2014

# Štandardy kvality rodového vzdelávania – východiská a výzvy

| Dagmar Horná | Jana Jablonická - Zezulová (ed.) | Andrej Kuruc |Adriana Mesochoritisová (ed.)| Kálmán Petőcz a ďal.

ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNA INKLÚZIA

EURÓPSKA ÚNIA
Európsky sociálny fond

CENTRUM VZDELÁVANIA
MINISTERSTVA PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

# NÁRODNÝ PROJEKT

# **Inštitút rodovej rovnosti**

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 10/2009 –03/2015

ITMS projektu:  27120230002, 27130230003

EURÓPSKA ÚNIA
Európsky sociálny fond

**Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.**

www.esf.gov.sk

ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNA INKLÚZIA

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

Autorky a autor časti A:  Dagmar Horná, Adriana Mesochoritisová (ed.), Kálmán  Petőcz

Autorky a autori časti B: Jana Jablonická – Zezulová (ed.), Andrej Kuruc

Autori a autorky príloh: Katarína Franeková, Christián Havlíček, Jana Jablonická-Zezulová, Adriana Mesochoritisová, Lenka Molčanová, Hana Smitková.

Časť A redigovali: Dagmar Horná, Adriana Mesochoritisová

Časť B: redigovali: Jana Jablonická - Zezulová,  Adriana Mesochoritisová

Odborná garancia: Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR

Vážená čitateľka a vážený čitateľ,
do rúk sa vám dostáva publikácia **Štandardy kvality rodového vzdelávania – východiská a výzvy**, ktorá bola vytvorená v rámci úlohy národného projektu Inštitút rodovej rovnosti **Vypracovanie štandardov kvality v oblasti rodového vzdelávania, vrátane koncepcií a stratégií pre tvorbu systému akreditácie v oblasti rodovej rovnosti - minimálnych a špecializovaných štandardov; vypracovanie štandardov pre jednotlivé úrovne (základná scitlivovacia, pokročilá), vypracovanie štandardov pre rôzne tematické oblast**i. Projekt implementovalo Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia v časovom období 2009 – 2014. Odbornú garanciu nad projektom mal odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.
Rodová rovnosť, resp. rovnosť medzi ženami a mužmi patrí medzi základné hodnoty demokratických krajín ,a považuje sa za nevyhnutný predpoklad sociálne spravodlivej, demokratickej a inkluzívnej spoločnosti. Európska únia zakotvuje rovnosť žien a mužov medzi základné princípy a zaväzuje členské štáty uplatňovať vo všetkých politikách opatrenia pre jej posilňovanie. V rámci dotačných programov, ako je Európsky sociálny fond, preto EÚ podporuje konkrétne aktivity a opatrenia na dosahovanie skutočnej rovnosti medzi ženami a mužmi.
Napriek nesporne pozitívnemu vývoju v poslednom desaťročí sú prejavy rodovej nerovnosti na Slovensku stále zrejmé a viditeľné v mnohých oblastiach súkromného a verejného života. Rodová nerovnosť je pritom komplexný fenomén, ktorý zasahuje každú oblasť našej spoločnosti. Legislatívne zmeny, prijaté hlavne počas prístupového procesu SR k Európskej únii, prispeli u laickej i odbornej verejnosti k širšiemu poznaniu priamych i nepriamych foriem diskriminácie a znevýhodňovania na základe pohlavia, resp. príslušnosti k rodu, primárne ako dôsledku stále pretrvávajúcich rodových stereotypov v spoločnosti. Hoci sa znevýhodnenia spravidla týkajú žien, vo viacerých prípadoch majú rodové stereotypy nepriaznivý vplyv aj na situáciu mužov. Rodová rovnosť je v súčasnosti na Slovensku veľmi diskutovanou témou. Považujeme preto za dôležité zdôrazniť, že sa nestavia do protikladu k rozmanitosti jednotlivých mužov a žien, ale je alternatívou k súčasnej spoločenskej hierarchii, ktorá znevýhodňuje najmä ženy. Cieľom rodovej rovnosti je vytvoriť rešpektujúci priestor pre každú ženu a každého muža tak, aby sa mohli realizovať v živote podľa svojich prianí a schopností, bez obmedzovania rodovými stereotypmi.
Odstraňovanie rodovej nerovnosti si vyžaduje komplexný prístup, ktorý zohľadňuje množstvo faktorov podieľajúcich sa na jej vytváraní a reprodukovaní. V predkladanej publikácii sa autorský kolektív zameriava na jeden z takýchto faktorov, a to na analýzu vybraných aspektov významu a možností rodovo vyváženého používania jazyka v SR pre posilňovanie rodovej rovnosti s dôrazom na prostredie verejnej správy. Ďalšie publikácie a výsledky projektu, ako aj mnoho iných informácií o problematike diskriminácie a rovnosti medzi ženami a mužmi nájdete na webových sídlach www.institutrr.sk a www.gender.gov.sk.

Oľga Pietruchová
riaditeľka odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí
Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

# OBSAH

# Úvod

Vzdelávanie je kľúčovým faktorom pre progres v akejkoľvek oblasti. Bez efektívne nastaveného systému vzdelávania nie je možné rozvíjať kultivovanú, vedomostnú spoločnosť, založenú na princípoch humanizmu a demokracie. Vychádzajúc z tejto premisy možno rovnako konštatovať, že bez kvalitne nastaveného a realizovaného rodového vzdelávania nie je možné vyvolať a dosiahnuť pozitívne zmeny v presadzovaní rodovej rovnosti a ľudských práv žien do každodennej praxe.

Slovenská republika ako demokratický a právny štát sa prihlásila k výzve aktívne implementovať rodovú rovnosť vo všetkých oblastiach života spoločnosti a vo viacerých medzinárodných dokumentoch sa zaviazala vyvíjať aktivity na podporu tohto cieľa. Ako sme však už naznačili, tento proces musí sprevádzať tvorba systému celoživotného rodového vzdelávania založeného na čo najvyššej kvalite. Jednoducho je nereálne budovať spoločnosť založenú na princípoch rodovej rovnosti, pokiaľ všetci jej členovia a členky nebudú mať dostatočné znalosti o tejto téme a zvnútornené jej východiská.

Predkladaná štúdia bola vytvorená s cieľom prispieť do diskusie nielen o dôležitosti vytvorenia komplexného systému rodového vzdelávania, ale aj o potrebe jeho nastavenia z hľadiska určitých štandardov kvality, ktoré by prispeli k jeho profesionalizácii. Našim predpokladom totiž je, že iba kvalitne realizované rodové vzdelávanie sa môže stať tým faktorom, ktorý prinesie reálnu zmenu a posun v chápaní a presadzovaní rodovej rovnosti, osvojení si a realizácii ľudských práv a odstraňovanie diskriminačného správania sa.

Našou snahou je predložiť viaceré argumenty pre podporu týchto východísk a priniesť námety pre formulovanie štandardov kvality v oblasti rodového vzdelávania. Keďže ide o pomerne rozsiahlu ambíciu, ktorej naplnenie nie je možné prostredníctvom jednej široko zameranej analýzy, sústredili sme našu pozornosť najmä na oblasť ďalšieho vzdelávania, konkrétne na zmapovanie základných východísk pre tvorbu štandardov v tejto oblasti ako aj na ich formulovanie prostredníctvom vybraného nástroja vzdelávania – rodového tréningu.

V časti zameranej na základné východiská sa štúdia opiera o medzinárodné záväzky prijaté v oblasti rodového, ľudsko-právneho vzdelávania, ako aj celkovo o záväzky smerujúce k podpore a ochrane ľudských práv, vrátane ľudských práv žien. Práve tieto záväzky totiž chápeme ako referenčné rámce pre tvorbu štandardov v oblasti ďalšieho vzdelávania a vôbec, pre celkové nastavenie rodového vzdelávania v procese celoživotného vzdelávania. Znamená to, že aj keď sme

sústreďovali pozornosť na vytvorenie argumentačnej bázy pre oblasť ďalšieho vzdelávania, sú využiteľné pre všetky oblasti rodového vzdelávania a je možné z nich čerpať pri tvorbe štandardov v akejkoľvek vzdelávacej oblasti.

Osobitnú časť našej argumentácie tvorí analýza dokumentov, ktoré sú smerodajné výslovne pre oblasť ďalšieho vzdelávania. Pokúsili sme sa zmapovať nielen prijaté medzinárodné záväzky v tejto oblasti, ale aj to, akým spôsobom sa premietli do praxe na úrovni SR a akým spôsobom sú využiteľné pre nastavenie kvalitného systému akreditácie programov ďalšieho vzdelávania.

V časti zameranej na formulovanie štandardov sme sa hlbšie sústredili na rodový tréning ako jednu z najčastejších a najefektívnejších foriem vzdelávacích programov v oblasti ďalšieho vzdelávania. Cieľom formulovania štandardov v tejto časti bolo poskytnúť trénerkám a trénerom, ako aj všetkým, ktorí sa zapájajú do procesu rodového vzdelávania, predstavu o tom, aké faktory sú dôležité pre úspešnú a kvalitnú realizáciu rodových tréningov. Naša ambícia bolo vedená aj snahou postupovať v súlade s európskym trendmi, keďže počas realizácia nášho projektu prebiehal súbežne v Európskej únii, pod vedením Európskeho inštitútu rodovej rovnosti, celoeurópsky projekt zacielený na tvorbu štandardov rodového tréningu. Veríme, že naše závery môžu prispieť k prehĺbeniu tejto celoeurópskej diskusie a zároveň sa môžu stať inšpiráciou aj pre tvorbu štandardov v oblasti školského vzdelávania na rôznych úrovniach v SR.

Pri tvorbe predkladanej štúdie sme vychádzali nielen z analyzovania dostupných dokumentov v tejto oblasti, ale aj zo zistení a praktických skúsenosti autorského tímu nadobudnutých pri realizácii rodového a ľudsko-právneho vzdelávania v rámci ďalšieho neformálneho vzdelávania, či pôsobenia na akademickej pôde.

# ČASŤ A

# Teoretické rámce, medzinárodné záväzky a kľúčové dokumenty v oblasti rodovej rovnosti, ľudských práv a celoživotného vzdelávania ako východiská pre tvorbu štandardov v oblasti rodového vzdelávania

## 1. Teoretické rámce a celospoločenský kontext rodového vzdelávania v SR

### 1.1. Definícia pojmu rodové vzdelávanie

Pri uvažovaní o nastavení štandardov kvality rodového vzdelávania je nevyhnutným predpokladom zadefinovanie samotného pojmu *rodové vzdelávanie*. V dôsledku snáh o čo najkomplexnejšie uchopenie problematiky rodového vzdelávania môžeme v odbornom diskurze ako aj vo vzdelávacej praxi nájsť skôr variabilitu rôznych pojmov vzťahujúcich sa k tomuto termínu než jeho samotnú explicitnú definíciu. V rámci rodového vzdelávania, ktoré chápeme ako strešný pojem pre rôzne vzdelávacie aktivity a prístupy smerujúce k prehlbovaniu citlivosti, vedomostí a zručností v oblasti rodovej rovnosti sa operuje s viacerými termínmi a prístupmi. Najčastejšie sa tematizujú pojmy ako rodovo citlivá výchova, rodovo citlivé vzdelávanie, rodovo citlivá pedagogika, feministická pedagogika, rodovo citlivý prístup vo vzdelávaní a výchove (viac pozri najmä práce autoriek Monika Bosá, Jana Cviková, Katarína Minarovičová)[1].

To čo sa spája všetky tieto pojmy je zhodné vyjadrenie základných cieľov týchto výchovno-vzdelávacích prístupov, medzi ktoré patria najmä: presadzovanie rodovej rovnosti vo výchove a vzdelávaní; predchádzanie diskriminácie na základe pohlavia a rodu a iným formám diskriminácie; predchádzanie škodlivému vplyvu rodových stereotypov a ich dôsledná eliminácia; budovanie rodovej citlivosti a rodovej kompetencie[2] a snaha viesť ľudí k tomu, aby si uvedomovali svoje ľudské práva ako aj ľudské práva ostatných.

---

1 Pozri napríklad: BOSÁ, M.: *Feminizmy*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity 2013.
CVIKOVÁ, J.: Rodovo citlivá výchova In *Mimovládne iniciatívy vo vzdelávaní*. Bratislava: Nadácia otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation 2010, s. 69 – 92.

2 Pre potreby tejto štúdie chápeme rodovú kompetenciu ako „schopnosť žien a mužov rozpoznávať rodovú perspektívu v ich práci a politických rozhodnutiach, s následným konaním smerujúcim k dosahovaniu rodovej rovnosti. Rodová kompetencia je pre rekvizitou úspešného uplatňovania rodového hľadiska a zároveň je produktom jeho implementácie“.

Spomínané terminologické vymedzenia problematiky rodového vzdelávania neuvádzame náhodou. Svojou prepracovanosťou, jasným vymedzením cieľov a chápaním pojmu *vzdelávanie* vo význame anglického pojmu *education*, t.j. v zmysle výchovy a vzdelávania[3], poskytujú východiská pre definičné rámce pojmu rodového vzdelávania.

Pri definovaní rodového vzdelávania vychádzame okrem vyššie uvedeného aj z nasledujúcich rámcových premís:

1. **Rodové vzdelávanie chápeme v dvoch rovinách** ako:

a.) Vzdelávací prístup, to znamená ako rodovo citlivý prístup vo vzdelávaní a výchove. Znamená to, že sa nezameriavame primárne len na obsah, ale aj na formu vzdelávania. Dôležité je, aby ktokoľvek kto vedie vzdelávací proces mal dostatočnú rodovú kompetenciu, reflektoval procesy rodovej socializácie, rozumel vytváraniu ženských a mužských rodových rolí, reprodukcii rodových stereotypov a ich škodlivosti, a zohľadňujúc tieto znalosti volil rodovo citlivý prístup k vzdelávaným.

b.) Vzdelávanie zamerané na obsah , čiže explicitne zamerané na zvyšovanie vedomostí a zručností v oblasti rodovej rovnosti a ľudských práv, s dôrazom na tému ľudských práv žien a vedené rodovo citlivým spôsobom.

2. **Rodové vzdelávanie je ľudsko-právne vzdelávanie a *vice versa*.**

a.) Znamená to, že je postavené na ľudsko-právnych štandardoch ustálených v systémoch ochrany a podpory ľudských práv (v našom kontexte globálny a regionálny európsky systém).

b.) Samotnou podstatou, základným cieľom, ku ktorému by malo rodové vzdelávanie viesť je v konečnom dôsledku zabezpečenie realizácie rodovej rovnosti v praxi a keďže rodová rovnosť v sebe obsahuje implicitne rešpekt a ochranu ľudských práv, je toto vzdelávanie nevyhnutne ľudsko-právne ( snaží sa uviesť ľudské práva do praxe).

c.) Vo vzdelávacej praxi to okrem iného znamená, že rodové vzdelávanie neprináša len informácie o ľudských právach a rodovej rovnosti, ale sa snaží predchádzať všetkým formám diskriminácie a dôsledne rešpektuje ľudské práva vzdelávaných. Z uvedeného vyplýva platnosť konštatovania, že vzdelávanie je nevyhnutnou podmienkou uplatnenia toho, k čomu sa vzdelávame (k uplatneniu ľudských práv a rodovej rovnosti všetkých ľudí).

d.) Rovnako platí, že akékoľvek ľudsko-právne vzdelávanie nemôže nebyť vzdelávaním rodovým (rešpektujúcim a sledujúcim rodovú rovnosť), čo znamenám že vzdelávanie o rodovej rovnosti a ľudských právach sú vo viacerých rovinách rovnorodé entity.

---

Zdroj: *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti za rok 2010*, Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, 2011, s. 5., ich uvádzaný zdroj: http://www.genderkompetenz.info/eng/gender-competence-2003-2010/gendercompetence

[3] Edukácia v pôvodnom význame zahŕňa výchovnú aj vzdelávaciu zložku.

Vychádzajúc z vyššie uvedených úvah a premís a aplikujúc čl. 2, ods. 1 a 2 Deklarácie OSN o ľudsko-právnom vzdelávaní a školení (2011) na rodové vzdelávanie, navrhujeme nasledujúcu definíciu rodového vzdelávania:

*Rodové vzdelávanie* pokrýva všetky vzdelávacie, školiace, informačné a osvetové aktivity uskutočňujúce sa v priebehu života, ktorých cieľom je posilniť všeobecný rešpekt voči rodovej rovnosti a ľudským právam, dodržiavanie a uplatňovanie rodovej rovnosti a ľudských práv, prispievajúc tak, okrem iného, k prevencii ich porušovania a zneužívania. Znalosti, schopnosti, zručnosti a rozvinuté individuálne postoje a reakcie nadobudnuté v procese rodového vzdelávania prispievajú k posilneniu rodovej kompetencie vzdelávaných, ktorá je predpokladom utvárania a prehlbovania všeobecnej kultúry rodovej rovnosti a uplatňovania rodového hľadiska v celej spoločnosti a vo všetkých dimenziách života ľudí, t.j. života osobného, rodinného, pracovného, spoločenského (vrátane občianskeho a politického). Zmyslom rodového vzdelávania je teda prispieť k dosiahnutiu takej spoločenskej zmeny, ktorej charakteristickým znakom bude čo najplnšie uplatňovanie rodovej rovnosti a ľudských práv, eliminácia nerovností a všetkých foriem diskriminácie, pričom táto zmena bude kontinuálna.

Zohľadňujúc túto definíciu, rodové vzdelávanie potom zahŕňa:

(a) **vzdelávanie o rodovej rovnosti**, čoho súčasťou je sprostredkovanie vedomostí o rodovej rovnosti a ľudských právach, sprostredkovanie poznania a porozumenia rodovej rovnosti, jej princípom, hodnotám, ktoré ju podopierajú, vrátane rozvoja zručností na uplatňovanie rodovej rovnosti a ľudských práv v každodennom živote;

(b) **vzdelávanie prostredníctvom rodovej rovnosti** (v zmysle rodovo citlivého a ľudsko-právneho prístupu), čoho súčasťou je učenie sa a vyučovanie takým spôsobom, ktorý rešpektuje individualitu ľudí bez obmedzenia rodovými stereotypmi, citlivo zohľadňuje všetky kontexty rôznych foriem diskriminácie a zároveň rešpektuje tak tých ľudí, ktorí vzdelávajú ako aj tých ľudí, ktorí sa učia;

(c) **vzdelávanie pre rodovú rovnosť**, čoho súčasťou je posilnenie jednotlivcov pri užívaní a uplatňovaní rodovej rovnosti a ich vlastných práv a pri rešpektovaní a dodržiavaní práv tých druhých.

V závere uvažovania o terminologickom vymedzení rodového vzdelávania je podstatné zdôrazniť fakt, že takéto vzdelávanie by malo byť realizované ako celoživotné vzdelávanie. Iba tak možno dosiahnuť, aby vôbec došlo k celospoločenskej zmene smerom k rešpektovaniu a uplatňovaniu rodovej rovnosti a k jej udržateľnosti a kontinuite. Na dosiahnutie tohto cieľa je však potrebné

zrealizovať množstvo komplexných a koncepčných zmien uplatnených prierezovo vo všetkých verejných politikách štátu.

## 1.2. Realizované iniciatívy v oblasti rodového vzdelávania v SR

K dôležitým prvkom uvažovania o nastavovaní štandardov kvality rodového vzdelávania v SR, vrátane tvorby akreditovaného systému, patrí aj zhodnotenie situácie z hľadiska jeho doterajšej realizácie. I keď celkovo možno konštatovať, že táto situácia je takmer alarmujúca, zároveň považujeme za podstatné poukázať na to, že v Slovenskej republike existuje viac ako dvadsaťročné úsilie o presadenie a realizáciu rodového vzdelávania na rôznych úrovniach systému celoživotného vzdelávania. A že práve v týchto snahách a iniciatívach spočíva hlavná erudícia, o ktorú je potrebné sa opierať pri nastavovaní strategických zmien. Konkrétne to napríklad znamená, že pri garantovaní vzdelávacích akreditovaných programov a preukazovaní lektorských zručností sa nebude vyžadovať vysokoškolské štúdium vo vednom odbore rodové štúdia (keďže také v SR dlhodobo chýbalo), ale sa bude brať do úvahy prax a odborná vybavenosť získaná v mimovládnych organizáciách, či štúdiom na vybraných výskumno-vzdelávacích pracoviskách na vysokých školách (pozri nižšie).

Celoživotné vzdelávanie definuje zákon o celoživotnom vzdelávaní [4] v paragrafe 2 ako „všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti“. Zákon zároveň upresňuje, že celoživotné vzdelávanie tvorí *školské vzdelávanie* a *ďalšie vzdelávanie* nadväzujúce na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní.

Podľa zákona je školským vzdelávaním výchova a vzdelávanie uskutočňované v materských školách, základných školách, gymnáziách, stredných odborných školách, konzervatóriách, školách pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a štúdium v akreditovaných študijných programoch na vysokých školách.

Pojem ďalšie vzdelávanie je definované ako vzdelávanie vo vzdelávacích inštitúciách ďalšieho vzdelávania nadväzujúce na školské vzdelávanie alebo iné vzdelávanie, ktoré nadväzuje na školské vzdelávanie.

Ak máme hodnotiť situáciu v oblasti rodového vzdelávania v Slovenskej republike, musíme konštatovať, že v našej krajine neexistuje systematické školské vzdelávanie (detí, žiačok a žiakov, študentiek a študentov) v oblasti rodovej rovnosti či ľudských práv. Obdobná situácia je aj v oblasti ďalšieho vzdelávania (dospelých), ktorú okrem chýbajúceho systematického prístupu ovplyvňuje aj

[4] Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

nepriaznivý stav školského rodového vzdelávania. Ďalšie rodové vzdelávanie jednoducho nemôže plniť svoj cieľ a prispievať k zlepšovaniu, prehlbovaniu už nadobudnutých (školských) vedomostí, zručností a schopností, keďže sa v mnohých prípadoch nemôže oprieť o výsledky školského vzdelávania a musí začínať takmer od bodu nula. Výnimku tvoria tie cieľové skupiny, u ktorých mohlo dôjsť k nadobudnutiu vedomostí z oblasti rodovej rovnosti a to najmä v týchto prípadoch:

a) **Absolvovanie vysokoškolského štúdia v SR,** najmä v rámci niektorého zo spoločensko-vedných alebo humanitných študijných odborov, napríklad filozofie, politológie, sociálnej práce, pedagogiky a podobne, a to väčšinou na báze výberových, alebo povinne voliteľných predmetov či celouniverzitných prednášok zameraných na problematiku rodovej rovnosti. Oficiálne ponúkané a poskytované študijné odbory zamerané na prehlbovanie vedomostí v oblasti rodovej rovnosti (rodové štúdia) alebo ľudských práv, s výnimkou jedného odboru na bakalárskom stupni, v SR nenájdeme.[5]
b) **Absolvovanie vysokoškolského štúdia v zahraničí v odbore rodové štúdiá a príbuzných odborov.**
c) **Absolvovanie rodových tréningov, resp. kurzov zameraných na problematiku rodového vzdelávania v rámci programov ďalšieho vzdelávania –** ide najmä o kurzy, ktoré poskytujú feministické, ľudsko-právne organizácie.
d) **Výkonom profesie, ktorá sa týka rodovej a príbuznej agendy.**

- Prácou v mimovládnych organizáciách v SR alebo v zahraničí, zameraných na obhajovanie a presadzovanie rodovej rovnosti a ľudských práv žien (prípadne v organizáciách, ktoré sa venujú všeobecne téme ľudských práv);
- Na vysokoškolskej pôde – špecializovaním sa na túto problematiku v rámci vedeckého výskumu a pedagogickej činnosti;
- V štátnej službe (v rezortoch, ktoré majú v kompetencii riešenie rodovej a ľudsko-právnej agendy);
- Vo výskumných pracoviskách, ktoré sa zameriavajú aj na výskum v oblasti rodovej rovnosti;
- Prácou v inštitúciách tzv. nezávislých mechanizmov podpory a ochrany ľudských práv (napr. Verejný ochranca práv, Slovenské národné stredisko pre ľudské práva);
- Výkonom učiteľského povolania na základných a stredných škôl (najmä v prípade tých pedagogičiek a pedagógov, ktorý sa zapájajú do Olympiády ľudských práv alebo do iných vzdelávacích aktivít poskytovaných hlavne ľudsko-právnymi mimovládnymi organizáciami).

[5]Referenčným rámcom pre zisťovanie dostupných študijných odborov vysokoškolského štúdia v SR je Sústava študijných odborov Slovenskej republiky. V súlade s § 50 ods. 3 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ju spravuje Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Sústava obsahuje študijné odbory, v ktorých môžu vysoké školy v SR poskytovať vysokoškolské vzdelávanie. Ani medzi humanitnými vedami ani medzi spoločenskými a behaviorálnymi vedami sa s výnimkou jedného nenachádzajú študijné odbory, na základe ktorých by bolo možné nadobudnúť komplexné vzdelanie v oblasti rodovej rovnosti a alebo ľudských práv. Pozri: https://www.minedu.sk/sustava-studijnych-odborov-sr/ Jediným akreditovaným programov v SR je študijný program Rodové štúdia (bakalársky stupeň) na Filozofickej fakulte Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach.

Z uvedeného je zrejmé, že ďalšie vzdelávanie musí byť tvorené na rôznych úrovniach kurzov pre rôzne cieľové skupiny, pričom predpokladáme, že najpočetnejšiu skupinu frekventantiek a frekventantov budú tvoriť tí, ktorí sa doposiaľ nestretli so žiadnou formou rodového vzdelávania, a to ani v systéme formálneho, školského vzdelávania ani prostredníctvom neformálneho vzdelávania sprevádzajúceho formálne, školské vzdelávanie, ani prostredníctvom ďalšieho, neformálneho vzdelávania.

Napriek tejto nepriaznivej situácii môžeme v oboch oblastiach celoživotného rodového vzdelávania (školského i ďalšieho vzdelávania) nájsť niekoľko príkladov dobrých praxí a iniciatív, ktoré sa vyznačujú snahou o systematický a komplexný prístup k problematike rodového vzdelávania. Nositeľkami týchto mimoriadne cenných, i keď ojedinelých, snáh sú najmä expertky a aktivistky z akademického a mimovládneho prostredia hlásiace sa k feministickým východiskám rodového diskurzu.

### 1.2.1. Oblasť vysokoškolského vzdelávania.

V oblasti školského rodového vzdelávania, konkrétne v prostredí vysokoškolského vzdelávania zohralo a zohráva zásadnú úlohu ***Centrum rodových štúdií na Filozofickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave*** (ďalej Centrum). Centrum bolo založené v roku 2001 ako prvá inštitúcia na akademickej pôde v rámci SR zameraná na vzdelávacie a výskumné aktivity v odbore rodové štúdiá. Jeho činnosť nadviazala na predchádzajúce aktivity jeho zakladateliek a ich desaťročnú tradíciu pedagogických a výskumných aktivít z oblasti rodových štúdií a feministickej filozofie, ktoré sa realizovali na Katedre filozofie a dejín filozofie FiF UK od roku 1991. *Centrum rodových štúdií* v súčasnosti disponuje najkomplexnejším a najdlhšie realizovaným rodovým vzdelávaním a výskumnou činnosťou na úrovni vysokého školstva. Realizuje prednášky (vrátane celouniverzitných), kurzy a semináre, v rámci ktorých sprostredkúvajú poznatky, teoretické koncepcie a reflexiu problémov z oblasti rodových štúdií. Zameriava sa aj na vedecko-výskumnú činnosť v oblasti rodovej problematiky a na integráciu rodovej perspektívy do ďalších spoločensko-vedných disciplín[6]. Centrum vytvorilo a vydalo prvú a doposiaľ jedinú komplexnú vysokoškolskú učebnicu pre výučbu rodových štúdií. [7]

K akademickým pracoviskom v SR, ktoré zaradilo ľudské práva, a postupne aj ľudské práva žien a problematiku rodovej rovnosti do svojich študijných programov, patrí Katedra politológie Filozofickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave (ďalej „KP FIF UK“). V roku 1992 bola na báze medzinárodnej dohody medzi UNESCO a UK ako prvá na svete založená ***UNESCO katedra pre výchovu k ľudským právam na Univerzite Komenského v Bratislave*** (so sídlom na KP FIF UK, ďalej

[6] Viac pozri: http://www.fphil.uniba.sk/index.php?id=3784 – Oficiálna web stránka Centra rodových štúdií.

[7] KICZKOVÁ, Zuzana – SZAPUOVÁ Marianna (eds.): *Rodové štúdiá: Súčasné diskusie, problémy a perspektívy*, Bratislava : Univerzita Komenského, 2011.

„UNESCO katedra“ ). Dvojsemestrový kurz „Pôvod a význam ľudských práv“, ktorý sa dodnes vyučuje na KP FIF UK sa stal aj základom jednej zo štátnicových špecializácií. Napriek tomu, že UNESCO katedra budovala teóriu ľudských práv, prvú knižnicu relevantnej literatúry, uskutočnila viacero významných vedeckých výskumov a projektov, neustále čelila nedostatočným finančným, personálnym a materiálnym prostriedkom, čo pretrváva aj v súčasnosti, kedy (už pod názvom UNESCO centrum) realizuje kurzy orientované na problematiku ľudských práv a rodovej rovnosti aj na ďalšej z fakúlt UK, Fakulte sociálnych a ekonomických vied. UNESCO katedra/centrum je od polovice 90-rokov odborným garantom Olympiády ľudských práv, súťaže pre žiakov a žiačky stredných škôl, ktorú spoluzakladala.

Okrem Centra rodových štúdií a UNESCO katedry boli zaznamenané viaceré odbory, ktoré majú rodovú problematiku včlenenú do svojich študijným programov. K najvýznamnejším a najaktívnejším patrí *Inštitút edukológie a sociálnej práce na Filozofickej fakulte Prešovskej univerzity v Prešove*[8] *a Katedra etickej a občianskej výchovy na Pedagogickej fakulty UK Bratislava*, ktoré ponúkajú viaceré povinne voliteľné predmety z oblasti rodových štúdií a kontinuálne rozvíjajú koncepty rodovo citlivého vzdelávania, či rodovo citlivej pedagogiky.

Jediný akreditovaný študijný program v bakalárskom stupni pod názvom „Rodové štúdiá a kultúra“ sa realizuje na Katedre anglistiky a amerikanistiky na Filozofickej fakulte Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. O výsledkoch tohto programu však nemáme dostatok informácií na zhodnotenie, keďže jeho absolventi a absolventky ho prvýkrát ukončia v školskom roku 2013/2014.

Okrem spomínaných najerudovanejších pracovísk predpokladáme, že v rámci vysokoškolského vzdelávania existujú aj ďalšie, ktoré ponúkajú kurzy alebo programy zamerané na rodovú problematiku. Avšak ich činnosť by bolo potrebné hlbšie preskúmať a analyzovať z hľadiska poskytovanej kvality výučby, čo si vyžaduje samostatný výskumný projekt.

### 1.2.2. Oblasť ďalšieho vzdelávania

V oblasti realizácie ďalšieho rodového vzdelávania ako aj celkovej rodovej senzibilizácie spoločnosti patria k najvýznamnejším aktérkam feministické mimovládne organizácie. A to ako z hľadiska

[8] V Prešove na Filozofickej fakulte bola v akademickom roku 2012/2013 ambícia akreditovať študijný odbor rodové štúdia, ktorý sa však nestretol s podporou vedenia akademickej obce.

samotného naštartovania tohto typu vzdelávacích aktivít ako aj z hľadiska najkvalitnejšieho a nasystematickejšieho prístupu k ich realizácii, či vytvorenia teoretického zázemia pre ich tvorbu.

K najvýznamnejším organizáciám, ktoré v 90- tych rokoch 20. storočia začali s rodovou senzibilizáciou verejnosti patrí prvá feministická organizácia na Slovensku **ASPEKT.** Tá začala od roku 1993 vydávať rovnomenný feministický kultúrny časopis (v súčasnosti pokračujúci ako webzin ASPEKTin) a od roku 1996 knižnú edíciu, v ktorej dodnes vyšlo viac ako 110 titulov. Rovnako ako časopis, tak aj mnohé tituly z knižnej edície slúžia ako významný odborný zdroj pre potreby rodového vzdelávania. Z hľadiska zamerania našej štúdie patrí tiež k najdôležitejším výstupom publikácia z roku 2003 *Ružový a modrý svet. Rodové stereotypy a ich dôsledky*., ktorá slúži ako úvod do rodových štúdií a je určená všetkým, ktorý vzdelávajú v oblasti rodovej rovnosti. K najkomplexnejším výstupom zameraným na rodovo citlivé vzdelávanie patrí projekt *ruzovyamodrysvet.sk,* ktorého cieľom je zvýšenie odbornosti učiteliek a učiteľov a presadzovanie rodovo citlivého prístupu v pedagogickej teórii a praxi. Vďaka tomuto unikátnemu projektu vznikla aj web stránka s rovnomenným názvom, ktorá obsahuje množstvo praktických námetov na rodovo citlivú pedagogickú prácu, ako aj množstvo študijných materiálov využiteľných na rôznych úrovniach rodového vzdelávania[9]. Okrem týchto činností, ASPEKT v spolupráci s *Centrom rodových štúdií* a občianskym združením *Občan, zodpovednosť a demokracia* množstvo seminárov zameraných na problematiku rodovej rovnosti.

Medzi ďalšie organizácie, ktoré významným spôsobom od roku 1999 prispela k formovaniu rodového vzdelávania v SR patrí feministická organizácia **EsFem**. Medzi jej hlavné činnosti patria aktivity zamerané na rodovú senzibilizáciu a presadzovanie rodovej rovnosti vo výchove a vzdelávaní, ako aj činnosti zamerané na rozvoj feministickej pedagogiky. EsFem dlhodobo realizuje aktivity zamerané na identifikáciu možností a bariér rodovej rovnosti v procese výchovy a vzdelávania a v tejto súvislosti zrealizoval monitoring učebníc sexuálnej výchovy, výskum rodovej rovnosti a rodovej segregácie na stredných odborných školách a vypracoval metodiky pre rodovo citlivú výchovu chlapcov. Vzdelávacie aktivity združenia sú zamerané najmä na decíznu sféru, mladých ľudí a pedagógov a pedagogičky (verejné prednášky, workshopy). Špecifickou súčasťou ich aktivít je prevádzka odbornej feministickej knižnice v Prešove, v rámci ktorej poskytujú ako jediní v SR zdarma prístup do onlajn časopisovej databázy Gender Watch. Práca EsFemu bola v rámci Informačného fóra Rady Európy v roku 2000 zaradená medzi záverečné odporúčania pre národné vlády, ako vhodný spôsob práce zameranej na elimináciu rodových stereotypov.[10]

---

[9] Viac pozri: www.ruzovyamodrysvet.sk

[10] Viac pozri: www.esfem.sk

**Možnosť voľby** je feministická mimovládna organizácia, ktorá od roku 2001 svojimi advokačnými a vzdelávacími aktivitami významne prispieva k presadzovaniu rodových východísk vo verejných politikách, vrátane politík v oblasti vzdelávania. Možnosť voľby pripomienkuje materiály legislatívnej i nelegislatívnej povahy, pôsobí vo viacerých participatívnych orgánoch (napr. Rada vlády pre ľudské práva a rodovú rovnosť) a monitoruje stav dodržiavania ľudských práv žien (najvýznamnejšia aktivita bolo koordinácia a vydanie *Tieňovej správy pre Výbor OSN pre odstránenie diskriminácie žien*). V rámci vzdelávacích aktivít v oblasti ďalšieho rodového vzdelávania sa vypracovala na jeden z najaktívnejších vzdelávacích subjektov a v súčasnosti realizuje a ponúka dva akreditované vzdelávacie programy (rodový tréning - zameraný na zvýšenie rodovej kompetencie a 5 modulový zameraný na problematiku násilia páchaného na ženách) pre rôzne cieľové skupiny. K významným aktivitám patrí vytvorenie informačnej webovej databázy „Banka informácií o CEDAW Dohovore", ktorá doplnila akútny nedostatok odborných materiálov v tejto oblasti využiteľných najmä vo vzdelávacích procesoch. Organizácia vytvorila a realizuje aj ďalšie vzdelávacie programy, ako je „*Škola CEDAW-u*" a „*Škola ľudských práv žien*". Významným príspevkom do diskusie o nastavení systému rodového vzdelávania bola realizácia projektu „*Pro Gender E-Quality*" v rámci ktorého sa po prvý krát pokúsili sformulovať štandardy kvality rodového vzdelávania[11].

**Občan, demokracia a zodpovednosť** (ODZ) je ľudsko-právna mimovládna organizácia, ktorá sa už viac ako 20 rokov zameriava na presadzovanie práva na ľudskú dôstojnosť a ochranu pred diskrimináciou, pričom prierezovou témou ich aktivít je rodová rovnosť a ľudské práva žien. Na podporu týchto zámerov realizuje ODZ množstvo informačných, vzdelávacích, výskumných, advokačných a litigačných aktivít. Výsledkom ich rozsiahlej činnosti sú vytvorené a publikované mnohé odborné analýzy, informačné a vzdelávacie materiály či vytvorený špecializovaný portálu o (anti)diskriminácii www.diskriminacia.sk. ODZ sa od roku 2009 zameriava na realizáciu vzdelávacích programov v oblasti ľudských práv žien, rodovej rovnosti a antidiskriminácie. V rámci nich zrealizovalo sériu odborných tréningov pre pracovníčky a pracovníkov verejnej správy, sudkyne a sudcov či nezávislé odborníčky a odborníkov ako aj tréningy a letné školy pre študentky a študentov humanitných odborov vysokých škôl. V rokoch 2010-2011 uskutočnili viaceré školenia pre inšpektoráty práce o uplatňovaní zásady rovného zaobchádzania v ich praxi, s dôrazom na diskrimináciu na základe pohlavia a rodu. ODZ taktiež vyvinula akreditovaný tréningový kurz „Rodová

---

[11] Viac pozri: www.moznostvolby.sk

rovnosť ako nástroj spoločenských zmien – úvod do problematiky“, v rámci ktorého trénovali mnohé učiteľky a učiteľov.[12]

K ďalším významným subjektom vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti patrí ***Spoločnosť pre plánované rodičovstvo***, ktorá sústreďuje svoju činnosť od roku 1993 na obhajobu a presadzovanie sexuálnych a reprodukčných práv, najmä na presadenie povinnej sexuálnej výchovy na všetkých stupňoch škôl a prípravy učiteľov pre predmet sexuálna výchova pre všetky stupne a typy škôl. V oblasti rodového vzdelávania sa špecificky zameriava na vzdelávanie mladých ľudí v oblasti sexuálneho a reprodukčného zdravia a sexuálnej výchovy a poskytuje aj odborné konzultácie a poradenstvo pre pedagogické, zdravotnícke profesie a mladých ľudí v téme reprodukčného zdravia. Organizácia tiež vypracovala vzdelávacie metodiky pre výučbu sexuálnej výchovy pre druhý stupeň základných škôl. [13]

V ďalšej špecifickej oblasti rodového vzdelávania, ktorou je problematika násilia páchaného na ženách zohráva významnú úlohu feministická organizácia ***Fenestra,*** ktorá bola založená v roku 1999. Fenestra realizuje množstvo aktivít zameraných na obhajobu práv žien zažívajúcich násilie, pričom k najvýznamnejším z nich patrí poskytovanie poradenstva ženám vystavených násiliu a ich deťom a realizácia advokačných a vzdelávacích aktivít. V oblasti vzdelávania v problematike násilia páchaného na ženách ponúka a realizujeme akreditovaný vzdelávací kurz pre rôzne profesijne skupiny a zameriava sa aj na aktivity zamerané na zvyšovanie povedomia odbornej verejnosti o problematike násilia páchaného na ženách prostredníctvom workshopov, seminárov, konferencií a publikácií.[14]

Ako je z poskytnutého prehľadu vzdelávacích iniciatív v oblasti rodovej rovnosti zrejmé, v SR existuje viacero subjektov, ktoré dlhodobo rozvíjajú podmienky pre realizáciu systematického celoživotného rodového vzdelávania. Odborný potenciál, ktorý tieto organizácie a inštitúcie predstavujú a skúsenosti, ktorými disponujú by sa mali stať kľúčovým východiskami pri nastavovaní verejných politík v oblasti rodového vzdelávania.

Medzi ďalšie kľúčové mechanizmy patria dokumenty prijaté na úrovni systému medzinárodnej a regionálnej ochrany ľudských práv a rodovej rovnosti, ktorým venujeme pozornosť v nasledujúcich kapitolách.

---

[12] Viac pozri: www.odz.sk

[13] Viac pozri: www.rodicovstvo.sk

[14] Viac pozri: www.fenestra.sk

## 2. Medzinárodno-právne zakotvenie výchovy a vzdelávania v oblasti ľudských práv a rodovej rovnosti

Problematiku rodovej rovnosti a s ňou súvisiace rodové vzdelávanie ako kľúčové súčasti agendy ľudských práv nemožno riešiť abstraktne, ale len v konkrétnom spoločenskom, historickom, politickom a odbornom kontexte.

Európske štáty na západ od „železnej opony“ mali oproti nám značný náskok v budovaní modernej demokracie a kultivovaní ľudsko-právneho vedomia. Netýka sa to, samozrejme, všetkých štátov. Vážne problémy s demokraciou, vnútornou bezpečnosťou, nestabilitou, či dodržiavaním ľudsko-právnych noriem pretrvávali aj po 2. svetovej vojne istý čas v Španielsku, Grécku, Portugalsku, Severnom Írsku, do určitej miery aj v Taliansku. Avšak v štátoch, ktoré sú vzorom uplatňovania politík rodovej rovnosti, multikulturalizmu, rovnosti príležitostí, ochrany a podpory základných práv a slobôd – v škandinávskych krajinách, Beneluxe, vo Veľkej Británii, neskôr vo Francúzsku a v Nemecku – prebiehalo budovanie demokracie a premietanie ľudsko-právnej filozofie do činnosti verejných orgánov a vedomia radových občianok a občanov v zásade kontinuálne.

Preto na prelome 20. a 21. storočia, keď sa pozornosť inštitúcií Európskej únie (ďalej aj „EÚ“) a mienkotvorných elít jednotlivých európskych štátov začala sústreďovať na otázky zrovnoprávnenia žien, eliminácie akýchkoľvek foriem diskriminácie žien, či celkovo na otázky rodovej rovnosti, bolo možné oprieť sa o existujúce systémy a mechanizmy ochrany základných práv a slobôd, pomerne silné ľudsko-právne povedomie a reálnu ľudsko-právnu prax.

Na Slovensku (v Česko-Slovensku) sa však po roku 1989 museli všetky ľudsko-právne mechanizmy a inštitúcie budovať od základov. Česká a Slovenská Federatívna republika(ďalej aj „ČSFR“) sa vo februári 1991 stala členom Rady Európy (1950), európskej organizácie pre monitorovanie, dohľad a normotvorbu v oblasti ľudských práv. Podmienkou členstva v Rade Európy bolo pristúpenie k Dohovoru o ochrane základných práv a slobôd (spravidla označovaného aj ako Európsky dohovor o ľudských právach, ďalej aj „EDĽP“), vrátane jeho protokolu č. 6 o zákaze trestu smrti.V súvislosti s tým Federálne zhromaždenie ČSFR prijalo v januári 1991 ústavný zákon č. 23/1991 o uvedení Listiny základných práv a slobôd, ktorá sa neskôr v takmer nezmenenej podobe inkorporovala do Ústavy Slovenskej republiky (september 1992). Slovenská republika (ďalej aj „SR“) po roku 1993 sukcedovala k hlavným ľudsko-právnym dohovorom Organizácie Spojených národov (ďalej aj „OSN“) a začala si plniť svoje povinnosti voči zmluvným monitorovacím orgánom.Slovenská republika sa takisto aktívne zapojila do činnosti Organizácie pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe ( ďalej aj „OBSE“) a jej Úradu pre demokratické inštitúcie a ľudské práva vo Varšave (ďalej aj „ODIHR“).

Postupne sa prijímali desiatky vykonávacích zákonov, ktorých cieľom bolo bližšie vymedzenie podmienok a predpokladov výkonu základných práv a slobôd. Už v roku 1993 bolo v SR zriadené

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej aj „SNSĽP“). Nezávislá *sui generis* inštitúcia s právnou formou neziskovej organizácie vznikla s podporou OSN a finančného príspevku holandskej vlády. Zaradila sa do medzinárodnej siete vnútroštátnych inštitúcií pre ľudské práva, tzv. National Human Rights Institutions (ďalej aj „NHRI“) budovaných na základe Parížskych princípov prijatých VZ OSN v roku 1993.

Všetky tieto formálne aktivity a kroky – pristúpenia k dohovorom, prijímanie právnych predpisov, zakladanie inštitúcií – však neboli sprevádzané priebežnou kultiváciou ľudsko-právneho povedomia, systematickou ľudsko-právnoua hodnotovou výchovou žiakov a žiačok, študentiek a študentov, obyvateľov a obyvateliek štátu vôbec. Neboli sprevádzané ani systematickým odborným vzdelávaním a ľudsko-právnym scitlivovaním zamestnancov a zamestnankýň verejnoprávnych orgánov, riadiacich orgánov, orgánov činných v trestnom konaní, sudcov a sudkýň, nehovoriac o političkách, politikoch na všetkých úrovniach verejnej správy.

Aj z tohto dôvodu nemožno ani dvadsaťpäť rokov po páde komunizmu tvrdiť, že fundamentálne otázky pôvodu, zmyslu, významu a charakteru ľudských práv, rovnosti príležitostí a rodovej rovnostisú spoločenskyzvnútornené a ich transformácia do každodennej politickej, zákonodarnej, exekutívnej, súdnej, pracovnoprávnej, vzdelávacej a výskumnej praxe ako aj medziľudských vzťahov je samozrejmosťou.

Vychádzajúc zo základnej premisy, že rodové vzdelávanie je nevyhnutne ľudsko-právne vzdelávanie a *vice versa,* musíme za hore uvedených okolností v SR začať so systematickým rozvojom ľudsko-právneho a rodového vzdelávania. Túto prioritnú celospoločenskú úlohu zároveň treba chápať v rovine celoživotného vzdelávania.

Predpokladom efektívneho rodovéhovzdelávania je pochopenie obsahu a významu základných ľudsko-právnych princípovslobody, rovnosti, dôstojnosti, spravodlivosti a solidarity a odkrývaniehlbokých štrukturálnych, historických, ideologických, spoločenských príčin pretrvávania všetkých foriem diskriminácie na základe rodu, pohlavia, či sexuálnej orientácie. Bez tohto vzdelávania nie je možné pochopiť, v čom spočíva skutočná rovnosť a čo v konečnom dôsledku znamená kľúčová téza moderného ľudsko-právneho zmýšľania: *všetci ľudia*(bez rozdielu, napr. pohlavia, rodu a sexuálnej orientácie)sú oprávnení *k všetkým ľudským právam.*

## 2.1. Vybrané dokumenty OSN zamerané na oblasť vzdelávania

Východiskom pre rodové, ľudsko-právnevzdelávanie by mala byť ***Všeobecná deklarácia ľudských práv*** OSN z roku 1948 (ďalej aj „VDĽP“), i keď ona samotná nie je dokumentom právne

záväznej povahy. Kľúčom k pochopeniu paradigmatickej zmeny, ktorú táto deklarácia predstavuje oproti všetkým dovtedajším ľudsko-právnym koncepciám, či praktickým politikám, sú jej prvé dva články, ktoré znejú nasledovne:

**Článok 1**

Všetci ľudia sa rodia slobodní a rovní v dôstojnosti a právach. Sú obdarení rozumom a svedomím a mali by sa k sebe správať v duchu bratstva.

**Článok 2**

Každý je nositeľom všetkých práv a slobôd, ktoré zakotvuje táto deklarácia, bez ohľadu na odlišnosti akéhokoľvek druhu, ako sú rasa, farba, pohlavie, jazyk, náboženstvo, politické a iné presvedčenie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rodové alebo iné postavenie. […]

Je veľmi dôležité hneď na začiatku akéhokoľvek rodového a ľudsko-právneho vzdelávania upriamiť pozornosť na skutočnosť, že prvýkrát v histórii sa do politického či právneho textu zakotvila myšlienka, že „**všetci** ľudia sú nositeľmi **všetkých** práv a slobôd“[15].

Vysvetľovaniu a interpretácii týchto dvoch článkov je potrebné venovať maximálnu pozornosť a dostatok času, pričom je vhodné tieto dva články vysvetľovať aj s neustálym odvolávaním sa na Preambulu VDĽP, v ktorej sa uvádza:

[...] ľud Spojených národov zdôraznil v Charte[16] znovu svoju vieru v základné ľudské práva, v dôstojnosť a hodnotu ľudskej osobnosti, **v rovn(ak)é práva mužov a žien**[17] že sa rozhodol podporovať sociálny pokrok a vytvoriť lepšie životné podmienky vo väčšej slobode; že členské štáty prevzali záväzok zaručiť v spolupráci s Organizáciou Spojených národov všeobecné uznávanie a zachovanie ľudských práv a základných ľudských slobôd a že **všeobecné porozumenie týmto právam a slobodám** má nesmierny význam pre čo najplnšiu realizáciu tohto záväzku[…]

[15] Oficiálny preklad článku 2 VDĽP do slovenského jazyka, v ktorom je použité slovo *každý*, je rodovo nekorektný. V anglickom origináli je použité slovo *everyone.* Rovnako je rodovo nekorektný výraz *bratstvo* a to aj v originálnom texte (*brotherhood*). Lingvistických, respektíve terminologických problémov, ktoré sa vyskytujú pri prekladoch textov z cudzojazyčných zdrojov do slovenského jazyka je viacero. Súvisia s tým, na čo upriamuje pozornosť aj táto štúdia, teda, že v SR sa neuskutočňuje sústavné odborné vyrovnávanie sa so záväzkami v oblasti ľudských práv a rodovej rovnosti.

[16] Rozumej v Charte OSN.

[17] Zvýraznil a upravil autorský kolektív. V anglickom origináli je uvedené „in the equal rights of men and women“, to znamená, že ide o rovnosť práv mužov a žien a nie rovnakosť, ako je to uvedené v oficiálnom znení prekladu do slovenčiny. Výraz *rovnakosť* považujeme za nekorektný, pretože je v rozpore s podstatou ľudských práv.

Preambula teda jasne upriamuje pozornosť na rodový kontext dôstojnosti a hodnoty ľudskej osobnosti a poznávací predpoklad uplatnenia týchto práv. Znamená to, že rovnosť práv žien a mužov nemôže byť realitou, pokiaľ nedôjde k všeobecnému porozumeniu týmto právam, čo je možné dosiahnuť len prostredníctvom široko chápaného poznávacieho procesu. V porozumení faktu, že sme nositelia a nositeľky práv je zakódovaný aj zmysel a povinnosť ďalšieho šírenia poznania o právach, a to predovšetkým v demokratických spoločnostiach.

Tento koncept je posilnený aj vo vyhlásení VZ OSN, ktoré sakončí nasledovným odsekom:

Valné zhromaždenie

vyhlasuje túto Všeobecnú deklaráciu ľudských práv ako spoločný štandard, ktorý majú dosiahnuť všetky národy a štáty s cieľom, aby sa **všetci ľudia[18]a všetky orgány spoločnosti, majúc túto deklaráciu stále na zreteli, snažilivýučbou a výchovou zvyšovať úctu k týmto právam a slobodám**a zabezpečiť postupnými vnútroštátnymi i medzinárodnými opatreniami ich všeobecné a účinné uznávanie a zachovávanie tak medzi národmi členských štátov navzájom, ako aj medzi národmi území spadajúcich pod ich právomoc.

Tvorcom a tvorkyniam VDĽP teda už od začiatku bolo zrejmé, že pokiaľ sa v dokumente obsiahnuté princípy majú presadiť a dodržiavať a vymenovaný katalóg ľudských práv má naozaj slúžiť efektívnej ochrane, podpore a realizácii ľudskej slobody, dôstojnosti, rovnosti a spravodlivosti, je nevyhnutné, aby štáty zabezpečili relevantné vzdelávanie. Pre tento cieľ musia štátyvytvoriť určité inštitucionálne mechanizmy, ale aj odborné a personálne kapacity. Keďže štát je primárne zodpovedný za implementáciu ľudsko-právnych princípov a noriem, v prvom rade musí zabezpečiť vzdelávanie všetkých tých, ktorí sa podieľajú na výkone verejnej moci (štátnych a verejných zamestnancov a zamestnankýň, sudcov a sudkýň ale aj politikov a političiek).

Túto logiku ďalej zdôrazňovali aj ďalšie dôležité právne záväzné medzinárodné dokumenty, napríklad***Dohovor proti diskriminácii vo vzdelávaní*** (*Convention against Discrimination in Education)* prijatý členskými štátmi Organizácie Spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru (ďalej aj „UNESCO“) v roku 1960. Podľa čl. 5, ods.1, písm. a)tohto dohovoru sa štáty, zmluvné strany paktu zhodujú na tom, že „Vzdelanie bude smerovať k plnému rozvoju ľudskej osobnosti a k posilneniu úcty k ľudským právam a základným slobodám “ [...]. To znamená, že akékoľvek

[18] Zvýraznil a upravil autorský kolektív. V anglickom origináli je uvedené rodovo neutrálne spojenie „every individual“, kým slovenský preklad „každý jednotlivec“ je rodovo necitlivý, preto sa autorský kolektív rozhodol uvádzať v preklade slovné spojenie „všetci ľudia“.

vzdelávanie, t.j. aj vzdelávanie, ktoré nie je priamo zamerané na otázky ľudských práv a rodovej rovnosti, musí posilňovať túto dimenziu.

Prakticky rovnaká formulácia sa neskôr objavila aj v ***Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach*** (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR), prijatom VZ OSN v roku 1966. Jeho čl.13, ods.1), má nasledovnú dikciu: „Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého na vzdelanie. Súhlasia, že vzdelanie bude smerovať k plnému rozvoju ľudskej osobnosti a zmyslu pre jej dôstojnosť a posilneniu úcty k ľudským právam a základným slobodám".

Veľmi dôležitým medzinárodným ľudsko-právnym dohovorom z hľadiska formovania ľudsko-právneho a rodového povedomia mladej generácie je aj ***Dohovor o právach dieťaťa*** z roku 1989 (Convention on the Rights of the Child – CRC). V čl. 29, ods.1, sa okrem iného uvádza:„Štáty, ktoré sú zmluvnou stranou Dohovoru, sa zhodujú, že výchova dieťaťa má smerovať k [...]**výchove a vzdelávaniu zameranom na posilňovanie úcty k ľudským právam a základným slobodám**, a tiež k zásadám zakotveným v Charte Spojených národov" (písm. b.) a „k príprave dieťaťa na zodpovedný život v slobodnej spoločnosti v duchu porozumenia, mieru, znášanlivosti, **rovnosti pohlaví** a priateľstva medzi všetkými národmi, etnickými, národnostnými a náboženskými skupinami a osobami domorodého pôvodu" (písm. d.).[19]

Z uvedeného je zrejmé, že v tomto kľúčovom dohovore, ktorý ratifikovalo doposiaľ najviac členských štátov OSN, sa štáty explicitne zaväzujú k presadzovaniu výchovy a vzdelávania zameranýchna posilňovanie úcty k ľudským právam a slobodám ak posilňovaniu vedomia o rovnosti pohlaví, čo je možné dosiahnuť prostredníctvom rodového vzdelávania a rodovo citlivého prístupu vo vzdelávaní.

### 2.1.1. Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien – kľúčový rámec pre oblasť rodového vzdelávania

Najvýznamnejším medzinárodným dokumentom podpory a ochrany ľudských práv žien je nesporne ***Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien*** (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, ďalej len CEDAW[20] alebo dohovor) prijatý VZ OSN

[19] Zvýraznil autorský kolektív.
[20] CEDAW je všeobecne používaná skratka dohovoru, utvorená zo začiatočných písmen jeho anglického názvu.

v roku 1979[21]. Tento dohovor patrí medzi najefektívnejšie nástroje a mechanizmy zamerané na odstránenie diskriminácie žien a dosiahnutie rodovej rovnosti. Jeho výnimočnosť spočíva nielen v tom, že pokrýva všetky oblasti verejného a súkromného života ale aj v tom, že chráni všetky práva (občianske, politické, kultúrne, sociálne). Zároveň chápe diskrimináciu v čo najširšom zmysle, čiže, jeho cieľom je odstránenie aj tých diskriminačných praktík, ktoré nemusia byť na prvý pohľad zrejmé, resp. priame (koncept nepriamej diskriminácie).

Jeho inovatívnosť spočíva aj v tom, že „[...] je to prvý a jediný ľudsko-právny dohovor, ktorý zmluvným štátom ukladá povinnosť zmeniť a zrušiť spoločenské postoje a kultúrne vzorce a praktiky, ktoré sú založené na koncepte podriadenosti alebo nadriadenosti jedného z pohlaví.“ (Schöpp – Schilling, 2007:6) Tento koncept je zároveň východiskový pre rozvíjanie diskusie o spôsoboch dosahovania rodovej rovnosti a ako taký ho môžeme považovať za základný princíp rodového vzdelávania. Vychádzajúc z premisy, že zmyslom rodového vzdelávania je eliminácia diskriminácie žien a implementácia rodovej rovnosti (cieľ totožný s cieľmi dohovoru), je zrejmé, že tieto ciele nemožno dosahovať bez kritickej reflexie tradičných stereotypných konceptov ukrytých v rodových stereotypov a predsudkoch.

Dôraz na povinnosť meniť postoje a praktiky môžeme nájsť už v odseku 14 Preambuly dohovoru, kde zmluvné štáty dohovoru priamo deklarujú, že sú si „vedomé toho, že pre dosiahnutie plnej rovnoprávnosti medzimužmi a ženami je potrebná zmena tradičnej úlohy mužov, ako ajúlohy žien v spoločnosti a v rodine“. Z článkov 2, čl. 5 a čl. 10 priamo vyplýva právoženy nebyť vystavená rodovým stereotypom, predsudkom, zvykom a iným ustáleným spôsobom konania, ktoré sú diskriminačné.

Článok 2 (f) zaväzuje zmluvné strany „prijímať všetky príslušné opatrenia, včítane legislatívnych, na zmenu alebo zrušenie existujúcich zákonov, predpisov, obyčajov alebo praktík, ktoré predstavujú diskrimináciu žien“. Keďže článok 2 sa považuje za jeden z rámcových článkov, nevyhnutných na plnohodnotné zabezpečenie implementácie dohovoru, je zrejmé, že štáty sú povinné realizovať opatrenia (nielen legislatívne), priamo zamerané na odstraňovanie týchto praktík a zvyklostí. Znamená to, že štáty, vrátane SR ako zmluvnej strany dohovoru, musia realizovať túto povinnosť prostredníctvom všetkých primeraných prostriedkov vrátane konkrétnych a účinných politík a programov.

---

[21] Pre bývalú Československú socialistickú republiku nadobudol CEDAW platnosť 18. marca 1982 v súlade so svojím článkom 27, ods.2. Pre Slovenskú republiku nadobudol platnosť sukcesiou dňa 27. 6. 1993, čo v praxi znamená, že SR sa právne zaviazala aplikovať štandardy tohto dohovoru na vnútroštátnej úrovni. Dohovor je uverejnený v Zbierke zákonov č. 62/1987 Zb. (VYHLÁŠKA ministra zahraničných vecí z 13. mája 1987 o Dohovore o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien).

Táto povinnosť je ďalej potvrdená a rozpracovaná v čl. 5, písm. a) dohovoru:

| |
|---|
| Štáty, zmluvné strany, prijmú všetky príslušné opatrenia:<br><br>a) na zmenu spoločenských a kultúrnych zvyklostí, pokiaľ ide o chovanie[22] mužov a žien, s cieľom dosiahnuť odstránenie predsudkov a zvykov a všetkých iných praktík založených na myšlienke podradenosti a nadradenosti niektorého z pohlaví alebo na stereotypných úlohách mužov a žien; |

To znamená, že štáty nemajú len odstraňovať diskrimináciu, ale aj príčiny diskriminácie žien a rodovej nerovnosti –všetky rodovo stereotypné predstavy, predsudky a názory o ženách a mužoch, o ich rozdielnych schopnostiach a možnostiach, ktoré odkazujú ženy do pozície „tých druhých“ a sú základom nerovnosti medzi mužmi a ženami. (Mesochoritisová, 2013:8)

V súvislosti s výkladom článkov 2 (f) a článkom 5 (a) je dôležité zdôrazniť, že svojou dikciou jasne odkazujú na rodový kontext diskriminácie žien. Pripomíname to najmä v súvislosti s neustálou snahou časti konzervatívnych organizácií spochybňovať tento fakt, argumentujúc, že „rod“ nie je explicitne uvedený v texte dohovoru. Výbor pre odstránenie diskriminácie žien (VýborCEDAW) zaujal k tomu jasné stanovisko:

**„Aj keď sa v Dohovore uvádza len diskriminácia z dôvodu pohlavia, z výkladu článku 1 v spojení s článkom 2 písm. f) a článkom 5 písm. a) vyplýva, že Dohovor sa týka rodovo podmienenej diskriminácie žien**[23]. Výraz *pohlavie* označuje biologické rozdiely medzi mužmi a ženami. Pojmom *rod* sa označujú sociálne konštruované identity, vlastnosti a role žien a mužov a sociálne a kultúrne vnímanie týchto biologických rozdielov spoločnosťou, ktoré vedie k hierarchizácii postavenia žien a mužov a rozdeleniu moci a práv v prospech mužov na úkor žien. Takéto spoločenské postavenie žien a mužov je ovplyvnené politickými, hospodárskymi, kultúrnymi, náboženskými a ideologickými faktormi a ďalšími vonkajšími okolnosťami a rovnako ho možno prostredníctvom kultúry, spoločnosti a komunity zmeniť. Uplatňovanie Dohovoru na rodovo podmienenú diskrimináciu jednoznačne vyplýva z definície diskriminácie uvedenej v článku 1“. (Všeobecné odporúčanie č. 28, 2010: ods. 5)

[22] Správnejší by bol preklad: „správanie sa“ namiesto „chovanie“ a „podriadenosť“ namiesto „podradenosť“ – poznámka autorského kolektívu.
[23] Zvýraznil autorský kolektív.

Ako sme uviedli vyššie, kľúčovým článkom pre oblasť vzdelávania je aj čl. 10, ukladajúci štátom povinnosť odstrániť diskrimináciu žien a zabezpečiť im rovnaké práva v porovnaní s mužmi v oblasti vzdelávania. Zmluvné štáty majú povinnosť prijať všetky opatrenia zabezpečujúcerovnaké podmienky pre voľbu zamestnania a povolania, rovnaký prístup žien a dievčat k vzdelaniu a získaniu absolventských vysvedčení na všetkých typoch škôl (čl. 10, písm. a). Taktiež majú povinnosť zabezpečiť dievčatám a ženám rovnaké vyučovacie podmienky ako mužom a chlapcom, t.j. prístup k rovnakým osnovám, skúškam, učiteľskému zboru s kvalifikáciou rovnakej úrovne, školským objektom a vybaveniu rovnakej kvality (čl. 10, písm. b).

Dôležitosť uplatňovania rodového hľadiska vo vzdelávaní je opätovne zdôraznená aj v čl. 10, písm. c.), podľa ktorého majú štáty, zmluvné strany, prijať všetky príslušné opatrenia na zabezpečenie:

| |
|---|
| odstránenia všetkých stereotypných koncepcií úlohy mužov a žien na všetkých úrovniach a vo všetkých formách vzdelávania presadzovaním koedukácie a iných foriem vzdelávania, ktoré pomôžu dosiahnuť tento cieľ a najmä revíziou učebníc a školských programov a prispôsobením vyučovacích metód; |

Taktiež majú zabezpečiť rovnaké príležitosti pre využívanie štipendií a iných príspevkov na štúdiá (písm. d), rovnakú príležitosť pre prístup k programom ďalšieho vzdelávania a najmä programov zameraných na zníženie existujúceho rozdielu vo vzdelaní medzi mužmi a ženami (písm. e). Článok 10 tiež ukladá povinnosť znížiť počet žien, ktoré nedokončia štúdiá a organizovať programy pre dievčatá a ženy, ktoré opustili školu predčasne (písm. f), ako aj povinnosť zabezpečiť rovnaké príležitosti pre aktívnu účasť na športe a telesnej výchove (písm. g). Jasný odkaz na povinnosť realizovať vzdelávanie v oblasti sexuálnej výchovy a reprodukčného zdravia je v čl. 10, písm. h), podľa ktorého majú štáty zabezpečiť prístup „k osobitným vzdelávacím informáciám, ktoré pomáhajú zabezpečiť zdravie a blaho rodiny, včítane informácií a rád, pokiaľ ide o plánovanie rodiny“.

Vychádzajúc z určených povinností zmluvných štátov vyplývajúcich z rámcových článkov 1 až 5 a čl. 24 dohovoru (povinnosť rešpektovať, chrániť, napĺňať) je dôležité poznamenať , že štáty by mali všetkými dostupnými prostriedkami, vrátane vzdelávania, šíriť informácie o CEDAW a právach v ňom ustanovených. Podľa VýboruCEDAW, verejné politiky zamerané na odstraňovanie diskriminácie žien

**„musia zabezpečiť, aby ženy, ako jednotlivkyne i skupiny, mali prístup k informáciám o svojich právach podľa Dohovoru a aby boli schopné tieto práva účinne presadzovať a uplatňovať."** (Všeobecné odporúčanie č. 28, 2010:ods. 26)[24] To znamená, že by mali byť zabezpečené komplexné vzdelávacie programy v oblasti formálneho vzdelávania ako aj ďalšieho vzdelávania, ktoré by tieto ciele napĺňali.

Keďže podľa CEDAW sú štáty povinné zabezpečiť ochranu žien pred diskrimináciou aj zo strany orgánov verejnej správy, súdov, organizácií, podnikov alebo súkromných osôb vo verejnej i súkromnej oblasti, je kľúčové, aby predstavitelia a predstaviteľky týchto inštitúcií mali dostatok informácií o rodovej rovnosti a ľudských právach žien. V súvislosti s tým VýborCEDAW vo Všeobecnom odporúčaní č. 28, ods. 17 pripomína:

| |
|---|
| Zmluvné štáty by mali zabezpečiť, aby všetky vládne orgány a organizácie plne rozumeli princípom rovnosti a nediskriminácie na základe pohlavia a rodu, a na tento účel vytvorili a realizovali primerané vzdelávacie a osvetové programy. |

A nielen to. Ak by sme na oblasť rodového vzdelávania dôsledne uplatnili všetky rámcové články v spojitosti s článkom 10, zmluvné štáty, pre ktoré je zásadnou povinnosťou bez meškania presadzovať politiku na odstránenie diskriminácie žien (čl. 2),by mali zrealizovať nasledujúce kroky[25]:

- Vyhodnotiť situáciu, t.j. zrealizovať hĺbkové rodové analýzy a výskumy v oblasti formálneho i ďalšieho vzdelávania z hľadiska plnenia prijatých záväzkov (napr. analýzu legislatívy súvisiacej s oblasťou vzdelávania; analýzy učebníc a učebných osnov, metodických postupov vzdelávacích programov v oblasti ďalšieho vzdelávania; systému akreditácie a pod.).
- Na základe analýz a výskumov formulovať a zaviesť opatrenia na realizáciu vzdelávacích politík čo najviac zameraných na úplné odstránenie diskriminácie žien a na zabezpečenie rodovej rovnosti s mužmi.
- Dosiahnuť postupný posun „od vyhodnotenia situácie cez formuláciu a úvodné prijatie komplexných opatrení až po ich kontinuálne uplatňovanie a rozvoj s ohľadom na ich účinnosť a nové alebo vznikajúce problémy - k dosiahnutiu cieľov stanovených v Dohovore". (Všeobecné odporúčanie č. 28, 2010:ods. 24)
- Zosúladiť vnútroštátne právne predpisys cieľmi Dohovoru, prijať komplexné akčné plány a ustanoviť mechanizmy ich monitorovania a implementácie.

[24] Zvýraznil autorský kolektív.
[25] Inšpirované Všeobecným odporúčaním CEDAW Výboru č. 28, CEDAW/C/2010/47/GC.2.

- Politiky zamerať na činnosti a výsledky, pričom politiky musia mať určené indikátory, hodnotiace kritériá a časový harmonogram a zabezpečené primerané finančné zdroje (podľa Výboru CEDAW musia byť tieto politiky súčasťou štandardného vládneho rozpočtovania).

#### 2.1.1.1. Záverečné zistenia Výboru CEDAW pre SR

V roku 2008 posudzoval Výbor pre odstránenie diskriminácie žien(zmluvný expertný orgán monitorujúci dodržiavanie dohovoru jeho zmluvnými stranami) správu o plnení dohovoru Slovenskou republikou. Išlo vtedy o kombinovanú druhú, tretiu a štvrtú periodickú správu Slovenskej republiky (CEDAW/C/SVK/4). *V záverečných odporúčaniach* (CEDAW/C/SVK/CO/4) sa výbor dotkol aj otázok rodového vzdelávania a to v niekoľkých oblastiach:

**Oblasť: Zvyšovanie povedomia a vzdelávanie**

Výbor CEDAW na jednej strane vyzdvihuje prijatie ústavného zákona č. 90/2001 Z.z., stanovujúcehomožnosť odvolať sa pred vnútroštátnymi súdmi priamo na medzinárodné ľudsko-právne zmluvy ratifikované SR, avšak je „**znepokojený obmedzeným povedomím, a to aj medzi právnickými profesiami, o ustanoveniach Dohovoru a o konaniach na základe jeho Opčného protokolu.**“ (Záverečné zistenia, 2008: ods.10).Výbor je tiež znepokojený tým, že aj keď ženy majú právne zabezpečený prístup k spravodlivosti, „**ich schopnosť uplatňovať si toto právo v praxi a obrátiť sa na súdy s prípadmi týkajúcimi sa diskriminácie, sťažujú také faktory ako napríklad obmedzená informovanosť žien o ich právach**,nedostatok pomoci pri uplatňovaní si týchto práv (....).“ (Záverečné zistenia, 2008: ods.10)

Vzhľadom na tieto skutočnosti, CEDAW Výbor odporúča SR „**zavedenie vzdelávacích programov o Dohovore, Opčnom protokole a právach žien najmä pre všetky právnické profesie, vrátane sudcov a sudkýň, právnikov a právničiek, prokurátorov a prokurátoriek, zamestnancov a zamestnankýň orgánov činných v trestnom konaní, ako aj pre širšiu verejnosť“** (Záverečné zistenia, 2008: ods.11)

V súvislosti s uplatňovaním práv Výbor „**vyzýva zmluvný štát, aby prijal špeciálne opatrenia, vrátane opatrení v oblasti právnej gramotnosti, na zvýšenie povedomia žien o ich právach, aby boli schopné ich uplatňovať**(...)“ (Záverečné zistenia, 2008: ods.11)

**Oblasť:Kultúrne zvyky a vzdelanie**

Výbor CEDAW na jednej strane ocenil opatrenia SR prijaté na odstránenie rodovej segregácie na trhu práce aj prostredníctvom vzdelávacích programov, na strane druhej je však „**znepokojený**

**pretrvávajúcimi tradičnými stereotypmi, ktoré sa týkajú rolí a úloh žien a mužov v rodine, ako aj všeobecne v spoločnosti, vrátane špecifických oblastí, akými sú trh práce, zdravotníctvo, akademická obec a politika, ktoré sú silne podmienené tradičnými názormi**". (Záverečné zistenia, 2008: ods.18) Výbor tiež vyjadril „**znepokojenie nad pretrvávaním rodových stereotypovprevládajúcich v školských učebniciach, čo je základnou príčinou tradičných akademických preferencií u chlapcov a dievčat**."

Ďalší kritický komentár týkajúci sa vzdelávania bol zameraný na oblasť reprodukčného zdravia: „**Výbor je ďalej znepokojený nedostatočným prístupom k sexuálnej výchove na školách, ktorá, ako sa zdá, nenapĺňa potreby dievčat a chlapcov aneprispieva k plneniu povinností zmluvného štátu v tomto smere**."(Záverečné zistenia, 2008: ods.18)

V súvislosti s vyššie uvedenými zisteniami CEDAW Výbor „**vyzýva zmluvný štát, aby vypracoval a implementoval komplexné programy v systéme vzdelávania a nabádal masmédiá k podporovaniu kultúrnych zmien týkajúcich sa rolí a povinností pripisovaných ženám a mužom, ako to požaduje článok 5 Dohovoru**." (Záverečné zistenia, 2008: ods.18)

Taktiež odporúča, „**aby boli vytvorené stratégie a implementované programy, ktoré zabezpečia vykorenenie tradičných stereotypov o rodových rolách v rodine, na trhu práce, v zdravotníctve, akademickej obci, politike a v spoločnosti ako takej**." (Záverečné zistenia, 2008: ods.11)

Pokiaľ ide o problematiku rodovo nekorektných učebníc, Výbor „**vyzýva zmluvný štát, aby dokončil revíziu školských učebníc za účelom odstránenia rodových stereotypov a podpory rovnocenných pohľadov na roly žien a mužov v rodine a v spoločnosti**." (Záverečné zistenia, 2008: ods.18)[26] Výbor tiež odporúča, „aby zmluvný štát zabezpečil, že sexuálnavýchova bude široko podporovaná na školách a zameraná na dievčatá aj na chlapcov." (Záverečné zistenia, 2008: ods.11)

SR by mala zohľadniť tieto odporúčania CEDAW Výboru a dôsledne ich implementovať do všetkých verejných politík súvisiacich s oblasťou vzdelávania.

### 2.1.2. Pekinská deklarácia a Akčná platforma[27]

V roku 1995 sa v Pekingu konala štvrtá Svetová konferencia žien OSN, za účasti zástupkýň a zástupcov vlád zo 189 krajín a mnohých mimovládnych organizácií, ktorá významne a trvalo ovplyvnila

[26] Pasáže boldom zvýraznil autorský kolektív.
[27] Táto časť je spracovaná podľa MESOCHORITISOVÁ, Adriana (2014) ***Význam Pekinskej Akčnej platformy pri formovaní agendy ľudských práv žien*** in ***Metodiky v oblasti rodového vzdelávania*** Bratislava : CV MPSVR SR, 2014. Boldom zvýraznil autorský kolektív.

ďalšie smerovanie agendy ľudských práv žien a rodovej rovnosti na celom svete. Jej cieľom bolo urýchliť proces odstránenia diskriminácie žien a v kontexte nových poznatkov formulovať ďalšie záväzky, ktoré by prispeli k úplnej realizácii ľudských práv žien a rodovej rovnosti. Výsledkom konferencie bolo prijatie *Pekinskej deklarácie a Akčnej platformy* (ďalej len „PAP“), ktoré boli schválené jednomyseľne všetkými zúčastnenými krajinami. K najvýznamnejším úspechom patrilo prihlásenie sa k uplatňovanie *gender mainstreamingu* (t.j. uplatňovaniu rodového hľadiska) pri zabezpečovaní ľudských práv žien a pri realizácií všetkých politík a krokov, ktoré akčná platforma vytýčila.

PAP na základe revízie pokroku dosiahnutého v oblasti ľudských práv žien stanovila **tzv. 12 kritických oblasti záujmu**, ktoré si vyžadujú okamžitú pozornosť a okamžité riešenie. Medzi ne zaradila aj **nerovnosti a nedostatky v oblasti vzdelávania a vzdelávacích programov a nerovnaký prístup k vzdelávaniu a príprave na povolanie** (oblasť B Vzdelávanie). Na základe stanovených oblastí boli zároveň definované strategické ciele a opatrenia, ktoré by mali byť realizované vládami, medzinárodným spoločenstvom, mimovládnymi organizáciami a súkromným sektorom tak, aby sa dosiahlo reálne odstránenie diskriminácie žien.

PAP zdôrazňuje, že vzdelávanie patrí medzi ľudské práva a je tiež kľúčovým nástrojom na dosiahnutie vytýčených cieľov rovnosti, rozvoja a mieru. Investícia do formálneho a neformálneho vzdelávania dievčat a žien a do ich prípravy na povolanie sa osvedčila ako jeden z najlepších prostriedkov na dosiahnutie trvalo udržateľného rozvoja. Zároveň je rovnosť vo vzdelávaní považovaná za nevyhnutný faktor pre pôsobenie žien ako aktérok zmien.

Všeobecne PAP konštatuje, že napriek mnohým úspechom v oblasti vzdelávania, akým je rovný prístup k základnému a stredoškolskému vzdelaniu a zvýšený počet žien študujúcich na vysokých školách, ostáva ešte množstvo prekážok, ktoré bránia ženám a dievčatám v prístupe k vzdelaniu. Medzi ne patria napr. tieto faktory: pretrvávajúce diskriminačné postoje, založené na tradíciách a kultúrnych zvykoch; včasné sobáše; skoré tehotenstvá; sexuálne obťažovanie a násilie; nedostatočné vzdelávanie a nedostatok učebných materiálov; vzdelávanie a učebné materiály, ktoré sú rodovo necitlivé a rodovo predpojaté.

Ďalšou prekážkou, ktorá zamedzuje prístup dievčat a žien k vzdelaniu je fakt, že mnoho dievčat musí vykonávať ťažké domáce práce vo veľmi ranom veku, ako aj to, že od dievčat a žien sa očakáva, že súbežne zvládnu štúdium a rodinné povinnosti, čo často vedie k zlému prospechu a predčasnému ukončeniu štúdia. V kontexte SR týmto problémom čelia najmú dievčatá a ženy z marginalizovaných, sociálne vylúčených komunít.

Veľkým prínosom PAP je nesporne to, že upozornila aj na problémy s rodovo nekorektnými a rodovo necitlivými prístupmi pedagógov a pedagogičiek na všetkých úrovniach, ktorých výsledkom je posilňovanie nerovností a diskriminačných praktík. Upozorňuje, že „učebné osnovy a učebné materiály sú aj naďalej do veľkej miery rodovo predpojaté a iba zriedkavo sú citlivé k špecifickým potrebám žien a dievčat“

(PAP, ods. 74). V tejto súvislosti sú zvlášť veľkým problémom učebné osnovy matematiky a prírodných vied, ktoré neposkytujú príklady žien vedkýň a nezohľadňujú životné skúsenosti žien a dievčat.

PAP v súvislosti s riešením týchto problémov stanovuje, že je nevyhnutné, aby vlády podporili uplatňovanie rodového hľadiska vo všetkých politikách a programoch, ktoré majú dopad na oblasť vzdelávania. Okrem tohto zásadného odporúčania PAP stanovila **6 strategických cieľov**:

- **Zabezpečenie rovného prístup k vzdelávaniu** (napr. do roku 2000 zabezpečiť všeobecný prístup k základnému vzdelaniu a dokončenie základného vzdelávania u najmenej 80 % školopovinných detí; do roku 2005 odstrániť rodový rozdiel v základnom a strednom školstve; vytvoriť školský a vzdelávací systém, ktorý bude rodovo citlivý; realizovať výcviky pre ženy, zamerané na plánovanie kariéry, líderstvo a pod).
- **Odstránenie ženskej negramotnosti** (napr. redukovať negramotnosť žien najmenej na polovicu rozsahu z roku 1990; odstrániť rodové rozdiely v oblasti základnej a funkčnej gramotnosti).
- **Zlepšiť prístup žien k odbornému vzdelávaniu, vede a technike a ďalšiemu vzdelávaniu** (napr. vypracovať a realizovať vzdelávacie a rekvalifikačné programy pre ženy, zvlášť pre mladé ženy a ženy vracajúce sa na trh práce, ktoré by zohľadňovali meniace sa sociálno-ekonomické podmienky s cieľom zlepšiť ich príležitosti na získanie zamestnania; zlepšiť prístup žien k vzdelávaniu v takých oblastiach, akými sú prírodné vedy, matematika, informačné technológie a pod.).
- **Navrhnúť a realizovať nediskriminujúce systémy vzdelávania a prípravy na povolanie** (napr. vypracovať rodovo korektné učebné osnovy a učebnice; realizovať rodové vzdelávanie pre pedagógov a pedagogičky, aby si osvojili vedomosti, ktoré im umožnia realizovať rodovo citlivú výchovu a vzdelávanie; vypracovať vzdelávacie programy, prostredníctvom ktorých by si chlapci osvojili zručnosti v oblasti starostlivosti a dokázali sa podieľať na zodpovednosti za starostlivosť o domácnosť a závislých rodinných príslušníkov; zabezpečiť, aby ženy pedagogičky mali rovnaké postavenie a príležitosti ako ich kolegovia; pripraviť vzdelávacie programy o ľudských právach žien; odstrániť prekážky, ktoré bránia realizácii vzdelávania v oblasti sexuálneho a reprodukčného zdravia a pod.).
- **Vyčleniť dostatočné zdroje pre implementáciu a monitorovanie vzdelávacích reforiem.**
- **Podporovať celoživotné vzdelávanie dievčat a žien** (napr. vytvoriť pružné vzdelávacie programy celoživotného vzdelávania pre ženy, zabezpečiť dostupnosť služieb starostlivosti vo forme škôlok a jaslí, aby matky mohli pokračovať v školskej dochádzke a pod.).

Implementácia Pekinskej akčnej platformy, prostredníctvom zákonov a navrhovaním stratégií, politiky, programov a rozvojových priorít, sa stala dôležitou výzvou pre zúčastnené krajiny a medzinárodné

ľudsko-právne spoločenstvo. I keď záverečný dokument z Pekingu nie je právne záväznou zmluvou podľa medzinárodného práva, jeho vyhlásenie vzniklo konsenzuálne, bolo prijaté dobrovoľne a jednomyseľne, takže sa od zmluvných štátov očakáva, že ho budú implementovať ako prejav dobrej vôle. Účastnícke štáty sa zaviazali k dodržiavaniu všetkých bodov dokumentu a vyslovili svoj súhlas s aplikovaním potrebných opatrení a krokov, tak ako boli vytýčené dvanástimi problematickými oblasťami:

> My, vlády zúčastnené na IV. konferencii o ženách, uznávame, že nesieme primárnu zodpovednosť za úplnú implementáciu stratégií na zlepšenie života a postavenia žien [...] súhlasíme a zaväzujeme sa, že budeme plne realizovať Akčnú platformu a že zabezpečíme, aby sa rodová perspektíva odrážala vo všetkých našich zásadách politiky a vo všetkých našich programoch. (Vyhlásenie k Pekinskej akčnej platforme).

Vlády sa tiež zaviazali, že budú na pravidelných stretnutiach, a to každých päť rokov, podávať správy o napĺňaní strategických opatrení formulovaných PAP a vyhodnocovať ich, čo a priori predpokladá ich zodpovedný prístup pri presadzovaní ľudských práv žien a poukazuje na to, že povaha záväzkov uvedených v PAP sa považuje za vysoko autoritatívnu.

Pekinská akčná platforma určila zásadným spôsobom aj smerovanie ďalších diskusií o ochrane a podpore ľudských práv žien a ich implementácii do každodenného života. Všetky dokumenty, ktoré boli neskôr prijaté zo strany medzinárodného spoločenstva (OSN, RE, EÚ) sa v zásade opierajú o pekinské kritériá a sú výrazne ovplyvnené ich dikciou. A nielen to. PAP sa považuje za dokument, ktorý je chápaný ako komplementárny k ďalším ľudsko-právnym nástrojom a mechanizmom a mal by sa používať vo vzájomnej spojitosti a synergii. Príkladom je opatrenie, ktoré zaväzuje Výbor OSN pre odstránenie diskriminácie žien (CEDAW Výbor), aby pri posudzovaní správ predložených členskými štátmi o implementácií Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien vzal do úvahy aj akčnú platformu (PAP, ods. 322). Rovnako sú zmluvné štáty CEDAW dohovoru vyzývané, aby do svojich správ zahrnuli aj informácie o opatreniach zameraných na realizáciu akčnej platformy (PAP, ods. 323). Tieto záväzky by mali napomôcť, aby presadzovanie opatrení ostalo v popredí záujmu medzinárodného spoločenstva a jednotlivých vlád a vytváralo kontinuálny tlak na ich plnenie.

## 2.2. Systémové programy a dokumenty Organizácie Spojených národov a Rady Európy

Vychádzajúc z vyššie uvedených dokumentov je zrejmé, že medzinárodné spoločenstvo vytvorilo počas 20. a 21. storočia množstvo mechanizmov zameraných na podporu a ochranu ľudských práv a rodovej rovnosti. Dlhoročná a dynamická normotvorba však nebola sprevádzaná zodpovedajúcim pokrokom vo faktickom užívaní, dodržiavaní a rešpektovaní konkrétnych ľudských práv a rodovej

rovnosti.Na pôde oboch ťažiskových systémov podpory a ochrany ľudských práv, globálnom i európskom sa dospelo k poznaniu, že vzdelávanie ako základná podmienka vitálnej realizácie ľudských práv všeobecne, ľudských práv žien a rodovej rovnosti osobitne,sa nerealizuje dostatočne.V rámci OSN a RE boli vytvorené medzinárodné odborné tímy, ktoré analyzovali rôzne formy praktizovanéhoľudsko-právneho, rodového vzdelávania a pripravili súbory systematizovaných odporúčaní členským štátom a všetkým zodpovedným subjektom.Výsledkom niekoľkoročného procesu bolo prijatie špecializovaných programov v oblasti ľudsko-právneho a rodového vzdelávaniaa dvoch zásadných zastrešujúcich dokumentov, ***Charty Rady Európy o vzdelávaní k demokratickému občianstvu a ľudským právam*** (Odporúčanie výboru ministrov č.7, Rec CM/Rec(2010)7 a ***Deklarácie o ľudsko-právnom vzdelávaní a školení*** (rezolúcia VZ OSN č. 66/137 z 19.12.2011).

Uvedené dokumenty opätovne potvrdili zásadu, že pod (akýmkoľvek) ľudsko-právnym a rodovým vzdelávaním je potrebné chápať taký druh vzdelávania, ktoré vychádza z univerzálnej povahy ľudských práv, ich vzájomnej spojitosti, podmienenosti a nedeliteľnosti. A tiež, že ide o vzdelávanie, ktoré má byť prístupné každému človeku v ktorejkoľvek fáze jeho životnej dráhy (celoživotne), v akejkoľvek životnej role, situácii a funkcii, v rozmanitých formách a prostrediach.

### 2.2.1. Dekáda OSN a Svetový program OSN pre ľudsko-právne vzdelávanie

Vo Všeobecnej deklarácii ľudských právVZ OSN uznalo, že vrodená dôstojnosť a nescudziteľné práva všetkých členiek a členov ľudskej rodiny sú základom slobody, spravodlivosti a mieru na svete. Ich účinné uznávanie a zachovávanie je spoločným cieľom, ktorý by mali všetci ľudia, spoločenstvá a štáty dosahovaťprostredníctvom vyučovania a výchovy, vnútroštátnymi a medzinárodnými opatreniami. Vo veci univerzálnych ľudských práv ide aj o univerzálnu zodpovednosť (každéhočloveka a každého orgánu spoločnosti) a univerzálne platný edukačný predpoklad ich rešpektovania a realizácie. Okrem Preambuly VDĽP je v tomto ohľade nosný aj jej článok 26: „Vzdelanie má smerovať k plnému rozvoju ľudskej osobnosti a k posilneniu úcty k ľudským právam a základným slobodám.“[28] Podčiarkujeme túto kľúčovú a neopomenuteľnú kvalitu vzdelávania (vyučovania, učenia sa, výchovy) ako takého (t.j. každého vzdelávania).

Univerzalitu a vzájomnú kondicionalitu poznania a realizácie ľudských práv a rodovej rovnosti podčiarkla 45 rokov po VDĽP aj ***Svetová konferencia o ľudských právach*** (Viedeň, 1993). Z prijatej ***Viedenskej deklarácieaAkčného programu***[29]je zrejmé, že pod ľudsko-právnym, rodovým vzdelávaním treba chápať všetky formy vzdelávania, školenia, osvety a pôsobenia smerom k verejnosti a že štáty a inštitúcie by preto mali včleniť problematiku ľudských práv, humanitárneho

[28] K VDĽP pozri aj časť 1.1. štúdie.
[29] Pozri najmä časť II. D. 78 – 82 Viedenskej deklarácie a Akčného programu: http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/vienna.aspx

práva, demokracie a právneho štátu do kurikúl všetkých formálnych aj neformálnych vzdelávacích inštitúcií. Okrem toho, štáty by mali pripraviť špecifické programy a stratégie čo najširšieho ľudsko-právneho vzdelávania a čo najširšieho informovania (oboznamovania sa) verejnosti o ľudských právach, **osobitne zohľadňujúc ľudsko-právne potreby žien.**[30] Svetová konferencia pripomenula a posilnila dôrazy VDĽP, v zmysle ktorých má byť akéhokoľvek vzdelávanie (ale aj pôsobenie smerom k verejnosti, osveta, zvyšovanie povedomia) ľudsko-právne a rodové a že ide o primárnu zodpovednosť vlád, pričom všetky aktivity v tomto smere je žiaduce vykonávať s pomocou medzivládnych organizácií, vnútroštátnych inštitúcií a mimovládnych organizácií.

V roku 1994 VZ OSN rezolúciou č. 49/184 vyhlásilo ***Dekádu ľudsko-právneho vzdelávania (1995 – 2004)***. ***Akčný plán*** **dekády**[31] stanovil pre ľudsko-právne vzdelávanie normatívnu bázu, definície, všeobecné vedúce princípy, ciele, hlavných aktérov, cieľové skupiny, štruktúru koordinácie a implementácie, zložky programu implementácie. V rámci dekády sa uskutočnila evaluácia výstupov a sformulovali návrhy na pokračovanie aktivít. Dekáda bola výbornou metodologickou bázou pre spustenie alebo posilnenie vnútroštátnych programov ľudsko-právneho, rodového vzdelávania využijúc know-how, ku ktorému dospelo medzinárodné spoločenstvo. Ako uvidíme nižšie, SR sa ho chopila len čiastočne, aj to skôr formálne.

O desať rokov neskôr, 10. decembra 2004, v snahe posilniť a prehĺbiť výsledky dekády,prijalo VZ OSN rezolúciou č. 59/113***Svetový program ľudsko-právneho vzdelávania (2005 – a ďalej)***.[32]Pre rodové vzdelávanie sa stal, tak ako predošlá dekáda, dôležitým systémovým usmernením aj podporou, prostredníctvom ktorej bolo možné (a stále je možné) počas jednotlivých fáz a akčných plánov programu do praxe uviesť tak články CEDAW (z roku 1979) ako aj PAP z roku 1995, alebo, vo vzťahu k Slovensku, záverečné odporúčania Výboru CEDAW z roku 2008 (pozri vyššie, časti štúdie). V *Prvej fáze* svetového programu (2005 – 2009)[33]prostredníctvom zavedenia ľudsko-právneho, rodového vzdelávania na základných a stredných školách, v *Druhej fáze* (2010 – 2014)[34]prostredníctvom jeho rozvoja na vysokých školách, vyškolením učiteľských, trénerských kapacít, štátnych zamestnancov a zamestnankýň, úradníčok, úradníkov a personálu v oblasti justície a silových rezortov. V *tretej fáze* svetového programu pripravovanej na roky 2015 – 2019 prostredníctvom vzdelávania pracovníkov a pracovníčok médií a novinárskej obce.[35]

Precízne stanovené zamerania a úlohy dekády i fáz svetového programu sú vhodným nástrojom na skúmanie prístupu a výkonu Slovenskej republiky na poli ľudsko-právneho, rodového vzdelávania. Už úvodných častiach štúdie sme konštatovali, že popri pomerne úspešnom napredovaní

---

[30] Zvýraznil autorský kolektív.
[31] Pozri: http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N97/008/02/PDF/N9700802.pdf?OpenElement
[32] Pozri: http://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Pages/Programme.aspx
[33] Pozri: http://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/WPHRE/FirstPhase/Pages/Firstphaseindex.aspx
[34] Pozri: http://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/WPHRE/SecondPhase/Pages/Secondphaseindex.aspx
[35] Pozri: http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/179/03/PDF/G1317903.pdf?OpenElement

v budovaní inštitúcií a tvorbe legislatívy bolo pre našu krajinu (v porovnaní s etablovanými staršími demokraciami) charakteristické zaostávanie vkultivácii ľudsko-právneho povedomia. Ani počas viac než dvadsiatich rokov demokratického vývinu nenastal v tomto smere zásadnejší prielom. O tom, že SR nekopírovala iniciatívy, výzvy a programy svetovej organizácie, ku ktorým sa spravidla na oficiálnych fórach prostredníctvom svojich reprezentantov otvorene hlásila, svedčia dokumenty a materiály na webovom sídle OSN venovanom dekáde a svetovému programu ľudsko-právneho vzdelávania, v ktorých SR nefiguruje ako aktér prípravných, či spravodajských a revíznych procedúr.Ak by sme nasledovali predmetné iniciatívy, výzvy,programy a usmernenia OSN, vytvorili by sme počas trvania dekády (1995 – 2004) vlastný program či stratégiu ľudsko-právneho, rodového vzdelávania, ktorá by bola napĺňaná a rozvíjaná v intenciách fáz svetového programu (od 2005 dosiaľ) na ploche formálneho a neformálneho vzdelávania ako aj na poli zvyšovania povedomia verejnosti. Nakoľko takýto program či stratégia nevznikli, nemohli sa rozvíjať ani osobitne odpočtovať. Nemôžeme sa preto oprieť o kontinuálnezberané dáta, analýzy a správy tohto druhu. Predpokladáme, že potrebu hĺbkovej analýzy príčin a dôsledkov takéhoto postupu nastolí pripravovaná Celoštátna stratégia ochrany a podpory ľudských práv v SR[36] a to hlavne preto, že absencia kultivácie verejnosti v záujme plného uplatňovania ľudských práv, osobitne ľudských práv žiensa ukazuje ako vážna, pretrvávajúca prekážka eliminácie diskriminácie na všetkých úrovniach spoločenského života. Predpokladáme tiež, že sa so silnejúcimi ašpiráciami SR, na jednej strane hrať významnejšiu rolu v medzinárodných organizáciách a na strane druhej odovzdávať svoje skúsenosti tretím krajinám, bude venovať čoraz väčšia pozornosť štandardnému plneniu úloh vyplývajúcich z nášho členstva v OSN, RE, EÚ a OBSE.Vo vzťahu k ľudsko-právnemu, rodovému vzdelávaniu by to malo znamenať operatívnu reakciu na rezolúciu 24/15 Rady OSN pre ľudské práva (z 8. októbra 2013), ktorá opakovane vyzvala štáty, resp. relevantné subjekty, aby počas tretej fázy Svetového programu (2015 – 2019) významne pokročili v implementácii prvej a druhej fázy.

Štúdium dokumentov Svetového programu ľudsko-právneho vzdelávania preukazuje, že jestvuje značná diverzita v prístupoch jednotlivých krajín k tomuto vzdelávaniu a tiež v dosiahnutom pokroku pri jeho realizácii. Slovenská republika v tomto ohľade nepatrí ani k k viditeľne úspešným krajinám. Istou výnimkou, pokiaľ ide o reakciu SR na Svetový program ľudsko-právneho vzdelávania, je obdobie rokov 2005 a 2006, kedy bola ustanovenáNárodná komisia pre výchovu k ľudským právam a vypracovaný Národný plán výchovy k ľudským právam na roky 2005 – 2014 (venujeme sa im v časti 3.3. štúdie).

### 2.2.2. Deklarácia OSN o ľudsko-právnom vzdelávaní a školení

[36] Pozri časť 2.2. štúdie.

V decembri 2011 (rezolúciou č. 66/137 z 19.12.2011) prijalo VZ OSN ***Deklaráciu o ľudsko-právnom vzdelávaní a školení*** (ďalej aj „deklarácia"),[37] ktorá je odrazom dlhoročného úsilia a skúsenosti medzinárodného spoločenstva v oblasti ľudsko-právnej výchovy a vzdelávania. Deklarácia prináša viaceré zovšeobecnenia a inovatívne odporúčania. Zároveň je jedinečným referenčným rámcom, podľa ktorého možno posudzovať pokrok resp. zaostávanie ktorejkoľvek členskej krajinyv sledovanej oblasti,teda aj Slovenskej republiky.[38]

Deklarácia[39] je prílohou rezolúcie Rady pre ľudské práva OSN. Valné zhromaždeniedeklaráciu prijalo a vyzvalo vlády, agentúry, organizácie systému OSN, medzivládne a mimovládne organizácie, aby ju intenzívne rozširovali a usilovali sa o jej všeobecné uznanie a porozumenie. V úvode k deklarácii potvrdilo účely a princípy Charty OSN týkajúce sa ochrany a posilňovania rešpektu voči všetkým ľudským právam a základným slobodám všetkých ľudí, bez ohľadu na rasu, pohlavie, jazyk či náboženstvo.Opätovne, v súlade so VDĽP prehlásilo, že „každý človek a orgán spoločnosti sa bude snažiť výučbou a vzdelávaním zvyšovať rešpekt voči ľudským právam a základným slobodám." Taktiež potvrdilo povinnosť štátov realizovať právo každého človeka na vzdelanie, pričom vzdelávanie ako také má posilňovať rešpekt voči ľudským právam a základným slobodám. Explicitne uznalo „zásadný význam ľudsko-právneho vzdelávania a školenia pre podporu, ochranu a účinné uplatnenie ľudských práv". Pripomenulo inštitúciám, vládam a štátom závery Svetovej konferencie o ľudských právach, usporiadanej vo Viedni v roku 1993a záverySvetového samitu z roku 2005, na ktorých predstavitelia a predstaviteľky štátov vyslovili podporu ľudsko-právnemu vzdelávaniu na všetkých úrovniach výučby, aj prostredníctvom zavedenia Svetového programu ľudsko-právneho vzdelávania.[40]

Deklarácia ´hovorí´ univerzálnym a zároveň špeciálnym jazykom ľudských práv. Pokrýva celú šírku ľudsko-právneho vzdelávania. Ako taká je de facto deklaráciou rodového vzdelávania. Všade tam, kde hovorí o ľudských právach, vidieť ľudské práva žien a problematiku rodovej rovnosti. Všade tam, kde sa píše o ľudsko-právnom vzdelávaní a školení, ide zároveň o rodové vzdelávanie a školenie (rodovú dimenziu alebo kvalitu ľudsko-právneho vzdelávania).

Úvodné články deklarácie sú kvintesenciou chápania ľudských práv a dlhoročného úsilia OSN o stimulovanie všetkých zodpovedných subjektov v záujme dosahovania pokroku pri uznaní a dodržiavaní týchto práv.

---

[37] Pozri:http://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Pages/UNDHREducationTraining.aspx

[38]Pozri tiež HORNÁ, Dagmar (2014) ***Výchova a vzdelávanie k ľudských právam a demokratickému občianstvu.*** In: ***Ľudské práva a občianstvo.*** Kolektív autorov. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2014, vydanie : prvé, s. 234.

[39]Neoficiálny preklad rezolúcie a deklarácie do slovenského jazyka je uvedený v Prílohe č.1.

[40] Pozri: HORNÁ, Dagmar – PETŐCZ, Kálmán (eds.) (2013) ***Slovník ľudských práv : Príručka pre Olympiádu ľudských práv*** Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2013, vydanie : prvé, s. 86

Kľúčovým operatívnym článkom deklarácie je článok 1.Jeho odsek 1 znie: „**Každý človek má právo poznať, vyhľadávať a dostať informácie ohľadom všetkých ľudských práv a základných slobôd a mal by mať možnosť ľudsko-právne sa vzdelávať a školiť.**“ Ostatné dva odseky čl. 1 hovoria o vzájomnej podmienenosti ľudsko-právneho vzdelávania a školenia, rešpektu voči ľudským právam a dodržiavania ľudských práv.

Článok 2, ods. 1 hovorí o šírke, hĺbke, rozsahu a zmysle ľudsko-právneho vzdelávania a školenia. Ide o „všetky vzdelávacie, školiace, informačné a osvetové aktivity, ktorých cieľom je posilniť všeobecný rešpekt voči ľudským právam a dodržiavanie všetkých ľudských práv a základných slobôd, prispievajúc tak, okrem iného, k prevencii porušovania a zneužívania ľudských práv, a to prostredníctvom poskytovania znalostí, schopností a prostredníctvom pochopenia a rozvoja individuálnych postojov a reakcií, aby takto posilnení ľudia mohli prispieť k nastoleniu a podpore všeobecnej kultúry ľudských práv.“ Deklarácia na tomto mieste potvrdzuje, že rola ľudsko-právnehovzdelávania je viacvýznamová. Ľudsko-právne vzdelávanieneposkytuje len sumu vedomostí o ľudských právach. Sprostredkúva tiežutváranie a rozvoj postojov a to tak, aby bolo možné ľudsko-právnu erudíciu a empatiu väčšmi uplatniť pri predchádzaní atakom na ľudské práva než pri ich eliminácii. Deklarácia vlastne postuluje, že výstupom tohto typu vzdelávania má byť nadobudnutie široko chápanej ľudsko-právnej a rodovej *kompetencie*, tak ako ju vo vzťahu k vzdelávaniu chápe moderná pedagogická veda.[41]

Pre dôslednú implementáciu deklarácie je dôležitý pojem *všeobecná kultúra ľudských práv.* Podľa čl. 2, ods. 2 je ľudsko-právne vzdelávanie a školenie vzdelávaním **o** ľudských právach, **prostredníctvom** ľudských práv a **pre** ľudské práva. Je sprostredkovaním vedomostí a porozumenia ale aj ľudsko-právnej etiky demonštrovanej v (ľudsko-právne férovom) vzťahu vzdelávajúcich a vzdelávaných v záujme ich vzájomného posilnenia sa pri uplatňovaní vlastných práv a rešpektovaní práv ostatných. Nejde o proces, ktorý sa týka len vybraných úrovní a foriem vzdelávania. Naopak, ide o celoživotný proces, ľudí každého veku, všetky súčasti spoločnosti, všetky úrovne vzdelávania, vyučovania a zvyšovania povedomia. Osobitný dôraz sa kladie na prípravu školiteliek, školiteľov, učiteliek, učiteľov a štátnych zamestnancov a zamestnankýň (ods. 1 - 3, čl. 3) a to aj preto, aby sa používal špecifický jazyk a metódy zohľadňujúci osobitné potreby a podmienky jednotlivých cieľových skupín.

Ľudsko-právne vzdelávanie a školenie by malo byť, podľa čl. 4 deklarácie, založené na princípoch VDĽP a relevantných zmluvách a nástrojoch. Malo by viesť k porozumeniu a osvojeniu si univerzálnych ľudsko-právnych štandardov a princípov ako aj medzinárodných, vnútroštátnych a regionálnych zárukochrany ľudských práv a základných slobôd, k vykoreneniu všetkých foriem diskriminácie, rasizmu, stereotypov, podnecovania k nenávisti a škodlivých postojov a predsudkov,

[41] Ku kľúčovým kompetenciám pozri napríklad: http://www.statpedu.sk/sk/Projekty/Projekt-KeyCoNet/Klucove-kompetencie.alej

k formovaniuľudí ako zodpovedných členiek a členov slobodnej, mierovej, pluralistickej a inkluzívnej spoločnosti.

Pre zvýznamnenie rodovej dimenzie ľudsko-právneho vzdelávania je medzi iným podstatná aj tá časť deklarácie, v ktorej sa uvádza, že predmetné vzdelávanie „by malo byť založené na princípoch rovnosti, ľudskej dôstojnosti, inklúzie a nediskriminácie, **obzvlášť rovnosti medzi dievčatami a chlapcami a medzi ženami a mužmi**." (čl. 5, ods. 1)[42]

Hlavná zodpovednosť pri zabezpečení ľudsko-právneho vzdelávania a školenia je na strane štátov prípadne príslušných vládnych autorít a to tak pri vytvorení takého prostredia, „ktoré by bolo bezpečné a umožňovalo by zapojenie občianskej spoločnosti, súkromného sektora a iných relevantných subjektov" (čl. 7, ods. 2) ako aj pri zabezpečení maximadisponibilných zdrojov a prijatia legislatívnych, administratívnych opatrení a politík. Explicitne sa ako takéto opatrenia v deklarácii uvádzajú stratégie, akčné plány a programy implementácieľudsko-právneho vzdelávania a školenia „prostredníctvom ich integrácie do školských a vzdelávacích osnov" (čl. 8, ods. 1), pričom by sa na ich príprave, implementácii, vyhodnocovaní a rozvíjaní „mali podieľať všetky relevantné subjekty, vrátane súkromného sektora, občianskej spoločnosti a vnútroštátnych ľudsko-právnych inštitúcií[...]." (čl. 8, ods. 2).

Štáty demonštrujú svoju zodpovednosť za podporu a ochranu ľudských práv ustanovovaním a posilňovaním nezávislých vnútroštátnych ľudsko-právnych inštitúcii v súlade s Parížskymi princípmi.[43]Deklarácia v čl. 9 (ale OSN už viac než dvadsať rokov) odporúča a upozorňuje, že tieto inštitúcie môžu hrať dôležitú (napr. aj koordinačnú) rolu pri podpore ľudsko-právneho vzdelávania a školenia.

### 2.2.3. Charta Rady Europyo vzdelávaní k demokratickému občianstvu a ľudským právam

V európskom systéme podpory a ochrany ľudských práv zohráva kľúčovú úlohu Rada Európy. Obdobne ako OSN dlhodobo kladie dôraz na vzdelávanie ako podmienku a prostriedok poznania, osvojenia, užívania a ochrany všetkých ľudských práv.Nižšie (v časti 1.2.4.) sa budeme podrobne venovať dokumentom orgánov RE špeciálne určeným pre oblasť rodového vzdelávania. Treba však povedať, že majúc na zreteli univerzálnosť ľudských práv (univerzálnu spojitosť a podmienenosť

[42]Boldom zvýraznil autorský kolektív.

[43]Parížske princípy sú súborom medzinárodných štandardov, ktoré rámcujú a usmerňujú prácu vnútroštátnych ľudsko-právnych inštitúcií, známych pod skratkou „NHRIs" (odv. od NationalHumanRightsInstitution). Skoncipované boli v Paríži v roku 1991 a VZ OSN ich prijalo v roku 1993.NHRIs sú financované štátom, ale sú od neho nezávislé: nie sú to mimovládne organizácie, ale pôsobia ako „most" medzi občianskymi spoločnosťami a vládami. Bližšie pozri: http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx

ľudských práv) iniciovala RE súbežne aj rokovania a prijímania dokumentov k ľudsko-právnemu vzdelávaniu všeobecne a od 90-tych rokov aj so zreteľným prepojením na problematiku vzdelávania k demokratickému občianstvu s cieľom zvyšovania povedomia občianok a občanov o ich právach a povinnostiach v demokratickej spoločnosti. Uvedené snahy vyvrcholili v roku 2010, kedy bola Odporúčaním Výboru ministrov č. 7 prijatá ***Charta Rady Európy o vzdelávaní k demokratickému občianstvu a ľudským právam.***[44]

Z porovnania oboch, pre ľudsko-právne, rodové vzdelávanie ťažiskových nástrojov, teda *Charty Rady Európy o vzdelávaní a výchove k demokratickému občianstvu a ľudským právam* (2010) a *Deklarácie OSN o ľudsko-právnom vzdelávaní a školení* (2011) ako aj iných relevantných dokumentov je zrejmé, že globálny a regionálny systém ochrany a podpory ľudských práv a systém do značnej miery harmonizujú svoje programy ľudsko-právneho a rodového vzdelávania.

Venujeme sa vybraným častiam charty, aby sme demonštrovali, že položila približne po dvadsaťročnom úsilídôraz na tie isté komponenty (akéhokoľvek) ľudsko-právneho vzdelávania ako dokumenty orientované na rodové vzdelávanie (pozri časť 1.2.4.).

Charta sa člení na 4 časti a 16 článkov. Prináša definíciu vzdelávania k demokratickému občianstvu a definíciu ľudsko-právneho vzdelávania (I., 2. a, b). Netreba snáď na tomto mieste už osobitne zdôrazňovať, že zo samotného poslania RE a povahy ľudských práv vyplýva inherentná včlenenosť ľudských práv žien a rodovej rovnosti v oboch druhoch vzdelávania.

Tak vzdelávanie k demokratickému občianstvu ako aj vzdelávanie k ľudským právam znamenajú(v prvej časti oboch definícií) „vzdelávanie, školenie, šírenie povedomia, informovanie, praktiky a činnosti, ktoré študujúcim poskytujú vedomosti, schopnosti a porozumenie a rozvíjajú ich postoje a správanie...“ Pokým pri vzdelávaník demokratickému občianstvu ide (v druhej časti definície) o to, aby boli študujúci ľudia „schopní uplatňovať a obhajovať svoje demokratické práva a povinnosti v spoločnosti, ctiť si rozmanitosť a zohrávať aktívnu úlohu v demokratickom živote, s cieľom presadzovania a ochrany demokracie a právneho štátu“, pri ľudsko-právnom vzdelávaní je cieľom nadobudnúť schopnosť „prispievať k budovaniu a ochrane všeobecnej kultúry ľudských práv v spoločnosti, s ohľadom na presadzovanie a ochranu ľudských práv a základných slobôd.“

Charta chápe vzdelávanie k demokratickému občianstvu a vzdelávanie k ľudským právam ako dve vzájomne prepojené a doplňujúce sa oblasti:„Skôr než svojimi cieľmi a postupmi sa líšia svojím zameraním a rozsahom. Vzdelávanie k demokratickému občianstvu sa zameriava predovšetkým na demokratické práva a povinnosti a aktívnu účasť vo vzťahu k občianskej, politickej, sociálnej, ekonomickej, právnej a kultúrnej sfére spoločnosti, zatiaľ čo ľudsko-právne vzdelávanie sa zaoberá

[44] Pozri: https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1621697
Keďže doposiaľ nebol zrealizovaný oficiálny preklad tohto dokumentu, uvádzame neoficiálny preklad v Prílohe č. 2.
Poznamenávame, že pojem *vzdelávanie* (angl.*education*) subsumuje aj výchovu, tréning, odbornú prípravu.

širším spektrom ľudských práv a základných slobôd vo vzťahu ku všetkým aspektom ľudského života.“ (I., 3.)

Charta pripomína členským štátom, aby pri formovaní svojej politiky, legislatívy a praxe sledovali cieľ poskytnúť každému človeku príležitosť vzdelávať sa v problematike demokratického občianstva a ľudských práv celoživotne (II., 5., a, b). „Vyučovanie a vzdelávacia prax sa majú riadiť demokratickými a ľudsko-právnymi hodnotami a zásadami“, pričom cieľom je okrem poskytnutia znalostí, porozumenia a schopností pripraviť ľudí „aktívne konať v zmysle obrany a presadzovania ľudských práv, demokracie a právneho štátu.“ (II., 5., e, g).

Zásadne dôležitým prvkomvzdelávania k demokratickému občianstvu a ľudským právam je podľa článku 5., písm. f) charty „presadzovanie sociálnej súdržnosti a medzikultúrneho dialógu a oceňovanie rôznorodosti a rovnosti vrátane **rodovej rovnosti**“.[45] Charta zdôrazňuje potrebu udržateľnosti a kontinuálnosti vzdelávania poskytovaného odborným pracovníčkam a pracovníkom školstva, vedúcim mládeže, školiteľkám a školiteľom, čo si vyžaduje patričné plánovanie, náležité zdroje a spoluprácu političiek, politikov, odborných pracovníčok, pracovníkov v školstve, študujúcich, rodičov, vzdelávacích inštitúcií, mimovládnych organizácií, mládežníckych organizácií, médií a širokej verejnosti. (II., 5., h, i,).

Charta v časti III stanovuje, že obe vzdelávacie oblasti by mali byť súčasťou formálneho vzdelávania na všetkých jeho úrovniach. Členské štáty by mali „s príslušným rešpektom k zásade akademickej slobody presadzovať začlenenie vzdelávania k demokratickému občianstvu a ľudským právam do inštitúcií vyššieho vzdelávania, najmä pre budúcich odborných pracovníkov a pracovníčky v školstve“. Všetkým vzdelávacím subjektom by mali kontinuálne poskytovať odbornú prípravu, školenia a rozvoj.(III., 6., 7., 9.)

Vo všetkých vzdelávacích inštitúciách by sa mala presadzovať demokratická správa ako žiaduca metóda správy a zároveň praktický prostriedok učenia sa demokracii a rešpektu k ľudským právam. Na demokratickej správe by mali aktívne participovať všetci ľudiaz prostredia vzdelávacích inštitúcií i všetci zainteresovaní: žiaci, žiačky, študenti, študentky, pracovníci a pracovníčky školstva, rodičia a pod. (III., 8.)

Charta odporúča členským štátom vytvoriť si kritériá hodnotenia účinnosti programov vzdelávania vrátane získavania spätnej väzby od študujúcich. Pozornosť upriamuje na podporu výskumu vzdelávania k demokratickému občianstvu a ľudským právam. Členské štáty by mali pravidelne hodnotiť stratégie a politiky, ku ktorým sa zaviazali s ohľadom na chartu.(III., 11., 12., IV., 14.)

[45] Zvýraznil autorský kolektív.

*DeklarácaOSN o ľudsko-právnom vzdelávaní a školení*a*Charta Rady Európy o vzdelávaní k demokratickému občianstvu a ľudským právam* sa oprávnene stali základným referenčným rámcom pre prípravu výstupu, ktorý v procese prípravy *Celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike* predložila pracovná skupina *Výboru pre výskum, vzdelávanie a výchovu v oblasti ľudských práv a rozvojového vzdelávania* (Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť).[46]Spolu s ďalšími dokumentmi a materiálmi, predovšetkým z oblasti rodovej rovnosti, ľudských práv žien a rodového vzdelávania by mali slúžiť ako podklad nového celoštátneho plánu ľudsko-právneho, rodového vzdelávania v SR.

### 2.2.4. Odporúčania Rady Európy pre oblasť rodového vzdelávania

Rada Európy sa otázkam rodovej rovnosti a najmä oblasti rodového vzdelávania venovala systematicky a dlhodobo. Príkladom tejto práce sú zasadnutia Stálej konferencie európskych ministrov školstva v oblasti rodovej rovnosti vo vzdelávaní a činnosť Riadiaceho výboru pre rovnosť medzi ženami a mužmi (CDEG).Nadväzujúc na túto prax, prijalo ***Parlamentné zhromaždenie Rady Európy***(ďalej aj „PZ RE“) v roku 1995 ***Odporúčanie č. 1281O rodovej rovnosti vo výchove a vzdelávaní***, ktoré vo viacerých oblastiach konkretizuje a rozpracováva už všeobecne známe odporúčania.

Parlamentné zhromaždenie RE v úvode deklaruje, že „**trvá na dôležitosti rodovej rovnosti vo vzdelávaní a verí, že by malo byť garantované vzdelávacími systémami všetkých štátov, ktoré sú signatármi Európskeho kultúrneho dohovoru**“. (Odporúčanie 1281, ods.2)[47] Zároveň však upozorňuje na pretrvávanie viacerých problémov, ktoré bránia účinnej implementácii rodovej rovnosti do výchovy a vzdelávania. Príkladmi týchto prekážok sú:

- pretrvávanie inštitucionalizovaných a neinštitucionalizovaných foriem diskriminácie dievčat a žien;
- tradičné rodové roly vo výchove, ktoré ešte vždy vo veľkej miere ovplyvňujú a obmedzujú voľby oboch pohlaví v oblasti vzdelania, zamestnania a životného štýlu, čím posilňujú mužské normy v rozdelení domácich povinností a na pracovnom trhu, ako aj ich prevahu pri účasti na rozhodovacích procesoch;
- ženy a dievčatá sú stále subjektom sexuálneho obťažovania a násilia v spoločnosti a vo vzdelávacom systéme.

[46] Pozri: http://www.foreign.gov.sk/App/wcm/media.nsf/vw_ByID/ID_7374CEAC97D4169CC1257CEF004B4EEB_SK/$File/06_strategia_vzdelavanie.pdf
[47] Zvýraznil autorský tím.

Vzhľadom na to, PZ RE vyjadruje presvedčenie, že „rodová rovnosť vo výchove a vzdelávaní musí byť časťou všeobecnej stratégie na dosiahnutie rovnoprávnejšej a demokratickejšej spoločnosti, uznávajúc, že ženy v minulosti a súčasnosti zásadne prispeli k rozvoju európskej kultúry a spoločnosti, a je nevyhnutné začleniť do vzdelávania informácie o tom, že feminizmus bol ústredným zdrojom tohto prínosu“.(Odporúčanie 1281, ods.9)

Parlamentné zhromaždenie RE vyzdvihuje prínos ženského hnutia a feministických výskumníčok a výskumníkov, aktivistiek a aktivistov k ľudským právam a rodovej rovnosti v oblasti výchovy a vzdelávania a „oceňuje ich kvalifikovanosť pri analyzovaní a potláčaní sexizmu a rasizmu.“ (Odporúčanie 1281, ods.9) V ods. 12 odporúča, aby Výbor ministrov RE požadoval od kompetentných autorít členských štátov realizovanie výchovy k ľudským právam rodovo citlivým spôsobom a prijatie opatrení na zvýšenie rovnosti (*de iure* i *de facto*) vo vzdelávaní, aktívnu podporu rovnosti práv, rovnosti šancí, rodovo citlivého prístupu k dievčatám a chlapcom, ženám a mužom, či už študujúcim, alebo zamestnaným v školstve, mimo iného vyhľadávaním a šírením príkladov dobrej praxe v oblasti **rodovo citlivej výchovy**, či začlenením rodovej citlivosti a podpory rovnosti do prípravy pedagogických pracovníčok a pracovníkov. Opatrenia by sa mali realizovať napríklad týmito spôsobmi:

a) revíziou učebných materiálov a metód s cieľom posilnenia nediskriminujúceho jazyka a nesexistického prístupu a kladením väčšieho dôrazu na rovnosť a nenásilie;

b) revíziou stereotypov a modelových rol pre dievčatá a chlapcov, zvýšením ich sebaúcty, poskytnutím pozitívnych modelových rolí a zároveň pôsobením proti konceptom nerovnosti a násilia zo strany mužov;

c) lepšou prezentáciou dôležitého prínosu žien v európskych dejinách a kultúre,

d) lepším zohľadnením potrieb dievčat a žien/ chlapcov a mužov pri nastavovaní výchovy k sexuálnemu a reprodukčnému zdraviu, plánovaniu rodiny a rodičovstvu;

e) v mediálnom vzdelávaní upriamením pozornosti k nesexistickým, nerasistickým a nenásilným scénam, vyvarovaniu sa slovnému a vizuálnemu násiliu proti dievčatám a ženám.[48]

V roku 2007 prijal Výbor ministrov Rady Európy ***Odporúčanie č.13 O uplatňovaní rodového hľadiska vo výchove a vzdelávaní*** [49], určené vládam členských štátov (vrátane Slovenskej republiky). Výbor ministrov RE „s presvedčením , že rovnosť medzi mužmi a ženami a rodová perspektíva musia

[48]Pozri tiežPÁNIK, Pavol a kol. (2007) ***Jedinec – osobnosť. Metodická príručka (pre učiteľku – učiteľa)*** Bratislava : Štátny pedagogický ústav, 2007.

[49]Council of Europe, 2007. Recommendation CM/Rec(2007)13 of the Committee of Ministers to member states on gender mainstreaming in education [online]. Rada Európy, 2007 [cit. 2014-16-3] Dostupné na internetehttps://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1194631&Site=CM

byť integrované do všetkých úrovní vzdelávacieho systému od najútlejšieho veku, s cieľom podporiť medzi dievčatami a chlapcami, ženami a mužmi hodnoty spravodlivosti a participácie nevyhnutných pre efektívny a aktívny výkon demokratického občianstva a budovanie skutočného partnerstva medzi ženami a mužmi v súkromnej i verejnej sfére“ formuloval odporúčania medzi ktoré patria:

I. preskúmať a revidovať legislatívu a praktiky s cieľom implementovať stratégie a opatrenia uvedené v tomto odporúčaní a jeho dodatku;

II. podporiť opatrenia zamerané špecificky na zavádzanie uplatňovania rodového hľadiska vo vzdelávaní na všetkých stupňoch vzdelávacieho systému a vo vzdelávaní učiteľov a učiteliek (pedagogických zamestnancov a zamestnankýň) s cieľom dosiahnuť faktickú rodovú rovnosť a kvalitu vo vzdelávaní[50],

III. vytvoriť v rámci celého vzdelávacieho systému mechanizmy, ktoré budú podporovať uplatňovanie, monitoring a vyhodnocovanie uplatňovania rodového hľadiska v školách;

IV. upozorniť na tieto odporúčania relevantné politické inštitúcie a verejné a súkromné inštitúcie (najmä ministerstvá, samosprávne kraje, manažmenty škôl atď.).

V dodatku k odporúčaniu Výbor ministrov Rady Európy konkretizoval a rozpracoval uvedené rámcové odporúčania do konkrétnych krokov.

V oblasti *Právneho rámca* odporúča napríklad zapracovať princíp rovnosti medzi ženami a mužmi do národných a posúdiť rodový vplyv budúcich zákonov o vzdelávaní , prípadne revidovať súčasné zákony z rodového hľadiska.

V oblasti *Verejných politík a podporných štruktúr* odporúča začať s realizáciou špeciálnych programov zameraných na implementáciu rodového hľadiska do vzdelávacích politík a škôl a navrhnúť finančne dotované akčné plány na ich zavádzanie. Rovnako odporúča využívať stratégiu rodového rozpočtovania (gender budgetting) na podporu rovného prístupu k školským zdrojom a ich rovné využívanie. K ďalším odporúčaniam patrí vypracovanie a šírenie smerníc zameraných na začleňovanie rodového hľadiska a rodovej rovnosti pre školy, učiteľky a učiteľov a tvorcov kurikúl, ako aj zvyšovanie povedomie inšpektoriek a inšpektorov o gender mainstreamingu ako súčasti hodnotenia škôl.

V oblasti *Riadenie a organizácia školy* je podľa Výboru ministrov dôležité začať *s* motiváciou a podporou školských manažmentov pri zavádzaní gender mainstreamingu do škôl a scitlivovanie rodičov v tejto oblasti. V kontexte našej štúdie, je podstatné najmä odporúčanie č. 16, „podporovať holistický prístup k neformálnemu a formálnemu vzdelávaniu na školách – prístupu, ktorý podporuje programy sociálnych zručností, zaoberá sa ľudskými právami, ľudskou dôstojnosťou a rodovou rovnosťou, rozvíja sebaúctu a sebaistotu a podporuje informované rozhodovanie, a teda pripravuje dievčatá a chlapcov na život v komunite a rodine“.

[50]Definícia „kvality vzdelávania“ podľa odporúčania VM RE znamená: prispôsobiť výkony očakávaniam (vhodnosť účelu); seba-zlepšenie a transformácia (zameranie na procesy); posilnenie, motivácia a participácia (zameranie na učiacich sa).

V oblasti *Vzdelávacie programy, školské kurikulá, predmety a skúšky* zdôrazňuje Rada Európy potrebu venovať osobitú pozornosť rodovej dimenzii obsahu vzdelávacích programov a jej implementácii pri vypracovávaní všeobecných kurikúl (najmä pre vedecké a technické predmety).

V časti *Učebné pomôcky patrí* upriamuje Rada Európy pozornosť na potrebu prijatia rodovej rovnosti ako kritéria kvality pri produkcii školských učebníc a vzdelávacích, učebných materiálov. Zároveň odporúča, aby boli učiteľky a učiteľov vedené k analyzovaniu a spochybňovaniu rodových stereotypy a skreslenia, ktoré učebnice a iné materiály môžu obsahovať.

V oblasti *Vyučovacie metódy a postupy* sú formulované odporúčania na zahrnutie rodovej analýzy vyučovacích metód a postupov do príručiek pre sebahodnotenie a hodnotenie kvality na školách a na šírenie informácií medzi pedagogických pracovníčok a pracovníkov o rodových výskumoch zameraných na interakciu medzi vyučujúcimi a žiakmi.
Ďalšie konkrétne odporúčania sa týkajú oblastí ako je *Výchovno-vzdelávacie a kariérne poradenstvo; Prevencia eliminácia rodovo podmieneného násilia; Ohrozené skupiny; Nové informačné a komunikačné technológie; Média; Rodový výskum zameraný na oblasť vzdelávaniaa Monitoring.*

Všetky uvedené odporúčania predstavujú veľkú výzvu pre zmenu verejných politík v oblasti výchovy a vzdelávania. Bez ich zohľadňovania, postupnej realizácie však nemôže dôjsť k skutočnej implementácii rodových východísk do vzdelávacej a výchovnej praxe.

### 2.2.5. Zhrnutie záväzkov a odporúčaní a ich dôsledky pre vzťah ľudsko-právneho a rodového vzdelávania na Slovensku

Z vyššie uvedeného prehľadu záväzkov vyplýva, že výchovu a vzdelávanie k ľudským právam a rodovej rovnosti považujú všetky medzinárodné ľudsko-právne dohovory a nástroje za dôležitú, neoddeliteľnú súčasť ľudsko-právnej agendy a záväzkov štátov. Vo vzťahu k Slovenskej republike sa odporúčania v tejto oblasti pravidelne opakujú, a to od zmluvných monitorovacích orgánov OSN i od orgánov Rady Európy (ale aj OBSE, ktorej sme sa v tejto štúdii podrobne nevenovali.)

To, že sa tieto odporúčania (s naliehavosťou) opakujú, potvrdzuje, že napriek tomu, že v ostatných 10-15 rokoch sa v tejto oblasti vykonala séria opatrení a realizovalo sa množstvo projektov, nie sú dostatočne účinné. Dokazujú to aj empirické údaje z rôznych výskumov, ktoré potvrdzujú, že sociálny (a psychologický) dištanc – aj v rámci mladej generácie – medzi väčšinou a rôznymi menšinami sa zásadným spôsobom neznižuje, že v spoločnosti si nachádzajú živnú pôdu rôzne kontraproduktívne konšpiračné teórie. Presvedčenie o tom, že realizácia práv jedných (rôznych menšín a zraniteľných skupín) vedie k diskriminácii, okliešteniu práv väčšiny, či presvedčenie o tom, že s rovnoprávnosťou žien je na Slovensku všetko v poriadku, sú stále veľmi rozšírené. Vlna odmietania tzv. gender

ideológie a tzv. LGBTI ideológie, ktorá sa zdvihla v súvislosti s prácami na príprave Celoštátnej stratégii ochrany a podpory ľudských práv v SR (2011 – súčasnosť) a v súvislosti s prípravou ratifikácie dvoch dôležitých dohovorov Rady Európy, Istanbulského a Lanzarotského[51], nasvedčuje, že na Slovensku skutočne nie je hlboko zakorenené vedomie o fundamentálnych princípoch a hodnotách, z ktorých vychádza moderná tória a prax ľudských práv.

**Súvislosť medzi základným (všeobecným) ľudsko-právnym vzdelávaním a rodovým vzdelávaním[52]** vidíme teda v niekoľkých závažných rovinách:

1. Nevyhnutné je posilňovať vedomie o pôvode, podstate a zmysle ľudských práv. Ľudsko-právny fundament, spočívajúci v *pochopení obsahu a podstaty princípov slobody, rovnosti a dôstojnosti všetkých ľudí* a ich rešpektovania, je spoločný pre všetky osobitné skupiny. Ľudské práva, ako to konštatovala Svetová konferencia o ľudských právach vo Viedni v roku 1993, sú *nedeliteľné, vzájomne prepojené a sú vo vzájomnom súvise*. Nie je možné riešiť jednu skupinu práv, či práva jednej skupiny ľudí bez uvedomenia si všetkých súvislostí a prepojení.

2. Definícia menšiny v ľudsko-právnej teórii spravidla vychádza z faktu menšej početnosti určitej skupiny ľudí, ktorá si z tohto dôvodu nedokáže efektívne brániť a presadzovať svoje záujmy a práva. „Menšinovosť" však nemusí nevyhnutne byť funkciou numerickej početnosti, ale aj mocenského vzťahu, právnej alebo faktickej subordinácie, resp. môže byť dôsledkom dlhotrvajúcich štrukturálnych spoločenských deformácií. V tomto zmysle možno označiť za „menšinu" aj skupinu žien, napriek tomu, že z hľadiska početnosti tvoria ženy takmer vo všetkých štátoch a spoločnostiach väčšinu.

3. Ženy tvoria osobitnú „zraniteľnú skupinu" nielen z toho dôvodu, že početne tvoria vlastne väčšiu časť populácie ako muži, ale aj preto, že tvoria prierezovú skupinu, ktorá sa prelína všetkými ostatnými „zraniteľnými skupinami" (skupinami vystavenými zvýšenému riziku diskriminácie). Je síce pravda, že všetky osobitne zraniteľné skupiny sú vnútorne štruktúrované – napr. aj národnostná menšina má vo svojich radoch ženy, seniorov, deti, zdravotne postihnutých, atď. - táto skutočnosť je dosť často ignorovaná napr. zo strany národnostných politických a spoločenských organizácií ale aj zo strany väčšinovej spoločnosti a štátu a osobitné potreby podskupín v rámci národnostných menšín sú často zanedbávané. Avšak v rámci všetkých ostatných zraniteľných skupín tvoria spravidla práve ženy zraniteľnejšiu podskupinu, čiže vo všetkých skupinách čelia viacnásobnému znevýhodneniu. Rovnako platí toto konštatovanie pre ženy migrantky, utečenky, Rómky, príslušníčky národnostných a etnických menšín, seniorky, zdravotne postihnuté apod. Táto skutočnosť – spolu s faktom paradoxnej, obrátenej „menšinovosti" žien – je základom a zdôvodnením potreby politiky *gender mainstreamingu*, t.j. uplatňovania rodového hľadiska.

---

[51] Istanbulský dohovor: Dohovor Rady Európy o predchádzaní a eliminácii násilia na ženách a domáceho násilia, Istanbul, 7.4.2011 (CETS č. 210); Lanzarotský dohovor: Dohovor Rady Európy o ochrane detí pred sexuálnym vykorisťovaním a zneužívaním, Lanzarote, 25.10.2007(CETS č. 201)

[52] Zvýraznil autorský kolektív.

Veľmi výstižne popisuje osobitosť problematiky postavenia žien a ich možnej diskriminácie významná nemecká odborníčka Hanna Beta Schöpp – Schilling: „Diskriminácia žien sa od iných typov diskriminácie líši kvalitatívne aj kvantitatívne. Ženy tvoria približne polovicu ľudstva. Preto nie sú iba jednou zo "zraniteľných skupín", ktorú jemožné jednoducho postaviť do radu k ostatným zraniteľným skupinám definovaným etnickou príslušnosťou, rasou, vekom, postihnutím a inými znakmi, pretože ženy sú vždy aj členkami týchto skupín a môžu byť vystavené diskriminácii v rámci týchto skupín aj mimo nich. V skutočnosti sú ženy vystavené viacnásobnej diskriminácii, ktorá je založená na ich prelínajúcej sa identite ženy a zároveň členky inej skupiny, čo znásobuje ich znevýhodnenie. Navyše je pre ženy vzťah medzi obeťou a utláčateľom špecifický aj všeobecne intímny v tom, že väčšina žien žije s mužmi v najbližšej alebo širšej rodine. Ženy zažívajú diskrimináciu v rámci štruktúr orientovaných na mužov, ktoré sa prejavujú v zákonoch, politikách, inštitúciách a programoch. Ženy často zažívajú diskrimináciu aj z dôvodu svojho postavenia nevydatých dcér, manželiek, družiek a/alebo vdov.“[53]

Všetky tieto závery, ktoré sme popísali v uvedených troch zhrňujúcich bodoch, by mali byť nevyhnutným východiskom každého ľudsko-právneho a rodového vzdelávania. Bez ich hlbokého pochopenia nie je možný ďalší postup, a preto je potrebné týmto východiskám venovať dostatok času, erudície a pozornosti.

Ako vzor pre *tvorbu komplexného prístupu k rodovému vzdelávaniu*, ako aj ľudsko-právnej výchove a vzdelávaniu môže slúžiť Istanbulský dohovor(Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu voči ženám a domácemu nasilu a o boji proti nemu). Dohovor nabáda štáty k vzájomne koordinovanému a prepojenému scitlivovaniu všetkých skupín a vrstiev spoločnosti pre oblasť:

- inštitucionáleho (formálneho i nefomálneho), školského vzdelávania a scitlivovania detí a mládeže (žiačok a žiakov);
- zvyšovania povedomia širokých vrstiev spoločnosti prostredníctvom spolupráce s nezávislými ľudsko-právnymi inštitúciami a aktérmi (aktérkami) občianskej spoločnosti a s využitím všetkých moderných komunikačných a informačných prostriedkov;
- profesionálneho vzdelávania, výcviku a scitlivovania odborníkov a odborníčok, zamestnancov a zamestnankýň verejnoprávnych orgánov a inštitúcií, ktorých primárnou zodpovednosťou je konať v smere napĺňania ustanovení dohovoru v mene štátu.

Takýto komplexný prístup k ľudsko-právnej výchove a vzdelávaniu (vrátane rodového vzdelávania) sa pôvodne presadzoval vďaka iniciatíve mimovládnych organizácií a nezávislých expertov a expertiek zastúpených v Národnej komisii pre výchovu k ľudským právam aj pri príprave prvého (celoštátneho) Národného plánu výchovy a vzdelávania k ľudským právam v roku 2004. Pod názvom Národný plán výchovy k ľudským právam na roky 2005 – 2014 bol prijatý začiatkom roku

[53] SCHÖPP – SCHILLING, Hanna Beate ***Povaha a rozsah dohovoru***. In ***Seminár „Práva žien vo svetle CEDAWu“***Bratislava : Možnosť voľby, 13. 11. 2008 . Prístupné na http://moznostvolby.files.wordpress.com/2012/09/povaha-a-rozsah-dohovoru.pdf

2005 ale len ako rezortný dokument Ministerstva školstva.[54] Národnej komisiia Národnému plánu sa venujeme v časti 2.3.

Komplexný prístup k danej problematike bol však načrtnutý v Národnej stratégii rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013, ako aj v Návrhu na vypracovanie Celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv v SR, ktorý prijala vláda SR 11. novembra 2011.[55] Týmto dokumentom a iniciatívam sa budeme venovať v častiach 2.1. a 2.2. štúdie.

## 3. Odraz medzinárodných záväzkov a odporúčaní v materiáloch legislatívnej i nelegislatívnej povahy v SR

V tejto časti sa zameriame na to, akú rezonanciu vyššie uvedených dokumentov nachádzame vo vybranej legislatíve Slovenskej republiky, ktorá je, ako členská krajina OSN a RE viazaná záväzkamivyplývajúcimi z prijatých a ratifikovaných medzinárodných ľudsko-právnych dohovorov a rovnako legislatívou EÚ.

V súčasne platnom tzv. ***školskom zákone*** (*Zákon č. 245/2008 z 22. mája 2008 o výchove a vzdelávaní* a o zmene a doplnení niektorých zákonov), sú záväzky obsiahnuté v Dohovore o právach dieťaťa, v Dohovore o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien a ostatných vyššie uvedených dohovorov transformované do § 3 (Princípy výchovy a vzdelávania) a § 4 (Ciele výchovy a vzdelávania) zákona nasledovne:

Podľa §3 výchova a vzdelávanie sú založené medzi inými na princípoch

c) **rovnoprávnosti prístupu k výchove a vzdelávaniu** so zohľadnením výchovno-vzdelávacích potrieb jednotlivca a jeho spoluzodpovednosti za svoje vzdelávanie,

d) **zákazu všetkých foriem diskriminácie** a obzvlášť segregácie,

j) prípravy na zodpovedný život v slobodnej spoločnosti v duchu porozumenia a znášanlivosti, **rovnosti muža a ženy**, priateľstva medzi národmi, národnostnými a etnickými skupinami a náboženskej tolerancie,

o) zákazu poskytovania alebo sprístupňovania informácií alebo zneužívania informačných prostriedkov, ktoré by mohli viesť k narušovaniu mravnosti [3)] alebo k podnecovaniu k národnostnej, rasovej a etnickej nenávisti [4)] alebo k ďalším formám intolerancie.

---

[54] Národný plán výchovy k ľudským právam. Ministerstvo školstva SR, 2005.

[55] Národná stratégia rodovej rovnosti. Uznesenie vlády SR č. 272/2009 z 8. apríla 2009. Návrh na vypracovanie celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike. Uznesenie vlády č. 37549/2011 zo 16. novembra 2011.

Podľa §4 **cieľom výchovy a vzdelávania** je umožniť dieťaťu alebo žiakovi[56]

f) posilňovať úctu k rodičom a ostatným osobám, ku kultúrnym a národným hodnotám a tradíciám štátu, ktorého je občanom, k štátnemu jazyku, k materinskému jazyku a k svojej vlastnej kultúre,

g) **získať a posilňovať úctu k ľudským právam a základným slobodám a zásadám ustanoveným v Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd**, 5)

j) naučiť sa kontrolovať a regulovať svoje správanie, starať sa a chrániť svoje zdravie vrátane zdravej výživy a životné prostredie a rešpektovať všeľudské etické hodnoty,

k) získať všetky informácie o právach dieťaťa a spôsobilosť na ich uplatňovanie.[57]

Vo *formálnom vzdelávaní* sa však napriek týmto deklarovaným princípom a cieľom problematika rodového a celkovo ľudsko-právneho vzdelávania nachádza len sporadickyanesystematicky. Neexistuje žiaden predmet, ktorý by sa sústredene venoval daným témam, čo by však samo osebe nebol najväčší problém. Väčšinou sa rodové a ľudsko-právne témy zaraďujú (mali by sa zaraďovať) do predmetov etická výchova (ktorá však nemá dosah na všetkých žiakov a všetky žiačky, keďže je fakultatívna) a občianska náuka (ktorej hodinová dotácia je podľa nášho náhľadu minimálna, nedostatočná).

Prax ukazuje, že efektívnemu uplatňovaniu princípov uvedených v preambule školského zákona bráni mnoho okolností, medzi iným nepripravenosť učiteľov a učiteliek na zmienené témy (ide o problém prípravy pedagogických pracovníčok a pracovníkov a ich ďalšieho vzdelávania), samotná malá prestíž oboch predmetov v rámci školy, pedagogického zboru, zo strany vedenia školy, školskej rady, neexistencia (absencia, malá prístupnosť) skutočne kvalitných učebných textov a pomôcok na zvládnutie danej problematiky, nedostatočný záujem a podpora zo strany ministerstva školstva. Otázky výchovy a vzdelávania k ľudským právam sú preto často odsúvané do oblasti neformálneho či informálneho vzdelávania,[58] alebo sa k nim žiaci a žiačky počas povinnej školskej dochádzky nedostanú temer vôbec. Domnievame sa, že v krajine, kde ľudsko-právna kultúra – vzhľadom na historické a politické okolnosti – nie je trvale a hlboko zakorenená, nie je možné dosiahnuť zásadný prielom v uplatňovaní ľudských práv a rodovej rovnosti bez posilnenia inštitucionálneho, formálneho

[56] Poznámka autorského kolektívu: školský zákon je príkladom diskrepancie medzi obsahom materiálu a jeho jazykovým podaním; napriek tomu, že jedným z princípov, o ktorých zákon hovorí, je princíp rovnosti muža a ženy, zákon hovorí (len) o jednotlivcovi, žiakovi (uplatňujúc generické maskulínum).

[57] Pasáže boldom zvýraznil autorský kolektív.

[58] Hoci je šestnásť ročníkov ojedinelej aktivity zameranej na výchovu a vzdelávanie k ľudským právam, *Olympiády ľudských práv*, súčasťou predmetových olympiád a postupových súťaží, ktorých vyhlasovateľom je MŠVVŠ SR, nemožno povedať, že by sa mohla oprieť o existenciu oficiálneho predmetu *ľudské práva*. V štátnych vzdelávacích programoch ho nenájdeme. Pedagogicko-organizačné predpisy na príslušné školské roky odporúčajú, aby boli ľudské práva súčasťou školských vzdelávacích programov (pozri napr. https://www.minedu.sk/pedagogicko-organizacne-pokyny-na-skolsky-rok-20142015/), pričom je zrejmé, že bez adekvátneho výučbového priestoru a komplexnej podpory nie je jednoduché tieto odporúčania realizovať. Olympiáda ľudských práv ako súťaž pre žiačky a žiakov (hlavne) stredných škôl, ktorá sa o.i. pravidelne venuje témam ľudských práv žien a rodovej rovnosti a aj vzdelávaniu učiteliek a učiteľov, je dlhodobo odkázaná na hľadanie podporných partnerstiev.

ľudsko-právneho a rodového vzdelávania.

***Zákon o vysokých školách*** (*zákon č. 131/2002 z 21. februára 2002 o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov*) neobsahujepriamyodkaz na medzinárodné dokumenty venované ľudským právam, ľudsko-právnemu a rodovému vzdelávaniu. V § 1 ods. 2 sa uvádza, že poslaním vysokých škôl „je rozvíjať harmonickú osobnosť, vedomosti, múdrosť, dobro a tvorivosť v človeku a prispievať k rozvoju vzdelanosti, vedy, kultúry a zdravia pre blaho celej spoločnosti, a tým prispievať k rozvoju vedomostnej spoločnosti." Podľa ods. 4 vysoké školy napĺňajú svoje poslanie „a) výchovou odborníkov s najvyšším vzdelaním, vysokými morálnymi zásadami, občianskou a spoločenskou zodpovednosťou,

b) výchovou v duchu hodnôt demokracie, humanizmu a tolerancie a vedením študentov k tvorivému, kritickému a nezávislému mysleniu, zdravému sebavedomiu a k národnej hrdosti,

c) výchovou k chápaniu, zachovávaniu, šíreniu a zveľaďovaniu národného kultúrneho dedičstva a rôznych kultúr v duchu kultúrneho pluralizmu"[59]

Z textácie zákona o vysokých školách nevyplýva explicitne, či, do akej miery a ako majú vysoké školy pri realizácii svojho poslania uplatniť *dictum* medzinárodných a vnútroštátnych záväzkov SR v oblasti rodovej rovnosti a ľudských práv, ktoré sú jedným z podstatných nástrojov ich napĺňania. Nie je ani zrejmé, ako má rezort školstva pri rešpektovaní autonómie vysokých škôl stimulovať ich záujem ale aj povinnosť pôsobiť v intenciách ľudsko-právnosti, rodovej rovnosti, nediskriminácie a posilňovaní kompetencií potrebných pre demokratických občanov a občianky. Zákon o vysokých školách a v menšej miere aj školský zákon nedostatočne reflektujú celú šírku záväzkov a opomínajú nástroje a odporúčania OSN a RE orientované na oblasť ľudsko-právneho, rodového a občiansko-demokratického vzdelávania. V školskom zákone nachádzame len kontext antidiskriminačných smerníc EÚ (spredmetnený v antidiskriminačnom zákone prijatom v SR v roku 2004) a odkaz na Dohovor (Rady Európy) o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Vysokoškolský zákon hovorí o výchove v duchu hodnôt demokracie, ale zvlášť také hodnoty ako sú ľudské práva a rodová rovnosť neakcentuje. Zameranie vzdelávacieho procesu na rozvoj kultúry nastoľuje všeobecne a dikcia zákona nenasvedčuje, že pod ňu subsumuje aj všeobecnú kultúru ľudských práv. Príčinou je zrejme nepripravenosť (žiadna alebo nedostatočná vzdelanosť v oblasti ľudských práv a rodovej rovnosti) tak na strane štátnych úradníčok a úradníkov zodpovedných za tvorbua implementáciu legislatívy ako aj laxnosť politických elít a nedostatočná pripravenosť občianskej verejnosti pokiaľ ide o elementárnu a v tejto štúdii kľúčovú tézu o nevyhnutnosti (dostávania a prijímania) ľudsko-právneho, rodového vzdelávania pre vitálne uplatňovanie ľudských práv, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

***Zákon****č. 282/2008 z 2. júla 2008****o podpore práce s mládežou*** (a o zmene a doplnení zákona č.

[59] Dostupné na https://www.minedu.sk/860-sk/zakony/

131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov), ktorýupravuje podporu práce s mládežou, financovanie práce s mládežou, akreditáciu vzdelávacích zariadení v oblasti práce s mládežou a dobrovoľnícku službu v rámci práce s mládežousíce deklaruje, že práca s mládežou je najmä výchovno-vzdelávacia činnosť, bližšie ju však, smerom k ľudsko-právnemu a rodovému vzdelávaniu neorientuje. Obsahuje však aspoň (v intenciách antidiskriminačného zákona a podobne ako školský zákon) § 3, nadpísaný „Zákaz diskriminácie", ktorý znie: „V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu veku, pohlavia, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, zdravotného postihnutia, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, náboženského vyznania alebo viery, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia". Paragraf zakazuje diskrimináciu mládežníkov, mladých vedúcich, mládežníckych vedúcich, pracovníkov s mládežou a iných odborníkov pracujúcich s mládežou.

Problémom je, že na školách a v práci s mládežou (vo formálnom aj neformálnom vzdelávaní) absentuje programové, sústavné a dlhodobé ľudsko-právne a rodové vzdelávanie a výchova (ako na to opakovane upozorňujeme v tejto štúdii), t.j., nie sú vytvorené elementárne predpoklady pre to, aby problematika nediskriminácie mohla byť intenzívne uchopená ako predmet poznávania aj ako prax poznávania a života v demokratickej spoločnosti. Nepripravenosť drvivej väčšiny pracovníčok a pracovníkov pôsobiacich v systéme formálneho a neformálneho vzdelávania je dôsledkom deficitov systému a zároveň ich násobí.

Ani ďalšie tri zákony súvisiace s oblasťou vzdelávania nenasvedčujú, že by v nich problematika ľudských práv a rodovej rovnosti bola primerane včlenená alebo, že by bola akcentovaná viac, než v zákonoch predošlých.

***Zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch*** (*Zákon č. 317/2009 z 24. júna 2009* o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov) týmto zamestnancom ukladá v § 5 ods. 2 písm. a) „chrániť a rešpektovať práva dieťaťa, žiaka, poslucháča a jeho zákonného zástupcu".[60]

Znamená to, že sa sústreďuje iba na istý výsek ľudských práv – práv tých ktorí sú vzdelávaní a tých, ktorí sú ich zákonnými zástupcami a zástupkyňami, čo je, samozrejme, nedostatočné. Zákon taktiež v žiadnej svojej časti nedokazuje na nutnosť uplatňovania rodovej rovnosti.

Ani v ***zákone o celoživotnom vzdelávaní*** (*zákon č. 568/2009 z 1. decembra 2009*) nenachádzame žiadnu zmienku o ľudsko-právnom a rodovom vzdelávaní ani o dôležitosti uplatňovania rodového hľadiska vo vzdelávaní, a to aj napriek tomu, že niektoré kvalifikácie sú rodovo stereotypné a vzdelávacie potreby

[60] Ako v pozn. č. 45

žien a mužov môžu byť rozdielne resp. môžu byť uspokojované stereotypne. Budeme sa mu však venovať neskôr v kontexte tvorby štandardov rodového vzdelávania dospelých.

Záverom možno konštatovať, že zákony orientované na oblasť vzdelávania reflektujú problematiku rodovej rovnosti a všeobecne ľudských práv len fragmentovane, čo dosvedčuje, že na strane nositeľa záväzku a povinnosti (štátu, vlády a iných zodpovedných subjektov) nie je prítomný relevantný zastrešujúci systém, stratégia či ucelená verejná politika, i keď čiastkové systémy, ako uvidíme nižšie, dizajnované sú.

### 3.1.1. Národná stratégia rodovej rovnosti a iné programové dokumenty pre oblasť ľudských práv a postavenia a práv žien

Centrálnym programovým dokumentom pre oblasť rodovej rovnosti a postavenia a práv žien na Slovensku je ***Národná stratégia rodovej rovnosti pre roky 2009 – 2013***. Stratégia berie do úvahy ustanovenia CEDAW aj hlavné odporúčania Výboru CEDAW, vrátane odporúčaní týkajúcich sa rodového vzdelávania. Operacionalizáciou stratégie je ***Národný akčný plán rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013***.[61]

Oba dokumenty vychádzajú z vyhodnotenia predchádzajúcich vládnych dokumentov, a to *Národného akčného plánu pre ženy (1997 - 2006)* a *Koncepcie rovnosti príležitostí žiena mužov*.[62]Tieto dva materiály však obsahovali opatrenia a odporúčania bez finančného krytia, a teda nezabezpečovali reálnu implementáciu rodovej rovnosti.

Už *Národný akčný plán pre ženy* si stanovil ako jednu zo svojich ôsmich priorít **formovať verejnú mienku k rešpektovaniu rovnoprávnosti žien a mužov (v systéme školského vzdelávania a prostredníctvom masmédií).** Mimovládne organizácie národnému akčnému plánu vyčítali, že priority a ciele v ňom boli naformulované príliš všeobecne, byrokraticky, plnenie úloh nebolodostatočne adresné a kontrolné mechanizmy implementácie úloh neboli štruktúrovane vypracované. Na zabezpečenie úloh chýbalo účelovo viazané finančné krytie.

*Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov* obsahovala **konkrétne opatrenia a odporúčania týkajúce sa rodového vzdelávania** (spolu 6 opatrení z celkových 30), orientované na: podporu vzdelávacích programov v oblasti plánovania rodičovstva a sexuálneho partnerstva;doplnenie

[61] Označenia dokumentov ako „národné“ nepovažujeme za celkom adekvátne, nakoľko sú v tenzii s podstatou ľudských práv. Rozumieme, že v rovine zvýraznenia rozdielu medzi medzinárodným a týkajúcim sa konkrétnej krajiny sa aj s ohľadom na termín „medzinárodný“ zaužíval ako jeho náprotivok termín „národný“. Za vhodnejšie označenie akéhokoľvek ľudsko-právneho dokumentu jednotlivých krajín považujeme výraz „vnútroštátny“, alebo formulovanie názvu dokumentu napr. takto: Stratégia rodovej rovnosti Slovenskej republiky pre roky 2009 – 2013. Pokiaľ ide o oficiálne názvy dokumentov (alebo citované časti textov rôznych dokumentov) , v štúdii ich zachovávame.

[62] Národný akčný plán pre ženyako hlavný programový dokument Vlády SR na zlepšenie postavenia žien v Slovenskej republike bol schválený uznesením Vlády SR č. 650/1997 na obdobie 10 rokov. Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov bola schválená vládou SR uznesením č. 232/2001 z marca 2001 ako programový dokument zabezpečujúci presadenie rovnosti príležitostí žien a mužov vo všetkých sférach života slovenskej spoločnosti ako súčasti dodržiavania základných ľudských práv a slobôd

učebných osnov o problematiku rodovej rovnosti a nediskriminácie na základe pohlavia, odstránenie rodových stereotypov zo školských osnov; podporu programov celoživotného vzdelávania venovaných rodovej problematike a rovnosti príležitostí; zabezpečenie informovanosti vedúcich zamestnancov štátnej správy (ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, krajských a okresných úradov) a predstaviteľov samosprávy o problematike rovnosti príležitostí žien a mužov; zapájanie mimovládnych organizácií do osvetových aktivít o rodovej rovnosti; začlenenie problematiky domáceho násilia a obchodovania so ženami a deťmi do vyučovacích osnov na druhom stupni základných škôl a na stredných školách.

Mimovládne organizácie koncepcii vyčítali v zásade to isté, čo bolo možné vyčítať už Národnému akčnému plánu pre ženy.[63]

Medzi základné ciele novšieho dokumentu, *Národnej stratégie rodovej rovnosti pre roky 2009 – 2013* bolo zaradené aj **zvyšovanie informovanosti a povedomia o problematike rodovej rovnostimedzi laickou i odbornou verejnosťou**.

Stratégia si vytýčila za cieľ: podporovať rodové vzdelávanie na všetkých stupňoch vzdelávacieho systému, organizovať informačné osvetové kampane a vzdelávať ľudí v štátnej a verejnej správe. V oblasti výskumu, vzdelávania, školstva, médií a kultúry stratégia identifikuje nasledovné problémya témy, ktorým treba venovať pozornosť v akčných plánoch:

- absencia koordinovaného pravidelného monitorovania a hodnotenia uplatňovania rodovej rovnosti;
- nedostatočné dáta a údaje členené podľa pohlavia ako podmienka a predpoklad efektívneho monitoringu a výskumu;
- nedostatočný kontinuálny výskum v oblasti rovnosti žien a mužov a antidiskriminácie;
- Nedostatočná eliminácia rodovej stereotypizácie vo výchove a vzdelávaní, médiách a kultúre;
- neposilňuje sa rovnosť žien a mužov vo výchove a vzdelávaní;
- nedostatočné zapojenie mužov v učiteľských a vychovávateľských profesiách;
- rodovo stereotypné obrazy žien a mužov v médiách, reklame a marketingu a šírenie prevládajúceho rodovo stereotypného spoločenského diskurzu;
- nedostatočný prístup k novým technológiám.

Stratégia určuje ako operačný cieľ č. 2 „Identifikovať rodovú stereotypizáciu (umelé, stereotypné kauzálne rámce), oslabovať ju a vyhýbať sa jej a vytvárať nestereotypné systémy vzťahov vrátane kultúry a povedomia rešpektujúceho rovnosť žien a mužov a **dosiahnuť v systémoch výchovy a**

[63] Pozri heslá *Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov* (KRP) a *Národný akčný plán pre ženy v SR* (NAP) in CVIKOVÁ, Jana, JURÁŇOVÁ, Jana, KOBOVÁ, Ľubica, SZOLNOKIOVÁ(eds.) ***Glosár rodovej terminológie***. Prístupné na http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1

**vzdelávania plnú akceptáciu rozmeru rovnosti žien a mužov**[64]. V rámci operačného cieľa 2 sa odporúčajú nasledovné opatrenia:

- Vytváranie podmienok pre identifikáciu rodovej stereotypizácie v oblasti ekonomickej, hospodárskej, sociálnej, zdravotníctva, rodiny, verejného a politického života, participácie a reprezentácie, výskumu, vzdelávania, školstva, médií a kultúry a ďalších a oslabovať ich pôsobenie prostredníctvom prorodových postupov a prístupov.
- Podporovanie komplexného prorodového systému organizácie výchovy a vzdelávania v školách a školských zariadeniach a vo všetkých stupňoch vzdelávania tak, aby sa do systému výchovy a vzdelávania integrovala rodová problematika.
- Organizovanie informačno-osvetových kampaní o otázkach rodovej rovnosti.
- Zvyšovanie zastúpenia žien vo vede a motivovanie dievčat a žien pre vedeckú činnosť.
- Vzdelávanie ľudí, ktorí implementujú rodovú dimenziu v rámci svojho vecného pôsobenia.
- Iniciovanie akreditácie študijných odborov a programov rodovej rovnosti (rodových štúdií) vrátane personálnych garantov a certifikovaných expertov
  a expertiek.
- Pripravovanie podmienok pre širšie využívanie mentoringu a koučingu.

Ostatný výskum Európskeho inštitútu rodovej rovnosti konštatuje, že členské štáty EÚ vykazujú nízku mieru napĺňania záväzku, čo sa prejavuje nedostatočnou realizáciou rodového vzdelávania ako systematickej a kontinuálnej súčasti vzdelávacích plánov zamestnankýň a zamestnancov štátnej a verejnej správy. Uvedené konštatovanie sa vo veľkej miere vzťahuje aj na SR, ktorá v tejto oblasti dlhodobo neplní svoje povinnosti a vzdelávanie k rodovej rovnosti zabezpečujú najmä mimovládne organizácie.

*Národný akčný plán rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013*rozpracúva operačný cieľ 2 národnej stratégie do viacerých návrhov konkrétnych aktivít a opatrení:

- Vypracovať komplexnú analýzu a koncepciu vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti vrátane štandardov, metodík a systému akreditácie pre všetky stupne vzdelávania.
- Vypracovať komparatívnu analýzu mediálnych zákonov EÚ a zmapovanie situácie za účelom eliminácie rodovo necitlivých mediálnych produktov.
- Doplniť Pedagogicko-organizačné pokyny o rodovú problematiku[65], vypracovať kvalitatívnu analýzu vybraných učebníc, používaných na základných a stredných školách, z aspektu ľudských práv,

[64] Zvýraznil autorský kolektív.

[65] Pedagogicko-organizačným predpisom (POP) je o.i. venovaná pozn. č. 37. Uvádzame v nej link na POP pre nadchádzajúci šk.rok 2014-2015, kde sa v bode *1.6.10. Ľudské a detské práva*odporúča do školských (nie do štátnych) vzdelávacích programov zapracovať „témy súvisiace s multikultúrnou výchovou, výchovou v duchu humanizmu a so vzdelávaním v oblasti ľudských práv, práv dieťaťa, rovnosti muža a ženy, predchádzania všetkým formám diskriminácie, xenofóbie, antisemitizmu, intolerancie a rasizmu a v oblasti problematiky migrácie.“

vrátane rodovej rovnosti a navrhnúť novelizáciu smernice MŠ SR č. 15/2008.

- Zvyšovať informovanosť a povedomie o problematike rodovej rovnosti s cieľom dosiahnuť oslabovanie rodovej stereotypizácie vo všetkých oblastiach spoločenského života so zameraním na špecifické cieľové skupiny (verejnosť, odborná verejnosť, média, školstvo, zdravotníctvo, atď.), a to aj v spolupráci s odborno-metodickou činnosťou rezortných inštitúcií.
- Zaviesť v rámci ďalšieho vzdelávania vzdelávanie v oblasti rodových štúdií aj s využitím e-learningu pre výkonné a riadiace zložky rezortov a ďalšie úrovne verejnej správy s dôrazom na používanie rodovo citlivého jazyka.
- Vytvoriť systém dlhodobej a efektívnej podpory vedeckého výskumu zameraného na rodovú problematiku a identifikáciu rodovej stereotypizácie (získanie verifikovaných údajov v oblasti ekonomického a sociálneho vývoja, výchovy a vzdelávania, zdravotníctva, kultúry a médií atď.)

V júli 2014 bola vládou SR schválená Správa o plnení Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013. Na základe časti správy venovanej vyhodnoteniu plnenia operačného cieľa 2 zameraného na identifikáciu rodovej stereotypizácie a jej odstraňovania, na vytváranie kultúry a povedomia rešpektujúceho rovnosť žien a mužov, ako aj na dosiahnutia plnej akceptácie rozmeru rovnosti žien a mužovv systémoch výchovy a vzdelávania správa možno konštatovať nasledovné skutočnosti.

Predovšetkým treba uviesť, že pod gesciou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny sa dostala do záverečnej fázy realizácia národného projektu Inštitút rodovej rovnosti, podporeného z Európskeho sociálneho fondu. V tomto projekte boli vytvorené nasledovné vzdelávacie kurzy, následne akreditované na MŠ SR:

- kurzy pre celoživotné vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti vrátane verejnej správy, ktoré boli akreditované na MŠVVaŠ SR;
- e-learningový kurz rodovej rovnosti, akreditovaný MŠVVaŠ SR;
- kurzy rodovej rovnosti pre vysokoškolské vzdelávanie v oblasti humanitných vied;
- štandardy pre vzdelávanie a tréningy v oblasti rodovej rovnosti.

Systematické rodové vzdelávanie (ako aj všeobecné ľudskoprávne vzdelávanie) sa v jednotlivých rezortoch pre zamestnancov a zamestnankyne zatiaľ neuskutočňovalo, aj keď niekoľko rezortov (Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja, Ministerstvo financií, Ministerstvo obrany, Ministerstvo hospodárstva) zaradilo do programu profesionálneho vzdelávania aj podujatia (školenia, semináre) v oblasti rodovej rovnosti. Niektoré ďalšie rezorty (Ministerstvo zdravotníctva, Ministerstvo kultúry, Ministerstvo školstva) osobitné vzdelávacie podujatia neorganizovali, skôr upriamili pozornosť svojich zamestnancov a zamestnankýň na možnosť e-learningového vzdelávania,

či odkázali na stránky MPSVaR venované problematike rodovej rovnosti.

V rámci Plánu výchovy k ľudským právam v rezorte školstva na roky 2005 – 2014 sa realizovalo niekoľko vzdelávacích a výskumných úloh v gescii priamo riadených organizácií rezortu, ktoré sa priamo či nepriamo dotýkali aj problematiky rodovej rovnosti či rodového vzdelávania. Štátny pedagogický ústav realizoval kvalitatívnu analýzu vybraných učebníc, používaných na základných a stredných školách z aspektu ľudských práv (2009 – 2011). Túto analýzu je však z pohľadu autorov a autoriek tejto štúdie potrebné prehĺbiť a rozšíriť o nové aspekty, vrátane systematickejšieho rodového pohľadu. V rámci predškolskej výchovy bola problematika rodových stereotypov a rodovej rovnosti zapracovaná do národného projektu„Vzdelávanie pedagogických zamestnancov materských škôl, ako súčasť reformy vzdelávania“.

Nedostatkom je, že tieto vzdelávacie aktivity, aj pokiaľ existujú, nie sú vyhodnocované. a neexistuje dostatočná spätná väzba o ich kvalite, úrovni, efektivite.

Celkovo možno konštatovať, že systematickú prácu v oblasti rodového vzdelávania vykonávajú viac-menej len mimovládne organizácie, avšak vzhľadom na ich obmedzené personálne, organizačné možnosti, ako aj chronicky nedoriešenú otázku zabezpečenia trvalo udržateľných zdrojov pre ich činnosť, dosah ich vzdelávacích aktivít je obmedzený.

## 3.2. Celoštátna stratégia ochrany a podpory ľudských práv

Hlavným cieľom zámeru ***Celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv v SR***, ktorý vznikol na základe iniciatívy podpredsedu vlády pre ľudské práva a národnostné menšiny a jeho úradu a bol podporený Radou vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť na svojom zasadaní 27. júna 2011[66], malo byť zabezpečenie „účinnejšieho a pružnejšieho fungovania všetkých inštitúcií a mechanizmov slúžiacich na ochranu a podporu ľudských práv“, teda zlepšenia implementácie, vymáhateľnosti a monitoringu dodržiavania ľudských práv v SR vrátane ľudských práv žien a rodovej rovnosti.

Neoddeliteľnou súčasťou stratégie mala byť aj analýza stavu výchovy a vzdelávania k ľudským právam, na základe ktorej sa mal vypracovať aj nový celoštátny (prierezový) plán výchovy a vzdelávania k ľudským právam, do ktorého sa mal subsumovať aj existujúci Národný plán výchovy k ľudským právam v pôsobnosti rezortu školstva.[67] Napriek tomu, že proces prípravy stratégie

[66] Pozri: http://www.radavladylp.gov.sk/celostatna-strategia-ochrany-a-podpory-ludskych-prav-v-sr/
[67] K nemu bližšie v nasledujúcej časti 2.3. štúdie.

prevzala po politickej zmene roku 2012 iná vláda, základné idey o nevyhnutnosti zamerania sa na dlhodobo opomínanú problematiku vzdelávania ľudských práv v celej komplexnosti sa v tomto procese prehlbovali.

Nový celoštátny plánby mal na základe analýzy súčasného stavu stanoviť:

- opatrenia efektívneho prierezového včlenenia ľudsko-právnej výchovy a vzdelávania do štátneho vzdelávacieho programu;
- systém prípravy a vzdelávania odborníčok a odborníkov pre oblasť ľudských práv v rámci univerzitného a postgraduálneho štúdia;
- systém ľudsko-právneho vzdelávania a ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov a zamestnankýň pôsobiacich v regionálnom školstve;
- systém začlenenia ľudsko-právnych aspektov do profesijného vzdelávania predovšetkým v jednotlivých kľúčových rezortoch a inštitúciách;
- systém prepojenia vzdelávania medzi jednotlivými subjektmi v oblasti ľudských práv, aby sa zachovala prierezovosť stratégie v tejto oblasti, t. j. definovanie možností spolupráce medzi vzdelávacími a inými inštitúciami v oblasti ľudských práv;
- metódy propagácie a osvety v oblasti ľudských práv v pôsobnosti zodpovedných orgánov štátnej správy a verejnoprávnych inštitúcií, vrátane informovania o právach zakotvených v medzinárodných ľudsko-právnych dohovoroch a Charte základných práv Európskej únie a o prostriedkoch, ktoré umožňujú sa týchto práv konkrétne domáhať v prípade, že sú porušené;
- celoživotné vzdelávanie občianok a občanov (najmä tých znevýhodnených) mimo školy;
- metódy propagácie výchovy k ľudským právam a občianskejzodpovednosti v médiách a iných sociálnych sieťach, vrátane vyhodnotenie stavu **rodovo citlivého vzdelávania, resp. vzdelávania zameraného na ľudské práva žien a na rodovú rovnosť** a opatrenia na jeho rozvoj.[68]

Termín predloženia stratégie bolviackrát posunutý. Materiál, ktorý je v súčasnosti v gescii Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, a na ktorého tvorbe sa podieľa Rada vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť so svojimi výbormi a pracovnými skupinami mal byť predložený na rokovanie vlády do 30. júna 2014. Zatiaľ však nie je jasné, či uznesenie ďalej zaviaže vládu, resp. príslušné orgány a inštitúcie k vypracovaniu a predloženiu komplexného, prierezového celoštátneho plánu výchovy, vzdelávania a výskumu v oblasti ľudských práv.

[68]Boldom zvýraznil autorský kolektív. Pozri: PETŐCZ, Kálmán, HORNÁ, Dagmar, KUSÁ, Dagmar, GURÁŇ, Peter (2013) ***Odborný podklad k tvorbe Celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike*** s. 16 - 17; dostupné na http://www.radavladylp.gov.sk/data/files/3927_odborny-podklad-k-strategii-vypracovany-clenmi-redakcneho-timu_1572013.pdf

### 3.2.1. Národný plán výchovy k ľudským právam na roky 2005 – 2014 a Národná komisia pre výchovu k ľudským právam v SR

V rámci svetovej *Dekády ľudsko-právneho vzdelávania (1995 – 2004)* vypracovala kancelária Vysokej komisárky OSN pre ľudské práva ***Usmernenie pre vnútroštátne akčné plány ľudsko-právneho vzdelávania***[69]. Akčné plány mali byť postavené na kritériách komplexnosti (z hľadiska obsahu), efektívnosti (z hľadiska výchovno-vzdelávacích prístupov) a udržateľnosti (z hľadiska dlhodobej účinnosti).

V rámci tvorby a posilňovania programov výchovy a vzdelávania k ľudským právam na štátnej a miestnych úrovniach bola štátom uložená povinnosť zriadiť komisie pre ľudsko-právne vzdelávanie. Komisia mala dozorovať vypracovanie základnej štúdie o stave ľudsko-právneho vzdelávania, sformulovať komplexný vnútroštátny plán vrátane konkrétnych úloh, stratégií, krokov a financovania, facilitovať implementáciu plánu, pravidelne ho vyhodnocovať, kontrolovať a organizovať následné aktivity.

Svetový program OSN pre ľudsko-právne vzdelávanie na roky 2005 – a ďalej[70], prehĺbil dôraz na nevyhnutnosť systematického a komplexného prístupu štátov a subjektov v tejto oblasti. Uložil im realizovať úlohy spojené s posilňovaním a podporovaním výchovy a vzdelávania k ľudským právam prioritne v oblasti školstva. Akčný plán na roky 2005 – 2007 navrhol členským štátom, aby postupovali nasledovných krokoch: analýza stavu ľudsko-právneho vzdelávania; stanovenie priorít a implementačnej stratégie; monitoring aktivít a vyhodnocovania ich účinnosti.

Slovenská republika v rokoch 2003 a 2004 informovala Vysokú komisárku o zámere zriadiť vnútroštátnu komisiu a pripraviť akčný plán (za príslušnú verejnú inštitúciu pre ľudsko-právnu výchovu a vzdelávanie považovala Ministerstvo školstva SR); o realizácii Akčného plánu predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie na roky 2000 – 2001 a 2002 – 200371a o opatreniach na uplatňovanie ľudských práv v školskom prostredí.

---

[69]Guidelines for National Plans of Action for Human Rights Education, A/52/469/Add.1 a Add.1/Corr.1. Dostupné na http://www.hrea.org/index.php?base_id=104&language_id=1&erc_doc_id=211&category_id=&category_type=&group=

[70] K dekáde aj programu pozri časť štúdie 1.2.1.

[71] Následne boli prijaté a realizované rovnomenné akčné plány na roky 2004 – 2005, 2006 – 2008 a 2009 – 2011, ktoré boli pravidelne odpočtované a aktualizované. Za úlohy zodpovedali jednotlivé rezorty, postupne boli do plnenia cieľov a priorít akčných plánov zapojené subjekty občianskej spoločnosti. Predpokladáme, že pripravovaná Celoštátna stratégia ochrany a podpory ľudských práv v SR stanoví úlohu podrobne analyzovať o.i. prínos týchto akčných plánov aj v rovine ľudsko-právneho,rodového vzdelávania a že zhodnotí koncepčnosť krokov SR aj vo vzťahu k ustanoveniu Národnej komisie pre výchovu k ľudským právam, prijatiu Národného plánu výchovy k ľudským právam na roky 2005 – 2014 a iným relevantným skutočnostiam.

Významnejšími medzníkmi pri implementácii programov OSN v prostredí SR boli až roky 2005 a 2006, počas ktorých došlo k schváleniu vnútroštátneho plánu výchovy k ľudským právam a zriadeniu vnútroštátnej komisie (uvádzame ich podľa ich pôvodných názvov, ktoré uprednostnili pojem „národný, národná“ ).

***Národný plán výchovy k ľudským právam na roky 2005 - 2014***[72]bol schválený ministrom školstva 8.2.2005 a vypracovaný Štátnym pedagogickým ústavom (ďalej len „ŠPÚ“) v spolupráci s Oddelením výchovy a vzdelávania rómskych komunít MŠ SR podľa uznesenia vlády SR č. 446/2004 bodu C. 13.

V úvode plán priamo reaguje na dekádu OSN a smernicu OSN k príprave vnútroštátnych plánov a ustanovení príslušných komisií a konštatuje, že „výchova a vzdelávanie k problematike ľudských práv sa považuje za základné právo.“ V1. časti nadpísanej *Stratégia a koncepcia výchovy k ľudským právam v SR* sa o tejto koncepcii (i komisii) uvádza, že „jecelospoločenskou záležitosťou...“a možno ju „poňať ako nadsektorovú záležitosť.“ V 2. časti prináša plán *Návrh koncepčných a legislatívnych krokov pre realizáciu výchovy k ľudským právam v rezorte školstva*. Stanovuje: „Vytvorením priestoru v školskom výchovno-vzdelávacom systéme pre aplikáciu ľudsko-právnych dokumentov v riadení rezortu školstva, v riadení škôl ako aj v riadení výchovno-vzdelávacieho procesu je zabezpečenie nerozpornosti ľudsko-právnych dokumentov s legislatívou a každodennou praxou. Nevyhnutná je realizácia zmien vzdelávacieho systému tak, aby celý tento systém bol priaznivý pre praktické uplatňovanie ľudských práv v škole, aby ho nielen toleroval, ale priamo podporoval.“

Plán určuje oblasti riešení, zodpovedné subjekty, avšak bližšie len na roky 2005 – 2006. Podľa časti 3. plánu, pod názvom Návrh opatrení, sa ukladá pravidelne(počnúc rokom 2007) v dvojročných intervaloch predkladať vyhodnotenie a aktualizáciuplánu.

Vo svojom základnom dizajne sa plán do určitej miery držal usmernení OSN, dnes však možno konštatovať len to, že v ostanom roku svojej časovej dimenzie nie sú známe (dostupné) priebežné odpočty a revízie plánu, z čoho vyplýva, že významnejšie nevošiel do života. Príčiny pomenúvame aj naprieč touto štúdiou, zdôrazňujeme však, že je potrebná komplexná analýza stavu ľudsko-právneho a rodového vzdelávania v SR. mohla by sa, o.i. oprieť o Základnú štúdiu o stave výchovy a vzdelávania k ľudským právam v Slovenskej republike73, ktorá vznikla na pôdeNárodnej komisie pre výchovu k ľudským právam. Komisia bola zriadená 3. januára 2006 pri Slovenskom národnom stredisku pre ľudské práva (ďalej „SNSĽP“) na obdobie rokov 2005 – 2014 ako odborný nezávislý orgán pre oblasť výchovy k ľudským

[72] Dostupný na: http://www2.ohchr.org/english/issues/education/training/docs/actions-plans/slovakia.pdf

[73]DEBRECÉNIOVÁ, Janka – PUFFLEROVÁ, Šarlota (2006) ***Základná štúdia o stave výchovy a vzdelávania k ľudským právam v Slovenskej republike.*** Národná komisia pre výchovu k ľudským právam pri Slovenskom národnom stredisku pre ľudské práva : 2006.
Dostupné na
http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fnuczv.sk%2Fwp-content%2Fuploads%2F2013%2F09%2FZakladna_studia_Komisia.doc&ei=upTrU_ntKfTY7AbGh4GwCQ&usg=AFQjCNFeC3hgWr4Ii1Oau-fzHcZHmQS1WQ&bvm=bv.72938740,d.bGE

právam v SR, pôsobiaci v oblasti tvorby a koordinácie Národného plánu výchovy k ľudským právam, po roku 2007 však zostala nečinná. Stroskotala na prístupe SR k budovaniu inštitúcií ale aj programov v oblasti ľudsko-právnych záväzkov.

Štúdia priniesla viaceré závažné zistenia: u mimovládnych organizácií preťaženosť, poddimenzovanosť, suplovanie úloh za verejný sektor, u verejných inštitúcií nedostatok „inštitucionálnej pamäte“, systematického monitoringu a prehodnocovania programov, politík či aktivít, dokonca nedostatok elementárnych záznamov o tom, že sa nejaká aktivita konala.

S ohľadom na ne/získané dáta sformulovala štúdia domnienku, že dlhodobé programy výchovy a vzdelávania k ľudským právam sa v oblastiach pôsobenia jednotlivých rezortov pravdepodobne nerealizovali a odporučila, aby sa v zbere dát pokračovalo a to aj hľadaním ďalších zdrojov informácií a nových spôsobov, ako údaje získať, vrátane komplexných výskumov využívajúcich celú škálu výskumných metód. Minimálna výpovedná hodnota dát zhromaždených od respondentiek a respondentov preukázala, že inštitucionálne vzdelávanie v oblasti ľudských práv a rodovej rovnosti sú len v máloktorej inštitúcii alebo organizácii koncepčné a systematické, teda že aj potenciál na zmenu vo vedomí o ľudských právach je slabý. Viaceré odporúčania vyslovené v závere štúdie nestratili na svojej platnosti ani v súčasnosti.

## 4. Kľúčové dokumenty pre celoživotné vzdelávanie a vzdelávanie dospelých ako východisko pre tvorbu štandardov rodového vzdelávania.

Pri tvorbe koncepcie vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti (vrátane tvorby štandardov, metodík a systému akreditácie) by sme sa mali opierať nielen o usmernenia OSN a Rady Európy, ale významne aj o usmernenia Európskej únie. Keďže všetky tieto organizácie a inštitúcie majú na zreteli problematiku rodovej rovnosti a ľudských práv, vrátane výchovy a vzdelávania v týchto oblastiach, je vhodné ich iniciatívy, odporúčania a dobré skúsenosti dať do vzájomného kontextu a chápať ich komplementárne a synergicky. Takýto prístup sa však na Slovensku málokedy uplatňuje. Príčinou je jednaka do značnej miery, existencia paralelných, formálne oddelených, avšak vo svojej podstate a zameraní obdobných iniciatív rôznych medzinárodných fór, jednak pretrvávajúci rezortizmus na vnútroštátnej úrovni.

### 4.1. Oblasť celoživotného vzdelávania

V ***Cestovnej mape Európskej únie pre rodovú rovnosť na roky 2006 -2010***[74] je pomenovaná dôležitosť celoživotného vzdelávania v uplatňovaní rodového hľadiska a rodovej rovnosti

[74] European Commission 2006. Roadmapbetweenmen and women 2010-2015 [online]. EC, 2010 [cit. 2014- 15-3] 15 s dostupné na http://eur-lex.europa.eu/legal content/EN/ALL/;jsessionid=8hzhTDQGKT6n1JyTNqGGVJ2dv11n42pJzP2nWnrX0s5hl3khFKT1!-17543456?uri=CELEX:52006DC0092

prostredníctvom eliminovania rodových stereotypov vo vzdelávaní, podpory kampaní na zvyšovanie povedomia, výmeny dobrej praxe v školách zameraných na nestereotypné rodové roly a vzájomného dialógu o týchto otázkach (EK, 2005)[75].

Rovnako nová ***Stratégia rodovej rovnosti na roky 2010 – 2015*** definuje ako jednu z horizontálnych zásad podporu nediskriminačných rodových rolí vo všetkých oblastiach života vrátane vzdelávania a voľby kariér (EK, 2010).

***Európsky Pakt pre rodovú rovnosť na roky 2011 -2020***[76] ako súčasť Stratégie 2020 definuje ako jedno z opatrení na riešenie rodových rozdielov aj „eliminovanie rodových stereotypov a podporu rodovej rovnosti na všetkých stupňoch vzdelávania a odbornej prípravy."

Celoživotné vzdelávanie je definované ako „všetky vzdelávacie aktivity absolvované počas života s cieľom zlepšiť poznatky, zručnosti a kompetencie v rámci osobnej, občianskej, sociálnej a/alebo pracovnej perspektívy."[77]

V celoživotnom vzdelávaní preto ide o:

- Nadobudnutie a aktualizovanie všetkých druhov schopností, záujmov, poznatkov a kvalifikácií od predškolských rokov do rokov postdôchodkových. Podporuje rozvoj poznatkov a kompetencií, ktoré umožňujú každému občanovi a občianke adaptovať sa na vedomostnú spoločnosť a aktívne participovať vo všetkých sférach sociálneho a ekonomického života, tak aby prevzali viac kontroly za svoju budúcnosť. V oblasti rodovo citlivého vzdelávania je základom napríklad scitlivenie na pojmy rod, rodová socializácia a rodové stereotypy.
- Hodnotenie všetkých foriem učenia, vrátane formálneho učenia univerzitného vzdelania, napr. celouniverzitných kurzov rodových štúdií; neformálneho učenia, odbornýchzručností potrebných na pracovisku, napr. rodových tréningov v rámci ďalšieho vzdelávania a informálneho učenia ako medzigeneračného učenia, napr., keď sa rodičia učia používať informačné technológie prostredníctvom svojich detí, alebo sa učia hrať na nástrojoch spolu s priateľmi, prípadne si odovzdávajú skúsenosti v oblasti svoji rodovo rolových socializačných ciest.

***Memorandum celoživotného vzdelávania*** prijaté v roku 2000[78]Európskou komisiouzdôrazňuje dva dôležité ciele: podporu aktívneho občianstva a podporu zamestnanosti. Aktívne občianstvo sa zameriava na to, či a ako ľudia participujú vo všetkých sférach sociálneho a ekonomického života, na

[75] European Commission 2010. Strategyforeqalitybetweenmen and women 2010-2015 [online]. EC, 2010 [cit. 2014- 15-3] 48 s. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf

[76]Councilofthe European Union 2011. Councilconclusions on the European Pactforgenderequalityfortheperiod 2011 - 2020 3073th EMPLOYMENT, SOCIAL POL [online]. CEU, 2011 , [cit. 2014-16-3] 5 s. Dostupné na: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf

[77]Lifelonginitiatives and projects on implementinggenderequality in Europe[online]. [cit. 2014-16-3]. dostupné na internete: http://www.gender-equality.webinfo.lt/cd/content/theory/theory13/fcontent.html

[78]Commissionof European Communities 2000. Memorandum o celoživotnom vzdelávaní [online ]. CEC, 2000 [cit. 2014-16-3 ] 36 s. Dostupné na http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf

šance a riziká, ktoré prekonávajú s cieľom dosiahnuť participáciu a na rozsah,do akého cítia, že patria do spoločnosti a majú/môžuv nej čo férovo povedať.[79]

Európsky parlament a Rada EÚ prijali 18. decembra 2006 ***Odporúčanie o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie*** (2006/962/ES).[80]Odporúčanie sa odvoláva na závery zasadnutia Rady EÚ v marci 2000 v Lisabone, a definuje tzv. kľúčové kompetencie „potrebné na osobné uspokojenie a rozvoj, aktívne občianstvo, sociálnu súdržnosť (spoločenské začlenenie) a zamestnanosť v znalostnej spoločnosti".

Referenčný rámec stanovuje osem kľúčových kompetencií:

1. komunikácia v materinskom jazyku,

2. komunikácia v cudzích jazykoch,

3. matematická kompetencia a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky,

4. digitálna kompetencia,

5. naučiť sa učiť,

6. spoločenské a občianske kompetencie,

7. iniciatívnosť a podnikavosť

8. kultúrne povedomie a vyjadrovanie.

Výchova a vzdelávanie k ľudským právam, *rodové vzdelávanie,* výchova k demokratickému občianstvu a interkultúrne vzdelávanie sú oblasti, ktoré by sa mali rozvíjať v rámci kľúčových kompetencií č. 6 (spoločenské a občianske kompetencie) a č. 8 (kultúrne povedomie a vyjadrovanie).

Odporúčanie 2006/962/EC zaraďuje medzi základné **vedomosti, zručnosti a postoje**[81]súvisiace so spoločenskou kompetenciou nasledovné:

A. Spoločenské kompetencie definuje EÚ vo vzťahu k cieľu úspešného zapojenia sa človeka do medziľudských a spoločenských vzťahov. Pritom je podstatné chápať vzory správania sa, ktoré sú všeobecne akceptované v rozličných spoločenstvách a sociálnych

[79]http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf
[80] Dostupné na http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/grundtvig/gradivo/key_competencies_2006_en.pdf a http://www.ssiba.sk/admin/fckeditor/editor/userfiles/file/Dokumenty/KK_2006%20EU.pdf
[81] Zvýraznil autorský kolektív.

prostrediach (napr. v práci), byť si vedomá či vedomý základných konceptov vzťahujúcich sa na jednotlivé osoby, skupiny, pracovné organizácie, *rodovú rovnosť a nediskrimináciu*, spoločnosť a kultúru. Ľudia by si mali ceniť rozmanitosť a rešpektovať ostatných ľudí a mali by byť pripravení prekonávať predsudky a robiť kompromisy.

Pri definovaní občianskych kompetencií, odporúčanie EÚ explicitne vyzdvihuje dôležitosť vzdelávania a výchovy k ľudským právam (vrátane rodového vzdelávania) a zaradenie do kontextu celoživotného vzdelávania:

Kľúčové kompetencie č. 6 a 8 sú formálne premietnuté do štátnych vzdelávacích programov SR, a to do vzdelávacích oblastí Človek a hodnoty (etická výchova), Človek a spoločnosť (občianska náuka, sčasti dejepis), Umenie a kultúra (výchova umením). Problémom je nesystematické, náhodné a vzájomne organicky neprepojené zaradenie niektorých tém, či skôr ľudsko-právnych a rodových námetov do učebných osnov uvedených predmetov, nedostatočná pripravenosť učiteľov a učiteliek na tieto témy a často aj nejednoznačné či ambivalentné postoje samotného rezortu školstva. Zaradenie rodových či ľudsko-právnych obsahov do učebných osnov predmetu etická výchova je problematické tým, že aj pri predpoklade vysokej kvalifikovanosti a citlivého prístupu pedagogického zboru, či školy (čo je skôr výnimka), tento predmet je alternovaný predmetom náboženská výchova.

Tu sa štátny vzdelávací program priamo odvoláva na základnú zmluvu medzi Slovenskou republikou a Svätou stolicou z roku 2000. Zmluva obsahuje napríklad ustanovenie, podľa ktorého „katolícka cirkev využije všetky vhodné prostriedky na mravné formovanie obyvateľov Slovenskej republiky v prospech spoločného dobra podľa princípov katolíckej náuky“. Toto ustanovenie, pokiaľ sa aplikuje v rámci formálneho vzdelávania na verejných školách, je podľa nás v rozpore s ústavou SR, ale i s jej medzinárodnými ľudsko-právnymi záväzkami, resp. s judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva. (Kauza Kjeldsen v. Dánsko.)

## 3.2. Vzdelávanie dospelých

Kľúčovým uznesením Rady EÚ je ***Uznesenie o obnovenom európskom programe vzdelávania dospelých***2011/C 372/01 (ďalej len „uznesenie“) a jeho Príloha ***EURÓPSKY PROGRAM VZDELÁVANIA DOSPELÝCH Prioritné oblasti na obdobie rokov 2012 – 2014***[82]

[82]Uznesenie je dostupné na: http://eur lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:SK:PDF alebo na: http://nuczv.sk/wp-content/uploads/uznesenie-rady-o-obnovenom-eur%C3%B3pskom-programe-vzdel%C3%A1vania-dospel%C3%BDch.pdf

Rada EÚ sa v tomto uznesení odvoláva na stratégiu *Európa 2020* pre inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast, v ktorej sú celoživotné vzdelávanie a rozvoj zručností považované za kľúčové prvky pri riešení súčasnej hospodárskej krízy, starnutia obyvateľstva a sociálnej stratégie EÚ.Vzdelávanie dospelých sa chápe ako prostriedok na zvýšenie kvalifikácie alebo na rekvalifikáciu tých, ktorých zasiahla nezamestnanosť, reštrukturalizácia a zmeny v kariére a zároveň významne prispieva k sociálnemu začleneniu, aktívnemu občianstvu a osobnému rozvoju.

Rada EÚ v úvode uznesenia prehľadne odkazuje na viaceré dokumenty k vzdelávaniu dospelých z rokov 2008 – 2010, z ktorých podčiarkujeme najmä, ale nie výlučne, UznesenieEurópskeho parlamentu zo 16. januára 2008 o vzdelávaní dospelých, ktoré členské štáty vyzýva, aby podporovali získavanie znalostí a **rozvoj kultúry celoživotného vzdelávania, konkrétne vykonávanímpolitík v oblasti rovnosti žien a mužov**[83], ktorých cieľom je dosiahnuť väčšiu príťažlivosť, prístupnosť a účinnosť vzdelávania dospelých. RadaEÚ okrem toho stanovila spoločné priority a konkrétne opatrenia s cieľom zvýšiť účasť na vzdelávaní dospelých a zlepšiť jeho kvalitu. Zdôraznila význam poradenstva, ktorémá občanom a občiankam každého veku celoživotne pomáhať v identifikácii schopností, kompetencií, záujmov a prijímaní rozhodnutí týkajúcich sa vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnania.Závery Rady z rokov 2009 a 2010 stanovili strategický rámec európskej spolupráce vo vzdelávaní a odbornej príprave (ET 2020), ktorý je v plnom súlade so stratégiou *Európa 2020* a ktorého štyri ciele súvisiace s celoživotným vzdelávaním a mobilitou, kvalitou a efektivitou, spravodlivosťou, sociálnou súdržnosťou a aktívnym občianstvom, ako aj tvorivosťou a inováciou, sú rovnako relevantné aj pre vzdelávanie dospelých.

Rada EÚ v uznesení upozorňuje že: „vzdelávanie dospelých predstavuje v súčasnosti najslabší článok rozvoja vnútroštátnych systémov celoživotného vzdelávania. Účasť na vzdelávaní dospelých naďalej klesá z 9,8 % populácie vo veku od 25 do 64 rokov v roku 2005 len na 9,1 % v roku 2010, čím sa zvýšený cieľ stratégie ET 2020, ktorým je hodnota 15 % do roku 2020, stáva ešte väčšou výzvou.[84]Potrebné je venovať pozornosť prekážkam, akými je nízka motivácia a nedostatok zariadení poskytujúcich starostlivosť, **ktoré by ženám a mužom pomohli zosúladiť rodinné a pracovné povinnosti so vzdelávaním**.“[85]Rada vyjadruje presvedčenie, že vzdelávaním dospelých možno významne prispieť k dosiahnutiu cieľov stratégie *Európa 2020*a volá po obnovenom európskom programe vzdelávania dospelých. Program zameraný prvotne na obdobie rokov 2012 – 2014 by sa mal chápať v kontexte dlhodobejšej vízie pre vzdelávanie dospelých, do roku 2020. Rada v uznesení špecifikuje jeho zamerania, z ktorých pre potreby tvorby systému akreditácie rodového vzdelávania zdôraznime „zabezpečenie komplexného poskytovania vysokokvalitného formálneho a neformálneho vzdelávania a odbornej prípravy pre dospelých, ktoré sa zameriava na získanie kľúčových kompetencií alebo povedie ku kvalifikáciám na všetkých úrovniach európskeho kvalifikačného rámca, a to s podporou občianskej spoločnosti a sociálnych partnerov, ako aj miestnych orgánov; podporu úlohy

[83] Zvýraznil autorský tím.

[84] Porovnaj s materiálom platným v SR *Stratégia celoživotného vzdelávania 2011 (zhrnutie)*, kdesa uvádza:
SR vykazuje nízku úroveň účasti dospelých na celoživotnom vzdelávaní - na úrovni 2,8 % populácie vo veku 25-64 rokov, pričom priemerná hodnota EÚ bola v roku 2010 na úrovni 9,3% (najvyššiu hodnotu dosiahlo Dánsko - 31,6%). Pozri:
http://old.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/Strategia%20celozivotneho%20vzdelavania%202011_zhrnutie.pdf

[85] Zvýraznil autorský kolektív.

sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti na jasnom vyjadrení potrieb odborného vzdelávania a vytváraní vzdelávacích príležitostí pre dospelých, ako aj optimalizáciu zapojenia centrálnych, regionálnych a miestnych orgánov."

Domnievame sa, že z predmetného uznesenia Rady EÚ vyplývajú celkom jasné usmernenia pre tvorbu systému akreditácie rodového vzdelávania dospelých i štandardov tohto vzdelávania. Ide o vzdelávanie v kontexte základných cieľov EÚ, medzi ktoré patrí dosahovanie rovnosti medzi mužmi a ženami. Vzdelávanie dospelých, tak ako všetky iné formy vzdelávania musia z tejto spoločnej európskej politiky odvodzovať svoju formu i obsah.

Samotný ***EURÓPSKY PROGRAM VZDELÁVANIA DOSPELÝCH*** pomenúva prvoradé oblasti **na obdobie rokov 2012 – 2014**.V úvode vyzýva členské štáty, aby sa zamerali na tie z piatich oblastí, ktoré najviac zodpovedajú ich osobitným potrebám, s prihliadnutím na konkrétne okolnosti v každom členskom štáte a v súlade s vnútroštátnymi prioritami.

Treba opakovane zdôrazniť, že klauzula o osobitných potrebách a konkrétnych okolnostiach má veľký význam práve v kontexte rodového vzdelávania na Slovensku. Ako sme už skonštatovali, v SR neexistuje rozvinutý systém školského vzdelávania (od predprimárneho po vysokoškolské) zameraného na rodovú rovnosť a ľudské práva, a preto mimoškolské vzdelávanie (dospelých) tohto druhu nemôže celoplošne stavať na jeho báze a musí voliť osobitný prístup.

Z uznesenia Rady EÚ jednoznačne vyplýva imperatív systematizácie, nadväznosti etáp celoživotného (školského a mimoškolského) vzdelávania, preto bude v pripravovanej Celoštátnej stratégii ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike[86]a v následných opatreniach (napríklad v akčných plánoch a prioritne v celoštátnom pláne orientovanom na ľudsko-právne/rodové vzdelávanie a v intenciách programov Rady Európy aj vzdelávanie k demokratickému občianstvu) nevyhnutné zvládnuť naraz dve úlohy: začať so systematickým ľudsko-právnym/rodovým vzdelávaním v školskom aj v mimoškolskom vzdelávaní.

V piatich oblastiach vzdelávania dospelých, na ktoré upriamuje pozornosť Rada EÚ, zvýrazňujeme v rôznej miere tie, ktoré podľa nás najviac zodpovedajú potrebám SR, s osobitným zreteľom na nevyhnutnosť tvorby systému akreditácie rodového vzdelávania.

1. Úsilie, aby sa celoživotné vzdelávanie a mobilita stali realitou.

Cieľom EÚ je 15 % účasť na vzdelávaní dospelých. SR je od tohto percenta ešte ďaleko, pričom k alarmujúcim faktom patrí, že ľudsko-právne, rodové vzdelávanie sa zatiaľ nestalo jeho súčasťou. Podľa informácie dostupnej na webovom sídle Národného ústavu celoživotného vzdelávania, ide v SR len o 3 % vzdelávajúcich sa dospelých.[87] V tejto súvislosti zdôrazňujeme, že pri tvorbe systému akreditácie rodového vzdelávania je nutné brať do úvahy fakt, že nemôže plynule nadviazať na existenciu rodového (ľudsko-právneho) vzdelávania v školskom systéme a ani na existenciu

[86] Pozri pozn. časť 2.2. štúdie.
[87]Pozri na http://nuczv.sk/projekty/dalsie-vzdelavanie-a-poradenstvo-pre-dospelych-ako-nastroj-lepsej-uplatnitelnosti-na-trhu-prace/

komplexných a ľahko dostupných informačných a poradenských systémov, ktoré by umožňovali nadobudnutie kvalifikácie na úrovni európskeho kvalifikačného rámca. Ak má byť výsledkom rodového vzdelávania nadobudnutie kompetencií uplatniteľných aj v oblasti prevencie a eliminácie diskriminácie žien a rodových nerovností na trhu práce , o to viac platí, že je potrebná, tak, ako sa to uvádza v Európskom programe vzdelávania dospelých, „podpora zapojenia zamestnávateľov do vzdelávania na pracovisku s cieľom rozvíjať zručnosti špecifické pre konkrétne zamestnanie, ako aj rozšírené zručnosti, a to aj prostredníctvom pružnejšej pracovnej doby ako aj podpora pružných študijných dráh pre dospelých vrátane väčšieho prístupu k vysokoškolskému vzdelaniu pre tých ľudí, ktorí nedosiahli bežné vstupné kvalifikácie, ako aj diverzifikáciu spektra príležitostí na vzdelávanie dospelých, ktoré poskytujú inštitúcie vysokoškolského vzdelávania.“ Požiadavka „zavádzať plne funkčné systémy validácie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia a podporu ich využívania dospelými všetkých vekových kategórií a kvalifikačných úrovní, ako aj podnikmi a inými organizáciami“ je plne aktuálna.

2. Zlepšovanie kvality a efektivity vzdelávania a odbornej prípravy.

V záujme vybudovania silného sektora vzdelávania dospelých Rada EÚ prostredníctvom Európskeho programu vzdelávania dospelých vyzýva členské štáty, aby sa sústredili na:

— rozvoj systémov zabezpečovania kvality pre poskytovateľov vzdelávania dospelých, napríklad prostredníctvom systémov akreditácie, pričom sa zohľadnia existujúce rámce/normy kvality v ostatných odvetviach,

— zlepšovanie kvality pracovníčok a pracovníkov v oblasti vzdelávania dospelých, napríklad definovaním profilov kompetencií, vytvorením efektívnych systémov počiatočnej odbornej prípravy a profesijného rozvoja a uľahčením mobility učiteliek, učiteľov, školiteliek, školiteľov a ostatných pracovníčok a pracovníkov v oblasti vzdelávania dospelých,

— zabezpečenie udržateľného a transparentného systému financovania vzdelávania dospelých, ktorý je založený na spoločnej zodpovednosti s vysokým stupňom angažovanosti verejnosti v sektore a podpore tých, ktorí nemôžu platiť, vyváženom rozdelení prostriedkov medzi všetky zložky celoživotného vzdelávania, vhodnom príspevku k financovaniu zo strany všetkých zainteresovaných strán a preskúmaní inovačných spôsobov efektívnejšieho a účinnejšieho financovania,

— vytvorenie mechanizmov na zabezpečenie toho, aby poskytovanie vzdelávania lepšie odrážalo potreby trhu práce a prinášalo možnosti získať kvalifikácie a rozvinúť nové zručnosti, ktoré zlepšia schopnosť ľudí prispôsobiť sa novým požiadavkám meniaceho sa prostredia,

— zintenzívnenie spolupráce a partnerstva medzi všetkými zainteresovanými stranami v oblasti vzdelávania dospelých, a to najmä medzi verejnými orgánmi, rôznymi poskytovateľmi príležitostí na vzdelávanie dospelých, sociálnymi partnermi a organizáciami občianskej spoločnosti predovšetkým na regionálnej a miestnej úrovni v kontexte rozvoja „regiónov vzdelávania“ a miestnych centier vzdelávania.

Poznamenávame, že metodologická hodnota navrhovaných opatrení (pre tvorbu systému rodového vzdelávania) sa ukáže ešte viac, keď pokročíme od všeobecného ku konkrétnemu a za slovo *vzdelávanie* resp. slová *vzdelávanie dospelých* dosadíme *rodové vzdelávanie dospelých*.

3. Podpora spravodlivosti, sociálnej súdržnosti a aktívneho občianstva prostredníctvom vzdelávania dospelých.

V tejto oblasti ide okrem iného o rozvoj zručností potrebných na aktívnu účasť v modernej spoločnosti vrátane občianskeho povedomia, pod ktoré môžeme subsumovať aj problematiku rodovej rovnosti a ľudských práv.

4. Posilňovanie tvorivosti a inovačnej schopnosti dospelých a prostredia, v ktorom prebieha ich vzdelávanie.

S cieľom vytvoriť nové vyučovacie metódy a tvorivé prostredie vzdelávania dospelých, ako aj podporiť vzdelávanie dospelých ako prostriedok na posilnenie tvorivosti a inovačnej schopnosti občanov a občianok, sa členské štáty vyzývajú, aby sa sústredili na:

— podporu získavania prierezových kľúčových kompetencií, akými je naučiť sa učiť, iniciatívnosť a podnikavosť a kultúrne povedomie a vyjadrovanie, a to najmä uplatňovaním európskeho rámca kľúčových kompetencií vo vzdelávaní dospelých,

— posilnenie úlohy kultúrnych organizácií (napríklad múzeí, knižníc atď.), občianskej spoločnosti, športových organizácií a iných orgánov ako tvorivého a inovačného prostredia pre neformálne vzdelávanie a informálne učenie dospelých,

— lepšie využívanie informačných a komunikačných technológií v súvislosti so vzdelávaním dospelých, ako prostriedku rozšírenia prístupu a zlepšenia kvality poskytovania vzdelávania, napr. využívaním nových príležitostí na vzdelávanie na diaľku a vytvorenie nástrojov a platforiem elektronického vzdelávania s cieľom priblížiť sa k novým cieľovým skupinám, a to predovšetkým tým, ktoré majú osobitné potreby alebo žijú vo vzdialených oblastiach.

5. Zlepšovanie vedomostnej základne o vzdelávaní dospelých a monitorovanie tejto oblasti.

Rada EÚ členské štáty vyzýva, aby sa aktívnezúčastňovali na hlavných medzinárodných prieskumoch a štúdiách, akými sú prieskum vzdelávania dospelých (AES), prieskum kontinuálnej odbornej prípravy (CVTS) a program pre medzinárodné posúdenie kompetencií dospelých (PIAAC)[88] a realizáciu kľúčových posolstiev, ktoré z nich vyplynú. K tomu je potrebný: zber základných údajov o účasti, poskytovateľoch, financovaní, výsledkoch a širšom prínose vzdelávania pre dospelých samotných ako ajpre spoločnosť; výskum a hĺbková analýza problémov týkajúcich sa vzdelávania dospelých; zavádzanie plne funkčných systémov validácie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia a podpora ich využívania dospelými všetkých vekových kategórií a kvalifikačných úrovní, ako aj podnikmi a inými organizáciami.

[88]PIAAC je najväčší a najkomplexnejší medzinárodný prieskum zameraný na schopnosti a zručnosti dospelých. Uskutočňuje sa v 26 krajinách sveta na základe medzinárodných dohôd pod záštitou OECD. PIAAC na Slovensku zastrešuje Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. Pozri: http://nuczv.sk/piacc/aktuality/

## 4.2. Kľúčové dokumenty SR v oblasti celoživotného vzdelávania

K determinantom tvorby systému rodového vzdelávania ako vzdelávania dospelých patria dokumenty, ktoré Slovenská republika prijala k celoživotnému vzdelávaniu. Súhrnne sa možno s nimi oboznámiť na webovom sídle gestorského rezortu, MŠVVŠ SR, v sekcii Celoživotné vzdelávanie/Dokumenty a predpisy.[89]Zameriame sa na vybrané z nich:stratégiu celoživotného vzdelávania azákon o celoživotnom vzdelávaní. Začneme však poukazom na program reforiem SR, aby sme do pozornosti uviedli vzájomný kontext týchto materiálov. Napokon na príklade zákona o štátnej službe poukážeme na nevyužité možnosti (nenapĺňané záväzky štátu) v oblasti vzdelávania dospelých v štátnej službe ako ľudsko-právneho, rodového vzdelávania.

### 4.2.1. Národný program reforiem Slovenskej republiky 2014

***Národný program reforiem Slovenskej republiky 2014 (ďalej len „NPR SR 2014“)***[90]je súčasťou dlhodobých európskych strategických reformných programov (lisabonského procesu), ktoré sú v súčasnosti aktualizované ako stratégia *Európa 2020*, v ktorom členské krajiny EÚ koordinujú svoje politiky v záujme spoločne dosahovaného inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Súbor cieľov v oblasti zamestnanosti, výskumu a vývoja, zmeny klímy a energetickej udržateľnosti, vzdelávania, boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu sa premietol do vnútroštátnych cieľov v každom členskom štáte, zohľadňujúc individuálne podmienky a východiská jednotlivých krajín. Vlády členských štátov EÚ musia každý rok v apríli vypracovať Programy stability (verejných financií) a vnútroštátne reformné programy (na dosahovanie cieľov stratégie Európa 2020).

Vláda SR prijíma vlastné programy reforiem počínajúc obdobím 2006-2008 v trojročných cykloch. Ostatný cyklus 2011-2014 bol každoročne aktualizovaný vrátane príslušného akčného plánu. Popri kľúčovej téme NPR SR 2014, ktorou je zamestnanosť, je jednou z najdôležitejších oblastí zvyšujúcich kvalitu života aj **vzdelávanie**.[91] Do prípravy a realizácie NPR SR 2014 je preto primárne zapojenýaj minister zodpovedný za vzdelávanie. Materiál (s. 11) prináša tézu, že: „Ľudský kapitál ovplyvňuje najmä vzdelanie.... Prioritou vlády je preto predovšetkým skvalitnenie vzdelávania, vedy, výskumu a inovácií.Vzdelanie a produktivita

---

[89] Pozri: https://www.minedu.sk/9772-sk/dokumenty-a-predpisy/

[90]Materiály NP-ov reforiem od rokov 2006-2008 sú dostupné na:

https://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=5197

[91] Zvýraznil autorský kolektív.

obyvateľstva nepriamo vplýva aj na zamestnanosť. Ponuku pracovnej sily je však možné zlepšiť aj službami zamestnanosti, napríklad prostredníctvom poradenstva, vzdelávania alebo absolventskej praxe."

Vzdelávanie, veda a inovácie sú súčasťou Plánovaných opatrení v štrukturálnych témach. V tejto časti NPR SR 2014 (s. 36) konštatuje, že: „Vzdelávací systém nedostatočne reaguje na potreby trhu práce..." a že bude potrebné čo najviacho spružniť.

Závery vyslovované v tejto štúdii plne korešpondujú s reformnými programami EÚ. Tvrdíme, že inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast nemožno dosiahnuť bez skvalitnenia vzdelávania a podpory vedy, výskumu a inovácií – nejde však len o rýdzo ekonomické profity z posilneného vzdelávania ale aj o hodnotové parametre, na ktorých stojí EÚ. Inteligentnosť, udržateľnosť a inkluzívnosť priamo vyplývajú z podstaty demokracie ako zriadenia budovaného na princípoch ľudských práv, slobôd, rodovej rovnosti.

V časti NPR SR2014venovanej vysokému školstvu (s. 39) sa hovorí o pripravovanom novom zákone o vysokých školách, ktorý by mal byť predložený v priebehu roka 2014 a nadobudnúť účinnosť od septembra 2015. Materiál avizuje zjednodušenie procesu akreditácie a posilnenie autonómie vysokých škôl v akademických otázkach. Domnievame sa, že pri vhodnej stimulácii vysokých škôl by mohlo dôjsť k zvýšeniu záujmu o akreditovanie študijných odborov orientovaných na problematiku ľudských práv a rodových štúdií. Dôležitým impulzom by v tomto smere rozhodne bola prijatá Celoštátna stratégia ochrany a podpory ľudských práv v SR, ktorú dávame do pozornosti na viacerých miestach tejto štúdie.[92]

NPR SR 2014 sa venuje aj ďalšiemu vzdelávaniu (s. 39 - 40) a deklaruje cieľ „vytvorenie fungujúceho systému celoživotného vzdelávania a poradenstva. Je dôležité definovať požiadavky na vzdelávacie programy, lektorov a manažérov a na samotné inštitúcie. Súčasne je potrebné informovať o ponuke vzdelávacích programov a ich výstupoch, prípadne zabezpečiť poradenstvo." Materiál konštatuje, že sa realizuje národný projekt, ktorý „plánuje zabezpečiť kvalitu vzdelávacích programov (cieľ, obsah, forma, metódy), inštitúcií (personálne, materiálno – technické a priestorové zabezpečenie). Vytvorí sa sieť poradenských inštitúcií a zabezpečí sa účasť zamestnávateľov na ďalšom vzdelávaní a poradenstve pre dospelých..." V roku 2015 sa plánujú „legislatívne zmeny na finančnú motiváciu zamestnávateľov, ktorí budú investovať do vzdelávania vlastných zamestnancov. Bude sa tiež pokračovať v legislatívnych úpravách uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania."

Táto časť NPR SR 2014 odkazuje na *Národný projekt Ďalšie vzdelávanie a poradenstvo pre dospelých ako nástroj lepšej uplatniteľnosti na trhu práce* realizovaný *Národným ústavom celoživotného vzdelávania*. Projekt sa zameriava najmä na ďalšie odborné vzdelávanie v odvetviach priemyslu, remesiel a služieb, v tomto ohľade nekorešponduje so zameraním A3 *Národného projektu Inštitút rodovej rovnosti*. V niektorých ohľadoch však možno identifikovať styčné plochy medzi oboma

[92] Návrh stratégie v Úvode uvádza: „Ľudské práva sú agendou, ktorá by mala byť kľúčovou prioritou programových vyhlásení každej vlády SR a nevyhnutne aj viditeľnou súčasťou ich ťažiskových reformných programov." Pozri: http://www.radavladylp.gov.sk/celostatna-strategia-ochrany-a-podpory-ludskych-prav-v-sr/, Aktuálna verzia stratégie, s. 3.

projektmi (zvýšenie účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní rozvojom systému ďalšieho vzdelávania a poradenstva pre dospelých; zabezpečenie kvality vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania a kvality vzdelávacích inštitúcií).[93] Celkovo je naliehavo žiaduce, aby národné projekty v gescii rôznych rezortov orientované na vzdelávanie boli väčšmi prepojené a kompatibilné.

V zmysle hore uvedeného by *Národný program reforiem Slovenskej republiky 2014*mal vytvoriť vhodné podmienky na realizáciu systému akreditácie v oblasti rodovej rovnosti. Pripravovaná Celoštátna stratégia ochrany a podpory ľudských práv v SR by najmä prostredníctvom celoštátneho plánu výchovy a vzdelávania k ľudským právam, rodovej rovnosti a demokratickému občianstvu mala metodologicky nastaviť toto vzdelávanie ako celoživotné vzdelávanie a ako celospoločenskú prioritu, ktorá by sa následne mala implicitnejšie stať súčasťou ďalších programov reforiem v SR.[94]

### 4.2.2. Stratégia celoživotného vzdelávania 2011[95]

Pre Stratégiu celoživotného vzdelávania 2011(ďalej len „Stratégia CŽV“) bol jedným z východísk *Národný program reforiem Slovenskej republiky 2011 – 2014*. Stratégia CŽV nadviazala na *Stratégiu celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva*, ktorú vláda SR schválila v apríli 2007 s výhľadom jej naplnenia v roku 2015 avšakuviedla, žev polčase jej realizácie„sa nepodarilo všetky priority naplniť a s plnením niektorých sa nezačalo.“[96]

Jedným z výstupov Stratégie 2007 bolo prijatie *zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov* (pozri nižšie), ktorý ustanovil niekoľko dôležitých inštitútov pre ďalší rozvoj systému celoživotného vzdelávania, napríklad, akreditáciu na základe kvalifikačných štandardov, uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania, monitorovanie a prognózovanie vzdelávacích potrieb. Stratégia CŽV konštatuje, že tieto nástroje „sa však nepodarilo zatiaľ zaviesť do praxe, predovšetkým z dôvodu nerealizácie systémového projektu na podporu ďalšieho vzdelávania, v ktorého rámci mali byť tieto nástroje rozpracované. Rovnako tak sa nepodarilo dosiahnuť v dostatočnej miere sústredenú a koordinovanú aktivitu všetkých zainteresovaných aktérov. Hlavní aktéri v systéme celoživotného vzdelávania sú samotní občania, vzdelávacie inštitúcie, poradenské centrá, zamestnávatelia,

---

[93] Bližšie pozri: http://nuczv.sk/projekty/dalsie-vzdelavanie-a-poradenstvo-pre-dospelych-ako-nastroj-lepsej-uplatnitelnosti-na-trhu-prace/

[94] Obdobný dôraz na ľudsko-právnu a rodovú výchovu a vzdelávanie pozri v materiáloch (odborných podkladoch k stratégii) Výboru pre výskum, vzdelávanie a výchovu v oblasti ľudských práv a rozvojového vzdelávania a Výboru pre rodovú rovnosť Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť, dostupných na
http://www.radavladylp.gov.sk/celostatna-strategia-ochrany-a-podpory-ludskych-prav-v-sr/
http://www.radavladylp.gov.sk/data/files/4835_priloha-c-4---rodova-rovnost-a-prava-zien.pdf

[95] Stratégiu CŽV 2011 schválila vláda SR uzn. č. 657/2011 z 12.10.2011. Dostupná je na: http://old.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/Strategia%20celozivotneho%20vzdelavania%202011.pdf

[96]Na príklade konštatácií stratégie CŽV môžeme vidieť, že strategické/reformné programy v oblasti vzdelávania všeobecne trpia na nedostatočnú dynamiku v realizačnej rovine.

profesijné a odborové združenia, ale aj miestna a regionálna samospráva, personálne agentúry a mimovládne organizácie. Títo aktéri sa musia podieľať na identifikácii, vývoji a aplikácii spomenutých nástrojov spoločne.“

Uvedené deficity nie sú zásadne riešené ani v roku 2014 a najmä v kontexte tejto štúdie treba uviesť, že k zásadnému posunu vo veci „sústredenej a koordinovanej aktivity všetkých zainteresovaných aktérov“ dosiaľ nedošlo. Stratégia CŽV presne pomenúva, že spoločná identifikácia, vývoj a aplikácia nástrojov CŽV sú kľúčové, čo platí aj v tej zložke celoživotného vzdelávania, ktorou je (presnejšie, malo by byť) ľudsko-právne a rodové vzdelávanie.

Stratégia CŽV spustila v roku 2011 proces inovácie predošlej stratégie z roku 2007, ktorý reflektuje zásadné dokumenty EÚ v tejto oblasti, najmä *Uznesenie Rady EÚ o obnovenom európskom programe vzdelávania dospelých (2011/C 372/01) a jeho Prílohu Európsky program vzdelávania dospelých : Prioritné oblasti na obdobie rokov 2012 – 2014* (pozri vyššie, časť 3.2. štúdie). V časti 2. uvádza **motiváciu**, ako jeden zo základných predpokladov individuálnej úspešnosti. Ide o **aktívny záujem človeka o vlastný profesijný a občiansky rozvoj** v systéme celoživotného vzdelávania:„**Motivácia je úzko spätá s jedinečnosťou človeka**, preto aj motivačné prvky pre jednotlivca môžu byť iné.“

Stratégia CŽVsa bližšie venuje motivácii ku školskému a k ďalšiemu vzdelávaniu a z hľadiska odbornosti k profesijnému a k občianskemu vzdelávaniu. V tejto časti Stratégia CŽV ´hovorí´ jazykom ľudských práv (hoci nie jazykom rodovej rovnosti) zdôrazňujúc jedinečnosť človeka. Vymenúva slabiny motivácie k ďalšiemu vzdelávaniu: slabo rezonuje u jednotlivých ľudí; nevedie k získaniu titulu alebo kvalifikácie, ktoré by výrazne zvyšovali šance na trhu práce; neexistuje možnosť uznania výsledkov ďalšieho vzdelávania; chýbajú mechanizmy uznávania ďalšieho vzdelávania voči školskému a kvalifikačné štandardy. Kriticky je poňatý aj fakt, že 90 % programov v ďalšom vzdelávaní je profesijne orientovaných. V prípade občianskeho vzdelávania Stratégia CŽV uvádza, že pre jednotlivca[97]je „najlepšou referenciou on sám a spoločnosť, v ktorej žije. Úroveň sociálnych kompetencií, ktoré nadobudol vo vzdelávaní, sa prejavuje v jeho aktívnom záujme o spoločenské dianie vo svojom okolí, v miere starostlivosti o svoje zdravie, životné prostredie, trvalú udržateľnosť, ale aj vnímanie globálnych ekonomických a politických súvislostí. Charakterizujú úroveň sociálnej vyspelosti a pripravenosti človeka pre život v spoločnosti.“ Domnievame sa, že z tejto citácie je zrejmé, že Stratégia CŽV neinkorporovala *expressis verbis* do dizajnu sociálnych kompetencií aj tie, ktoré priamo vyplývajú z vnútroštátnych a medzinárodných ľudsko-právnych záväzkov či záväzkov v oblasti rodovej rovnosti. Nejde totiž len o to, aby človek prejavoval záujem o to, čo uvádza hore uvedený text, ide o to, ako tento záujem prejaví. Pre takto chápanú kultiváciu sociálnych kompetencií

[97] Opätovne pripomíname, že preberáme znenia autentických dokumentov, v ktorých nachádzame z hľadiska podstaty ľudských práv aj rodovo nekorektné/nevyvážené pojmy. Platí to aj o pojme „jednotlivec“, ktorý by bolo vhodné nahradiť pojmom „jednotlivý človek“ alebo „človek“ alebo v rozpise „muži a ženy“ a pod.
Slová v časti 3.3.2. boldom zvýraznil autorský kolektív.

neexistuje dlhodobá a komplexná stratégia alebo koncepcia pretavená do kontinuálnych programov ľudsko-právneho, rodového vzdelávania.

V školskom a ďalšom vzdelávaní, ako sme opakovane zdôraznili, absentujú relevantné, na seba nadväzujúce výchovy, vzdelávania, programy a odbory štúdia. Dôsledky sa čoraz markantnejšie prejavujú v elementárnych neznalostiach princípov demokracie, právneho štátu, v nezáujme o spoločenské dianie a veci verejné vôbec, v klesajúcej volebnej účasti každého druhu, v slabom vymáhaní a slabej vymožiteľnosti práva, v korupcii, v náraste extrémistických postojov, diskriminačných činov, v zanedbávaní starostlivosti o zdravý životný štýl a prostredie, v neschopnosti a nezáujme vnímať globálne, regionálne a vnútroštátne súvislosti. Proces prípravy Celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv v SR zdôraznil ako nevyhnutnú podmienku ochrany a podpory ľudských práv vrátane rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí práve cielené celospoločensky a celoživotne prioritizované a poskytované vzdelávania a výchovy zamerané na nadobúdanie občianskych a sociálnych kompetencií v demokratickej spoločnosti.

Stratégia CŽV konštatuje, že od vzdelávania „sa očakáva, že bude **zodpovedať požiadavkám a potrebám spoločnosti (osobnostného rozvoja jednotlivcov) a trhu** práce[...]“ Priestor na to má poskytnúť definovanie „kvalifikačných štandardov (Národná sústava kvalifikácií) v štruktúre „vedomosti, zručnosti, kompetencie“, ktoré potom budú tvoriť jadrá kurikúl na jednotlivých úrovniach vzdelávania.“ Práve tu vidíme priestor a výzvu aj pre budovanie systému akreditácie rodového vzdelávania.

Stratégia CŽV v roku 2011 pomenovala aj iné prekážky lepšieho využívania ďalšieho vzdelávania (chýba systém poradenstva vo vzdelávaní zamestnaných dospelých, neexistujú vhodné a prístupné informácie o kvalitnom vzdelávaní) a naznačila, že vo svete existuje viacero funkčných a veľmi efektívnych modelov, napríklad fínsky. Správne uviedla,že „**riešenie uvedenej problematiky v dospelom veku musí nadväzovať na základy položené už v priebehu primárneho a sekundárneho vzdelávania.**“Nedostatočne sa však vyjadrila k pemzu toho, čo majú základné a stredné školy poskytnúť žiačkam a žiakom. Nestačí totiž viesť ich k zodpovednej práci s kariérou a naučiť ich vnímať realitu a potreby trhu práce. Nevyhnutná je príprava na spoločenský a občiansky život, pretože osobná, rodinná, pracovná, spoločenská, politická dimenzia života jednotlivých ľudí nie sú striktne oddelené, ale v menšej alebo väčšej miere sa prelínajú, alebo dokonca podmieňujú.

Vo vzťahu k dospelej populácii Stratégia CŽV vytyčuje ako nevyhnutnosť„**vznik informačno-poradenských služieb** (napr. integrovaný informačný systém) a kontaktných poradenských centier (centrá kariérového poradenstva pre dospelých).“*Národný ústav celoživotného vzdelávania* ako koordinačné miesto pre celoživotné vzdelávanie a poradenstvo je aktuálne (v programovom období 2007 – 2013) nositeľom Národného projektu *Ďalšie vzdelávanie a poradenstvo pre dospelých ako*

*nástroj lepšej uplatniteľnosti na trhu práce,* ktorý máprispieť k zvýšeniu účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní rozvojom systému ďalšieho vzdelávania a poradenstva pre dospelých. Projekt spolufinancovaný z európskeho sociálneho fondu počíta s vytvorením vzdelávacích programov, so zriadením a prevádzkovaním poradenských centier pre dospelých v jednotlivých regiónoch Slovenska (od apríla 2014 je zriadených 25 poradenských centier pre dospelých na území celej SR s výnimkou bratislavského kraja). Koncepcia plánuje zabezpečiť kvalitu vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania a vzdelávacích inštitúcií. Vytvorí sieť poradenských inštitúcií a predovšetkým zabezpečí účasť zamestnávateľov na ďalšom vzdelávaní a poradenstve. Pozornosť sa upriamuje najmä na ďalšie odborné vzdelávanie v odvetviach priemyslu, remesiel a služieb (strojárstvo, elektrotechnika, automobilový a ťažobný priemysel, stavebníctvo, hutníctvo, drevárstvo či poľnohospodárstvo a iné).[98] Vzniknutá sieť môže byť v budúcnosti aj bázou poradenstva ďalšieho vzdelávania v oblasti rodového vzdelávania, popri pracovných kompetenciách aj bázou nadobúdania občianskych, sociálnych kompetencií.

Stratégia CŽV rozvíja kľúčovú problematiku rozvoja **kompetencií** jednotlivých ľudí vychádzajúc z odporúčania EÚ (*Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. 12. 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie (2006/962/ES*), ktorému sme sa už vyššie podrobnejšie venovali a ktoré definuje 8 kľúčových kompetencií. Stratégia CŽV správne odôvodňuje: „Kritérium pre výber týchto kompetencií ako kľúčových pre rozvoj celoživotného vzdelávania vychádza z princípu, že **vzdelávanie sa ako také by nemalo smerovať len k naplneniu potrieb profesijného rozvoja, ale tiež rozvíjať osobnosť jednotlivca na poli jeho uplatnenia sa v spoločnosti a rozvoji jeho osobných záujmov**.“A ďalej: „Prínosom je aktívny život a vyššia kvalita života. Kľúčové kompetencie majú vo všeobecnosti jednu vysokú pridanú hodnotu pre jednotlivca, ktorá spočíva predovšetkým v ich prenositeľnosti, t. j. môže ich naplno uplatniť v osobnom živote aj v oblasti jeho pracovných činností. Ich výhoda je v tom, že zvyšujú flexibilitu jednotlivca na trhu práce a on sa tak stáva uplatniteľným na rôznych pracovných pozíciách. Zároveň rozvíjajú jednotlivca po jeho osobnostnej stránke. **Kľúčové kompetencie podporujú nadobúdanie základných spoločenských a občianskych hodnôt jednotlivca**, **pomáhajú mu zlepšovať jeho celkovú orientáciu v spoločnosti a v rôznych životných situáciách**. Mladého človeka pripravujú na život v dospelosti, u dospelých rozvíjajú sociálne zručnosti a základ pre ďalšie vzdelávanie v rámci celoživotného vzdelávania.“ – Táto časťStratégie CŽV priamo potvrdzuje závery autoriek a autorov tejto štúdie pri tvorbe systému akreditácie rodového vzdelávania sa možno na ňu priamo odvolávať.V celom procese vzdelávania (celoživotne) ide o nadobúdanie osobnostných, spoločenských, občianskych kompetencií, ktoré sú nemysliteľné bez nadobudnutia príslušného vzdelania, výchovy a senzibilizácie v oblasti ľudských práv, rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí, demokratického občianstva a pod.

[98] Bližšie pozri: http://nuczv.sk/projekty/dalsie-vzdelavanie-a-poradenstvo-pre-dospelych-ako-nastroj-lepsej-uplatnitelnosti-na-trhu-prace/

Pozrime sa bližšie na **kompetenciu *aktívne občianstvo***, tak ako ju uviedla expertná pracovná skupina pre Stratégiu CŽV. Možno súhlasiť, že: „Oblasť aktívneho občianstva je vnímaná ako súbor aktivít, ktoré rozvíjajú osobnostné aktivity v spoločnosti (v rámci pracovných činností aj vo voľnom čase). Podstatou aktívneho občianstva je jednak záujem o veci verejné (motivačný aspekt), jednak schopnosť prezentovať a obhajovať svoje záujmy (kompetenčný aspekt) a napokon schopnosť dosahovať reálne výsledky a vplyv (praktický aspekt). V neposlednom rade ide v občianskej spoločnosti aj o to, ako sa občania správajú k sebe navzájom vo verejnom priestore. V tomto zmysle **znamená** pojem **občianska spoločnosť aj „civilizovanú" spoločnosť**." Vari niet pochybnosti o tom, že civilizovanosť je spravidla o.i. aj výsledkom dlhodobo pestovanej, praktizovanej demokratickej kultúry ľudských práv, rodovej rovnosti a pod., k čomu treba, hoci s oneskorením systematicky pristúpiť. Aj preto, že aktívne občianstvo treba chápať v prvom rade (a nielen v neposlednom) ako súbor aktivít, v ktorých sa ľudia vzájomne rešpektujú, čo nemôže nesúvisieť aj so sférou neverejného, súkromného života.

Stratégia CŽV sa venuje aj indikátorom aktívneho občianstva. Čerpá zo zdroja Indikátory európskeho celoživotného vzdelávania (European Lifelong Learning Indicators, The ELLI Index Europe 2010)[99] a konštatuje, že Slovenská republika patrí ku krajinám, ktoré v rámci EÚ dosahujú absolútne najnižšie hodnoty v oblasti aktívneho občianstva.SR to chce zmeniť svojou účasťou na dôležitom projekte OECD, medzinárodnom hodnotení kompetencií dospelých PIAAC (Program of International Assessment of Adult Competences).[100] Podľa Stratégie CŽV „PIAAC zároveň zhodnotí, ako súvisia zručnosti so spoločensko-hospodárskym úspechom jednotlivcov i celých krajín a prinesie informácie o tom, nakoľko sú systémy vzdelávania úspešné v sprostredkúvaní potrebných kompetencií a ako je možné zvýšiť efektívnosť vzdelávacích politík a opatrení."

PIAAC je vo vzťahu k tvorbe systému akreditácií rodového vzdelávania vhodne využiteľným médiom,[101] pretože medzi schopnosťami a zručnosťami dospelých, ktoré tento najväčší a najkomplexnejší medzinárodný prieskum sleduje, nevyhnutne patria ľudsko-právne, rodové, občianske kompetencie. Na strane SR, poskytujúcej prieskumu OECD dáta, však musí byť záujem o chápanie podmienenosti spoločensko-hospodárskeho úspechu jednotlivých ľudí a krajiny aj cestou ľudsko-právnej a rodovej kultivácie.

Stratégia CŽV chápe celoživotného vzdelávanie ako „systémový prístup ku vzdelávaniu od útleho detstva až po aktívny život v seniorskom veku, ktorý v sebe zahŕňa oblasť aktívneho pôsobenia a začlenenia jednotlivca v spoločnosti a jeho vnútorného naplnenia v oblasti osobných záujmov. V

---

[99] Indikátory európskeho celoživotného vzdelávania (European LifelongLearningIndicators) boli spracované Bertelsmannovou nadáciou (BertelsmannStiftung) v spolupráci s UNESCO v roku 2010. Pozri: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/en/media/xcms_bst_dms_32077_32078_2.pdf

[100] Pozri poznámku č. 76

[101] Bližšie pozri webové sídlo: http://nuczv.sk/piacc/co-je-piaac/

centre pozornosti celoživotného vzdelávania je učiaci sa jednotlivec, ktorý má prístup tak k školskému vzdelávaniu (zaručené Ústavou Slovenskej republiky), ako aj k ďalšiemu vzdelávaniu so zachovaním princípov kvality a **rovnosti príležitostí** v každom veku a bez ohľadu na jeho vzdelanie."

Aj keď sa Stratégia CŽV explicitne nezmieňuje o princípoch a cieľoch celoživotného vzdelávanie tak, ako to robí *školský zákon*[102], je v nej *implicite* obsiahnuté (odkazom na Ústavu SR a rovnosť príležitostí), že medzi tieto princípy a ciele patria rešpekt k ľudským právam a rodovej rovnosti.

Stratégia CŽV akcentuje potrebu „vytvoriť a implementovať ucelený systém kvalifikačných a hodnotiacich štandardov prepojený s úrovňami Národného kvalifikačného rámca."Významnou súčasťou Stratégie CŽV je preto multimediálna platforma„ktorá by komplexne podporovala ďalšie vzdelávanie (prepojené so systémom poradenstva pre dospelých) a bola by využiteľná aj pre mimoškolské formy učenia sa prostredníctvom internetu s využitím informačných technológií."Slúžila by predovšetkým „ako priestor pre podporu a zverejnenie vzdelávacieho obsahu zameraného na vybrané kľúčové kompetencie – komunikáciu v cudzích jazykoch, digitálnu kompetenciu, **spoločenské a občianske kompetencie**[103], zmysel pre iniciatívnosť a podnikavosť. Tieto kompetencie rozvinie do vzdelávacích programov, ktoré budú následne poskytované na platforme. Okrem nich zhromaždí na jednom mieste aj už existujúce vzdelávacie programy. Ide o programy, ktoré vznikli ako výstupy rôznych vzdelávacích projektov, ako aj činnosti mimovládnych organizácií."

Programy v oblasti rodového vzdelávania (ľudských práv, demokratického občianstva) pripravovali v SR v rokoch po politickej zmene (1989) predovšetkým mimovládne organizácie a vybrané vysokoškolské pracoviská. Presné zmapovanie týchto výstupov však zatiaľ uskutočnené nebolo a vychádzajúc z aktuálneho Akčného plánu Stratégie CŽV (Akčného plánu celoživotného vzdelávania na roky 2012 až 2014)104uskutočnené nebude. Predpokladáme, že sa uskutoční prostredníctvom komplexnej analýzy stavu ľudských práv a rodovej rovnosti v SR, úlohy, ktorá vyplynie z prijatej Celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv v SR, pričom by mala (v časti celoštátneho plánu ľudsko-právneho, rodového, občianskeho vzdelávania a výchovy) komunikovať so Stratégiou CŽV. Vzájomná kompatibilita vízií oboch stratégií (čo platí aj širšie, ku všetkým relevantným stratégiám) by významne prispela k rozvoju systému vzdelávania ako takého, ľudsko-právneho, rodového zvlášť.

### 4.2.3. Zákon 568/2009 o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

[102] Pozri časť 2. tejto štúdie.
[103] Zvýraznil autorský kolektív.
[104] Dostupný na: https://www.minedu.sk/data/files/2606_akcny-plan-strategie-czv-2011_final.pdf

***Zákon 568/2009 o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov***[105](ďalej len „zákon o CŽV") bol ostatne novelizovaný v roku 2012 a podľa § 1 upravuje celoživotné vzdelávanie aj akreditáciu vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania. V § 2 vymedzuje celoživotné vzdelávanie ako „všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti." Celoživotné vzdelávanie je základným princípom výchovy a vzdelávania uplatňovaným vo vzdelávacej sústave Slovenskej republiky. Tvorí ho školské a ďalšie vzdelávanie. Ďalšie vzdelávanie umožňuje získať čiastočnú kvalifikáciu alebo úplnú kvalifikáciu alebo doplniť, obnoviť, rozšíriť alebo prehĺbiť si kvalifikáciu nadobudnutú v školskom vzdelávaní, alebo uspokojiť záujmy a získať spôsobilosť zapájať sa do života občianskej spoločnosti.

Vo vzťahu k tvorbe systému akreditácie rodového vzdelávania ide o kľúčovú pasáž zákona o CŽV. Hoci tento zákon presne nevymedzuje, čo znamená získanie spôsobilosti pre zapojenie sa do života občianskej spoločnosti, je podľa nás zrejmé, že ide o celú škálu občianskych kompetencií, ku ktorým nesporne patria aj vedomosti, zručnosti a schopnosti nadobudnuté prostredníctvom výchovy a vzdelávania k ľudským právam, rovnosti príležitostí, rodovej rovnosti, demokratickému občianstvu.

Zákon o CŽV vymedzuje (v § 3) niektoré pojmy z oblasti vzdelávacích programov ako aj druhy, formy a rozsah ďalšieho vzdelávania (v § 4) relevantné pre tvorbu systému akreditácie rodového vzdelávania. Pokiaľ ide o definičné rámce odborného garanta vzdelávacieho programu a jeho odbornej spôsobilosti a lektora vzdelávacieho programu a jeho lektorskej spôsobilosti, narážame na problém. Vzdelanie v odbore rodové štúdiá totiž nemožno na vysokých školách v SR nadobudnúť a to aj preto, lebo v školskom vzdelávaní nie sú preň položené systémové základy.

Obdobne kolízne sú v tomto kontexte § 8 – 14 zákona o CŽV, týkajúce sa akreditácie ďalšieho vzdelávania a ukončovania akreditovaného vzdelávacieho programu. Napríklad, akreditačná komisia pre ďalšie vzdelávanie posudzuje spôsobilosť vzdelávacej inštitúcie uskutočniť vzdelávací program (rodového vzdelávania), jej členky a členovia však z vyššie uvedených objektívnych príčin nedisponujú erudíciou pre toto posúdenie. Jedným z riešení by bolo vytvorenie databázy posudzovateliek a posudzovateľov s vysokou rodovou kompetenciou.

Ďalej, pre odborného garanta a lektora vzdelávacieho programu zákon o CŽV predpisuje v závislosti od obsahového zamerania akreditovaného vzdelávacieho programu stupeň vzdelania, prax a lektorskú činnosť. Prípustné stupne vzdelania sú síce nastavené široko: od vysokoškolského, úplného stredného s maturitou, výučný list, po osvedčenie o čiastočnej alebo úplnej kvalifikácii, ale pri absencii rodového vzdelávania (alebo ľudsko-právneho vzdelávania) v školskom systéme nie je možné predpis splniť. Platí to aj o podmienke vysokoškolského vzdelania prvého alebo druhého stupňa v príslušnom odbore vzdelávacieho programu.Táto podmienka je v súčasnosti nesplniteľná, nakoľko vysoké školy v SR

[105] Dostupný na: https://www.minedu.sk/data/att/4125.pdf

neponúkajú relevantný študijný program ani študijný odbor (rodové štúdiá, ľudské práva a pod.). Vysokoškolské vzdelanie tohto druhu sa dá získať jedine štúdiom v zahraničí, prehľad o tom, koľko ľudí zo SR ho nadobudlo, však nie je k dispozícii a možno predpokladať, že ich počet je nízky. Alternatívne zákon o CŽV podmieňuje odbornú spôsobilosť odborného garanta vzdelávacieho programu vysokoškolským vzdelaním prvého alebo druhého stupňa v inom odbore. Táto podmienka splniteľná je, a to hlavne u absolventov a absolventiek spoločensko-vedných a humanitných odborov v SR, hlavne filozofie a politológie, zriedkavejšie práva a i.

Pre etablovanie akreditácie rodového vzdelávania je kľúčový prienik do Národnej sústavy kvalifikácií, Informačného systému ďalšieho vzdelávania a Systému monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb, ku ktorým sa vzťahujú § 21 - 23 zákona o CŽV.

V marci 2013 zahájil Štátny inštitút odborného vzdelávania ***Národný projekt Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií***. Podľa informácií dostupných na jeho webovom sídle[106] je cieľom projektu „vytvoriť Národnú sústavu kvalifikácií, ktorá má pripraviť pôdu preuznávanie kvalifikácií získaných neformálnou a informálnou cestou. Zároveň týmto projektom bude Slovenská republika napĺňať úlohy stanovené Európskou úniou – vytvorenie Národného kvalifikačného rámca ako nástroja na porovnávanie kvalifikácií prostredníctvom ich referencovania voči Európskemu kvalifikačnému rámcu a nástroja podporujúceho ich prenos a uznávanie v európskom priestore. Druhý register – Národná sústava kvalifikácií – má ponúknuť občanom komplexný pohľad na kvalifikačný systém našej republiky.“ –

Z toho, čo sme už konštatovali v tejto štúdii vyplýva, že v sústave kvalifikácií SR je nevyhnutné vidieť aj kvalifikácie pre pôsobenie v oblasti rodového a ľudsko-právneho vzdelávania. O to naliehavejšie je však vytvoriť podmienky na ich nadobúdanie.

### 4.2.4. Zákon č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Jednou z prioritných cieľových skupín rodového vzdelávania (ale aj vzdelávania k ľudským právam a demokratickému občianstvu) sú nevyhnutne pracovníčky a pracovníci pracujúci na úrovni verejnej, najmä štátnej správy, kde sa pripravujú, implementujú, monitorujú, prehodnocujú a revidujú verejné politiky. Tvorba systému akreditácie rodového vzdelávania sa musí, o.i., oprieť o analýzu a kritické zhodnotenie platného zákona o štátnej službe a konštruktívne návrhy pre jeho novelizáciu. Verejné politiky SR sa úzko viažu k členstvu SR v EÚ ale aj OSN, RE, OBSE, OECD a k záväzkom, ktoré z nich vyplývajú. Je ***Zákon č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov***[107](ďalej len „zákon o štátnej službe“) nastavený tak, aby na poli plnenia týchto záväzkov umožňoval plnohodnotný výkon?

[106]Pozri: http://www.siov.sk/narodne-projekty-/24502s
[107]Dostupný na: https://www.minedu.sk/data/att/2919.pdf

Zákon o štátnej službe upravuje medzi iným aj podmienky vzdelávania štátnych zamestnancov a zamestnankýň.[108] Služobné úrady (ministerstvá, ostatné ústredné orgány štátnej správy) podľa tohto zákona organizujú, zabezpečujú a umožňujú prípravu a systematické odborné vzdelávanie štátnych zamestnancov a zamestnankýň a to prostredníctvom prehlbovania a zvyšovania kvalifikácie. Prehlbovanie kvalifikácie sa podľa § 77 zákona o štátnej službe uskutočňuje a) adaptačným vzdelávaním, b) priebežným vzdelávaním, c) špecifickým vzdelávaním, pričom:„Adaptačné vzdelávanie sprostredkúva štátnemu zamestnancovi v adaptačnom období informácie a vedomosti smerujúce k osvojeniu si základných zručností potrebných na vykonávanie činností v štátnej službe. Adaptačné vzdelávanie pozostáva zo a) všeobecnej časti, ktorá je zameraná najmä na získanie vedomostí o Ústave Slovenskej republiky, všeobecne záväzných právnych predpisoch upravujúcich štátnozamestnanecké vzťahy, organizácii štátnej správy, Európskej únii, komunikácii a etike štátneho zamestnanca, b) špecifickej časti, ktorá je zameraná najmä na získanie informácií o úlohách a postavení príslušného služobného úradu a o jeho vnútorných normatívnych aktoch a na získanie informácií o úlohách vykonávaných v organizačnom útvare, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu.“

Zrejmé je, že každá zamestnankyňa a každý zamestnanec štátnej služby by mal nadobudnúť primerané vzdelanie v oblasti vnútroštátnych a medzinárodných záväzkov SR pokiaľ ide o ľudské práva, rodovú rovnosť, rovnosť príležitostí, problematiku diskriminácie a pod. V portfóliu ponúk na adaptačné vzdelávanie v pôsobnosti jednotlivých služobných úradov však spravidla takéto témy nenájdeme. Napĺňa sa predovšetkým litera zákona o štátnej službe v časti venovanej priebežnému vzdelávaniu. Priebežné vzdelávanie je zamerané najmä na jazykové vzdelávanie (štátny jazyk a cudzie jazyky) a na zručnosti potrebné na výkon funkcie vedúceho zamestnanca. Špecifické vzdelávanie sa orientuje na oblasti určené vládou ako prioritné, ďalej vzdelávanie v oblasti informačných technológií a osobnostného rozvoja. Zákon pomerne široko menuje formy prehlbovania kvalifikácie, čo patrí k jeho pozitívam. Obdobne ho možno hodnotiť v jeho § 80, podľa ktorého si štátny zamestnanec môže zvyšovať kvalifikáciu štúdiom na vysokej škole.Vieme však, že aprobácie potrebné natvorbu a implementáciu verejných politík súvisiacich s vnútroštátnymi a medzinárodnými záväzkami SR v oblasti rodovej rovnosti a všeobecne ľudských práv nemožno v SR (zatiaľ) nadobudnúť v systéme formálneho vzdelávania. Vôbec, z textácie zákona o štátnej službe vyplýva niekoľko zásadných otázok. Napríklad, či medzi oblasti, ktoré by mali byť pre ktorúkoľvek vládu SR prioritné, nepatria jednoznačne tie, prostredníctvom ktorých sa napĺňajú záväzky štátu voči vlastným občanom a občiankam (dané ústavou) ako aj záväzky štátu vyplývajúce z medzinárodných dohôd. Zákon o štátnej službe vykazuje v tomto smere značné rezervy a mal by sa čím skôr dočkať zásadnej novelizácie. Tá však predpokladá širší kontext kritického zhodnotenia viac než dvadsaťročia demokratického vývinu v SR a jeho strategické uchopenie, akcelerovanie a prehĺbenie.

[108] Avšak (na rozdiel od autorského kolektívu tejto štúdie) ako všetky zákony platné v SR, operuje len generickým maskulínom.

# ČASŤ B

# Štandardy kvality rodového tréningu ako príklad dobrej praxe v tvorbe štandardov rodového vzdelávania

## 1. Mapovanie politík a skúseností z oblasti rodových tréningov v EÚ. Príklady dobrých praxí.

Nasledovná kapitola predstavuje súhrn zistení zo širšieho projektu ***Európskeho inštitútu rodovej rovnosti*** (European Institute for Gender Equality – EIGE)[109] zameraného na mapovanie nástrojov podpory gender mainstreamingu[110] (ďalej GM) v krajinách EÚ.

Vzhľadom na to, že rodové expertky a experti z jednotlivých členských štátov EÚ v predchádzajúcich odborných diskusiách vyhodnotili *rodový tréning* ako jeden z najefektívnejších nástrojov rastu poznania a zručností v oblasti GM, EIGE sa v rámci svojho skúmania zameral práve na skúmanie stavu implementácie rodového vzdelávania formou tréningu.

[109] EIGE. Mapping of gender training policies and practices in European Union : Summary of findings [online]. Dostupné na: http://eige.europa.eu/content/document/mapping-gender-training-in-the-european-union-and-croatia-synthesis-report

[110] Ďalej uvádzame aj ako „GM“.

Rodový tréning sa chápe ako *učebný nástroj*, ktorého cieľom je dosiahnuť širšie oboznámenie sa s témou rodovej rovnosti u tvorcov politík a ďalších významných činiteľov v krajinách EÚ, vytvárať ich rodové kompetencie vrátane scitlivenia postojov a tým umožniť, aby sa téma rodovej rovnosti mohla úspešne začleniť do všetkých úrovní ich práce.

## 1.1. Mapovanie poskytovania rodových tréningov v krajinách EÚ.

Hlavným cieľom výskumubolo prispieť k efektívnejšej implementácii politík a iniciatív rodovej rovnosti v krajinách EÚ. Prvým zámerom mapovania tak bolo poskytnúť prehľad o rodových tréningoch, využívaných nástrojoch práce a trénerskej základni v krajinách EÚ a identifikovať dobré praxe v tejto oblasti. Jedným zo zámerov bolo aj iniciovať diskusiu o *štandardoch kvality pre rodové tréningy v EÚ* a nájsť spoločné prieniky v obsahu a metodológii.

Výskumníci a výskumníčky sa v prvom kroku mapovania sústredili predovšetkým na tieto otázky a oblasti:

- Do akej miery sú rodové tréningy strategickou prioritou efektívnejšej implementácie GM v EÚ?
- Akým spôsobom sa realizuju rodové tréningy v jednotlivých krajinách EÚ a aký majú význam z medzinárodného hľadiska?
- Aké dobré praxe z oblasti rodových tréningov je možné identifikovať v krajinách EÚ?
- Existujú dostupné údaje o efektivite projektov zameraných na rodové tréningy?
- Kto sú hlavní aktéri a aktérky rodových tréningov a aké zdroje majú k dispozícii?
- Aké sú hlavné nedostatky v poskytovaní rodových tréningov v EÚ?
- Ako môže výmena skúseností a poznatkov na EÚ úrovni prispieť k zefektívneniu a väčšej produktivite rodových tréningov v jednotlivých krajinách EÚ?
- Existuje potreba nastaviť štandardy a princípy kvality rodových tréningov?

Štúdia sa metodologicky zameriava na tri hlavné smery výskumu:

1. výskum v oblasti rodových tréningov v medzinárodných a EÚ organizáciách,
2. výskum v jednotlivých krajinách EÚ,
3. prípadové štúdie zamerané na praxe s využiteľným potenciálom.

Výskumný tím tému konzultoval so širokým okruhom aktérov a aktérok z oblasti rodových tréningov a to tak na úrovni organizácií poskytujúcich rodové tréningy, ako aj s individuálnymi rodovými trénerkami a trénermi, s inštitúciami a organizáciami, ktoré využívajú rodové tréningy, s výskumníkmi (inštitúcie i jednotlivci) a s ďalšími relevantnými stakeholdermi. Za Slovenskú

republiku poskytli konzultácie a prehľad o realizovaných tréningoch Ing. Oľga Pietruchová, riaditeľka Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na MPSVR a Mgr. Jana Jablonická Zezulová, rodová trénerka a expertka. Ing. Pietruchová poskytla informácie o národnom projekte a vzdelávaní pre štátnu správu a Mgr. Zezulová o rodových tréningoch, ktoré na Slovensku realizujú prevažne zástupkyne MVO a individuálne lektorky – expertky na rodovú rovnosť. Obe sa zhodli na potrebe vytýčiť minimálne kritériá pri tvorbe a realizácii rodových tréningov v rámci EÚ, ktoré tak zabezpečia kvalitu a efektivitu vzdelávania zo strany rôznych subjektov.[111]

Výskum pokryl široké spektrum rozličných typov rodových tréningov: všeobecné na úrovni zvyšovania povedomia o téme, ako aj špecifické tréningové kurzy a workshopy, sieťovanie tréneriek a trénerov, online zdroje, diskusné skupiny, pracovné skupiny.

V rámci neho bolo zhromaždených a analyzovaných množstvo tréningových zdrojov, napríklad tréningové materiály, príručky a manuály pre rodových trénerov a trénerky alebo inštitúcie poskytujúce rodové tréningy, evaluačné správy. Výskum mapoval obdobie od roku 2005 do súčasnosti, aj keď v niektorých relevantných prípadoch boli prezentované aj staršie informácie.

## 1.2. Tréning v oblasti gender mainstreamingu: v čom spočíva jeho dôležitosť.

GM je dôležitou stratégiou pri dosahovaní rovnosti medzi mužmi a ženami. EÚ vyjadrila silný politický záväzok k jeho uplatňovaniu. Gender mainsreaming nie je cieľ sám o sebe, ale politický prístup, ktorý integruje rodové hľadisko do politických rozhodovacích procesov, zákonodarstva a ďalších typov verejných činností. Môže byť definovaný ako: „(re)organizácia, zdokonalenie, rozvoj a evaluácia politických procesov takým spôsobom, že perspektíva rodovej rovnosti je ľuďmi zodpovednými za vytváranie politík začlenená do tvorby a realizácie všetkých politík na všetkých stupňoch a všetkých úrovniach“.

Takýto prístup zahŕňa fakt, že rodové hľadisko je zohľadňované vo všetkých stupňoch politických procesov vrátane tvorby stratégií a plánov, prípravy, implementácie a evaluácie všetkých programov a v rozvoji a reformách inštitucionálnych štruktúr a procesov. Aby bol v oblasti GM dosiahnutý pokrok, je potrebné poukazovať na nedostatky v poznaní a odbornosti a budovať kapacity u ľudí pracujúcich vo verejnej správe a vládnych inštitúciách. Vyžaduje si to takých tvorcov politík, ktorí sú schopní identifikovať a zohľadniť záležitosti rodovej rovnosti ako súčasť každodennej práce. **Bez dostatočných znalostí z oblasti rodovej rovnosti je implementácia GM v politikách a programoch nemožná. Rodový tréning je preto využívaný ako edukačný nástroj k podpore úsilia tvorcov a tvorkýň politík o integrovanie rodového hľadiska do všetkých politík a programov.**

[111] Údaje za Slovensko tu: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH3012953ENN.pdf

Cieľom rodových tréningov je zaručiť, aby kľúčoví aktéri v oblasti tvorby politík mali dostatočné povedomie o téme rodovej rovnosti, budovať ich rodovú odbornosť a umožniť im dosahovať ciele rodovej rovnosti v ich práci na všetkých stupňoch. Kvalitné zdroje o rodových tréningoch a dobrej praxi, ako aj zdieľanie skúseností a odborných znalostí sú rovnako nevyhnutnou podmienkou efektívneho gendermainstreamingu.

Najmä v posledných rokoch sa zvyšuje povedomie o rodových tréningoch ako nástrojoch efektívneho mainstreamingu. Ako je uvedené nižšie, členské štáty EÚ zavádzajú viaceré iniciatívy, ktoré zvyšujú odborné kapacity ľudí vo verejnej správe a vládnych inštitúciách v oblasti rodovej rovnosti. Napríklad, v roku 2009 švédsky Európsky sociálny fond uviedol program na podporu gender mainstreamingu v rámci ESF. Ide o trojročný projekt orientovaný na identifikáciu nedostatkov v integrácii rodového hľadiska v rámci projektov financovaných z ESF. Hlavným cieľom projektu je ponúknuť podporu na regionálnej úrovni vo forme poradenstva, tréningov a monitorovania aktivít v rámci už realizovaných alebo ešte len pripravovaných ESF projektov v snahe zlepšiť kvalitu implementácie GM.

## 1.3. Hlavné zistenia výskumu

### a) Rodové tréningy sú strategickou prioritou v malom množstve členských krajín EÚ.

GM je politickým záväzkom vo väčšine krajín EÚ. Môžeme ho identifikovať, aspoň v princípe, ako prioritnú oblasť v súčasných vnútroštátnych strategických alebo akčných plánoch pre rovnosť príležitostí (National Equality Strategy or Action Plan) v 16 krajinách EÚ. Mnohé z nich definujú rodové tréningy na vnútroštátnej, regionálnej alebo samosprávnej úrovni ako prioritu potrebnú pre úspešnú implementáciu GM.

V niektorých prípadoch sú plány rovnosti vytvárané s priamym odkazom na potrebu rozvoja rodovej kompetencie ľudí v štátnej správe ako nevyhnutnej podmienky úspešnej implementácie GM.

*Príklady dobrej praxe*

Tréning v oblasti GM, ako aj posilnenie poskytovania informácií z oblasti rodovej rovnosti, tvoria kľúčovú súčasť ***fínskeho akčného plánu rodovej rovnosti***. Od všetkých ministerstiev sa vyžaduje, aby poskytli riaditeľkám, riaditeľom ako aj zamestnancom a zamestnankyniam rodový tréning.

***Grécka stratégia rodovej rovnosti*** obsahuje ako jednu z priorít aktivity smerujúce k rodovej rovnosti a podpore GM prostredníctvom budovania kapacít zamestnancov a zamestnankýň verejnej správy. Generálny sekretariát pre rodovú rovnosť implementuje tréningy a zvyšovanie povedomia o téme šité na mieru potrebám štátnej správy prostredníctvom 20 projektov.,

***Portugalský akčný plán rodovej rovnosti*** vyzýva k diseminácii GM a tréningom štátnych zamestnancov a zamestnankýň v téme GM a rodovej rovnosti.

***Švédska stratégia rodovej rovnosti*** potvrdzuje politický záväzok k implementácii GM v rámci vládnych inštitúcií. Od ministerstiev vyžaduje vytvárať akčné plány pre GM v im zverených príslušných oblastiach. Politické záväzky rovnakého charakteru, vrátane rodových tréningov a ďalších aktivít sú prítomné na lokálnej a regionálnej úrovni.

Silným impulzom pre realizáciu rodových tréningov na všetkých úrovniach štátnej správy je priame legislatívne zakotvenie povinnosti implementácie rodového hľadiska (gender mainstreamingu). Niektoré krajiny, napríklad Nemecko alebo Španielsko určili, že **zabezpečenie rodového tréningu je v štátnom sektore povinnosťou**.

*V* ***Nemecku*** patrí GM medzi hlavné princípy riadenia federálnych ministerstiev[112]. Federálny zákon o rovných príležitostiach deklaruje, že všetci zamestnanci a zamestnankyne ministerstiev, najmä tí a tie na vedúcich pozíciách, zodpovedajú za implementáciu GM. Ana to, aby dokázali túto funkciu efektívne zastávať , potrebujú z absolvovať rodový tréning.

*V* ***Španielsku*** v zmysle zákona o skutočnej rovnosti medzi ženami a mužmi z roku 2007[113], zahŕňajú všetky skúšky potrebné pre vstup do štátnej služby aj vedomosti z oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami (čl. 61, par. 1). Rovnaký článok tiež ustanovuje, že všetky verejné úrady majú poskytovať tréningy z oblasti rovného zaobchádzania a rovných príležitostíako, ako aj z oblasti prevencie rodovo podmieneného násilia (čl. 61, par. 2).

---

[112] Pozri viac: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH3012940ENN.pdf
[113] Viac informácií o tomto zákone tu:
http://www.isotita.gr/var/uploads/NOMOTHESIA/INTERNATIONAL/SPANISH%20constitutional%20act3_2007_en.pdf

## b) Rodové tréningy sú nízkou prioritou pre väčšinu z členských krajín EÚ politicky aj v praxi.

V mnohých prípadoch nie sú deklarované záväzky týkajúce sa realizácie rodových tréningov v prijatých dokumentoch nasledované žiadnou konkrétnou činnosťou a stratégiami. V praxije rozvoj rodových kompetencií pre väčšinu členských štátov EÚ nízkou prioritou a realizuje sa len vo forme tzv. soft politík. Vo väčšine krajín verejní činitelia prejavujú veľmi obmedzený záujem alebo dopyt po rodových tréningoch. V niektorých prípadoch je možné stretnúť sa s neochotou uznať potrebu rodových tréningov, odmietaním dôležitosti témy či dokonca s odmietaním riešiť rodovú rovnosť na politickej úrovni. Aj tam, kde sú rodové tréningy verejným zamestnancom a zamestnankyniam poskytované, chýba snaha motivovať ich k účasti na tréningoch. Nedostatky v znalostiach rodovej problematiky ostávajú preto neriešené.

Hodnotenie škály tréningových aktivít, programov či počtu participujúcich na rodových tréningoch v krajinách EÚ je neľahkou úlohou, pretože na nijakom stupni riadenia neexistuje systematický zber dát. Odhady založené na informáciách získaných prostredníctvom rozhovorov alebo sprostredkovaných výskumom však naznačujú, že účasť v tréningových programoch ostáva nízka a budovanie odborných kapacít v oblasti rodovej rovnosti nebolo v dostatočnom rozsahu implementované do verejných politík.

V tých prípadoch, kde je rodový tréning šitý ľuďom na mieru, má priamy dopad na ich každodennú prácu a je podporený príkladmi poukazujúcimi na efektívnosť tréningových aktivít, je o ich absolvovanie väčší záujem.

## c) Vlády zvyčajne majú koordinačnú úlohu pri príprave programov rodových tréningov.

Vo väčšine krajín zastáva vládny aparát koordinačnú úlohu pri príprave programov rodových tréningov. Avšak v niektorých prípadoch, napríklad v Česku alebo Taliansku, bola táto zodpovednosť postúpená na ministerstvá, regionálnu alebo samosprávnu úroveň. Tento prístup na jednej strane umožňuje zodpovedným vytvárať tréningy prispôsobené kontextu oblasti, v ktorej ich účastníci a účastníčky pôsobia, na strane druhej sťažuje centralizovaný zber údajov o dostupnosti a využívaní relevantných programov a aktivít. V niektorých členských krajinách poskytujú rodové tréningy mimovládne organizácie, odborové zväzy alebo výskumné subjekty, pričom sa zameriavajú na odlišné cieľové skupiny.

## d) Globálna ekonomická kríza ovplyvnila poskytovanie rodových tréningov v mnohých členských štátoch EÚ.

Rozhovory s ľuďmi zo skupiny „stakeholderov“ identifikovali množstvo dôvodov, prečo sú rodové tréningy na konci zoznamu priorít politickej agendy. **Nedostatok zdrojov na rodové tréningy** bol identifikovaný ako kľúčový problém, keďže stratégie alebo akčné plány zvyčajne nemajú priradené prostriedky na realizáciu rodových tréningov. Od počiatku globálnej ekonomickej krízy v roku 2008 bol rozvoj GM spomalený, čo malo zásadný vplyv na poskytovanie rodových tréningov v mnohých členských štátoch EÚ. V niektorých krajinách je GM považovaný za „luxus“, ktorý je možné dopriať si len v časoch prosperity. Napríklad, v Írsku neboli z dôvodov rozpočtových škrtov implementované záväzky, ku ktorým krajina pristúpila v roku 2007 (Women´sStrategy). Neexistuje však jasný prehľad o celkových dopadoch ekonomickej krízy na poskytovanie rodových tréningov v EÚ, keďže údaje o alokovaných zdrojoch do tejto oblasti v členských štátoch EÚ pred aj po kríze sú len veľmi vzácne.

## e) Programy rodových tréningov sú väčšinou krátke, pozostávajúce z jedného modulu, aj keď v niektorých krajinách EÚ existujú príklady systematických rodových tréningov.

Až na pár výnimiek bývajú rodové tréningy nepovinné a nie sú prispôsobené špecifikám profesionálneho zázemia participantov a participantiek. Zvyčajne ide o generické tréningové programy zamerané na zvyšovanie povedomia o téme pre tvorcov a tvorkyne politík a rozširovanie ich chápania rôznych aspektov rodovej rovnosti a GM v oblasti, v ktorej pôsobia. Najrozšírenejšou formou zvyšovania povedomia sú krátke, jednorazové tréningové moduly. V mnohých štátoch EÚ však bola identifikovaná potreba špecifických tréningov zameraných na konkrétne problémy či príklady dobrých praxí.

Zároveň existujú aj zaujímavé príklady na mieru šitých tréningov pokročilej úrovne, zamerané na špecifické témy a pracovné oblasti. Napríklad, zdravotní pracovníci a pracovíčky v Španielsku majú k dispozícii organizované rodové tréningy zložené z množstva modulov pokrývajúcich rozličné oblasti: medicínsky výskum, verejné zdravotníctvo, GM v zdravotnej politike. Iným príkladom je Fínsko. Mesto Vantaa vytvorilo tréning zameraný na rodové rozpočtovanie a špecifické GM metódy.

V mnohých krajinách je však veľmi ťažké prekonať bariéru úvodných rodových tréningov, keďže zodpovedný manažment nemá dostatok záujmu o rozvíjanie témy v rámci svojich organizácií, čo platí aj pre najvyššiu úroveň tvorby politík. Navyše, financovanie prístupov, ktoré idú viac do hĺbky

a majú dlhodobejší charakter, je nedostatočné. Nie je tiež zrejmé, či samotní rodoví tréneri a rodové trénerky majú dostatočné kapacity, aby dokázali prispôsobiť tréningy rôznorodým tematickým oblastiam, v ktorých ich účastníci a účastníčky pôsobia a či sú k dispozícii dostatočné zdroje na to, aby si organizácie mohli dovoliť tréningové programy zamerané špecificky na svoje sektory. Len malé množstvo členských štátov EÚ ponúka systematické rodové tréningy. Veľká väčšina členských štátov zavádza rodové tréningy na podporu GM, ale pokiaľ sú realizované v krajinách bez silnej politickej a legislatívnej podpory rodových tém sú zvyčajne veľmi stručné a *ad hoc*. Prevažná väčšina krajín ponúka nejakú formu základného tréningu v oblasti rodovej rovnosti ako súčasť vstupných školení pre zamestnancov a zamestnankyne pri ich nástupe do štátnej/verejnej služby.

Rodové trénerky pôsobiace v SR sa v diskusiách o kvalite rodových tréningov niekoľkokrát vyjadrili, že by uvítali zdroje a kapacity na tvorbu zmiešaných lektorských tímov, ktoré by tvorili tak rodové trénerky a tréneri ako aj vysoko špecializovaní experti a expertky v konkrétnom odbore, napr. ekonómia, pokiaľ hovoríme napr. o tréningoch na rodové rozpočtovanie. Generické základné tréningy sú však na začiatku vzdelávacieho procesu nevyhnutné z dôvodu potreby scitlivovania účastníkov a účastníčok vzdelávania a pre nastavenie pozitívnych postojov k rodovej rovnosti, v opačnom prípade žiadny špecializovaný kurz nedosiahne efektívne výsledky v praxi.

***Príklady dobrej praxe***

Modul povinného rodového tréningu v **Luxembursku**:

V apríli 2011 bol v Luxembursku zavedený modul povinného tréningu v oblasti rodovej rovnosti pre všetkých nových zamestnancov a zamestnankyne vo verejnom sektore ako súčasť vstupných školení, ktoré poskytuje Národný inštitút pre verejnú správu v spolupráci s Ministerstvom pre rovnosť príležitostí. Tréning pozostáva z dvoch trojhodinových modulov. Jeho cieľom je poskytnúť participujúcim základný prehľad o oblastiach, v ktorých neustále pretrvávajú problémy súvisiace s rodovou nerovnosťou a o politikách, ktoré by mohli byť pri riešení týchto problémov prospešné. Odozva od účastníčok a účastníkov je pozitívna: zdá sa, že tento tréningový modul zohráva úlohu pri zvyšovaní povedomia o rodových témach medzi novými zamestnancami a zamestnankyňami štátnej správy.[114]

Rodový tréning ako súčasť povinných modulov sociálnej politiky v **Grécku**:

[114] Viac informácií tu: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH3012947ENN.pdf

V Grécku je GM súčasťou povinných tréningov poskytovaných novým verejnýma štátnym zamestnancom a zamestnankyniam. Národné centrum pre verejnú správu a samosprávu (EKDDA) je v krajine hlavnou inštitúciou, ktorá poskytuje tréningy a vzdelávanie ľuďom z verejného sektora Tréningy v oblasti GM sú súčasťou modulu zameraného na sociálne politiky. Podľa správy o aktivitách EKDDA za roky 2010 – 2011, v priebehu jedného roka koordinovalo centrum 145 vzdelávacích programov, ktoré pokrývali aj GM a na ktorých bolo vyškolených spolu 2876 ľudí. Keďže téma rodovej rovnosti je integrovaná medzi základné požiadavky programov financovaných z ESF, rodové tréningy bývajú poskytované zvyčajne ľuďom, ktorí implementujú programy financované zo štrukturálnych zdrojov EÚ[115].

Agentúra pre rodovú rovnosť v rámci ESF v **Nemecku:**

V marci 2009 Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí v Nemecku založilo Agentúru pre rodovú rovnosť v rámci ESF[116] ako podpornú štruktúru pre dosahovanie cieľov rodovej rovnosti, ktorá patrí medzi priority ESF. Agentúra bola vytvorená ako riešenie nedostatočného zastúpenia agendy rodovej rovnosti a GM v rámci nemeckého ESF v predchádzajúcom programovom období. Agentúra je nezávislou organizáciou, ktorá má 4 vlastných expertov/expertiek na rodovú oblasť a záležitosti ESF a troch externých, ktorí sa sústreďujú na špecifické oblasti: stratégie, politiky trhu práce a rodové rozpočtovanie. Ako podporná štruktúra je agentúra zameraná predovšetkým na pomoc pri budovaní rodových/ESF kompetencií a zručností pre zodpovedných aktérov a aktérky..

Rodové tréningy sú vo väčšine krajín poskytované **formou tréningov a workshopov**, kde sa pracuje s priamymi účastníčkami a účastníkmi (face-to-face). Na medzinárodnej a celoeurópskej úrovni sa zvyčajne kombinujú face-to-face tréningy s online prístupom. Časová náročnosť a veľké vzdialenosti patria medzi hlavné faktory, ktoré posilňujú tendencie k rozvíjaniu online tréningových modulov. Až na pár výnimiek bývajú online tréningy v rodovej oblasti zamerané na úvod do témy a sú generické. Prostredníctvom interview bolo zistené, že zatiaľ čo niektorí vnímajú e-learning ako neadekvátnu formu pre plné pochopenie rodových stereotypov a rodových tém, iní veria, že e-learning môže byť rovnako efektívny ako tradičné formy tréningov. Na posúdenie a porovnanie efektivity e-learningu a tradičných (face-to-face) tréningov je však potrebný ďalší hĺbkový výskum.

Rozhovory s rodovými trénermi a trénerkami a tvorcami a tvorkyňami politík poukazujú na to, že centrom rodových tréningov by mali byť praktické príklady. Tréningové programy sú totiž niekedy

[115] Viac informácií tu: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH3012941ENN.pdf
[116] Viac o agentúre: http://www.esf-gleichstellung.de

veľmi abstraktné a nedostatočne prispôsobené potrebám participujúcich. Výsledkom sú veľmi obmedzené možnosti pre aplikovanie novonadobudnutých vedomostí v každodennej práci. Preto v niektorých krajinách obe tieto skupiny vyjadrili potrebu vytvárať a poskytovať konkrétnejšie vzdelávacie nástroje, založené na príklady z praxe. Analýza tréningových potrieb pred samotným tréningom a participatívne a experimentálne učenie, ktoré zahŕňa praktické skúsenosti z oblastí, v ktorých pôsobia účastníci a účastníčky tréningov, by mali napomôcť pri skvalitňovaní rodového vzdelávania,.

## f) Diverzita v tréningových programoch.

V posledných rokochzačali rodoví tréneri a rodové trénerky v niektorých členských štátoch uplatňovať širšie prístupy, napr. *intersekcionalitu* a *diverzitu* v rodových tréningoch. Rodoví experti a expertky v akademických kruhoch, ale aj ľudia z tréningovej praxe si uvedomili, že prístup zameraný len na analytickú kategóriu rodu bez toho, aby bolo zohľadnené aj pôsobenie iných typov nerovností v reálnom živote (napr. etnicita, trieda, sexuálna orientácia), má svoje limity. Teoretickú komplexnosť týchto koncepcií a ich vzájomné pôsobenie je však veľmi ťažké začleniť do tréningových aktivít, ktoré by mali byť rovnako prístupné pre všetky cieľové skupiny. Navyše, neustále prebiehajú diskusie o tom, do akej miery tieto ďalšie typy nerovností pôsobia na rodovú nerovnosť. Existuje určité riziko, že jeden aspekt identity môže byť zvýraznený takým spôsobom, že GM bude začlenený pod širšie chápané antidiskriminačné hľadisko. Je dôležité sa uistiť, že rodové tréningy sa budú uberať jednotnou metodológiou a že GM a prístupy založené na diverzite sa nebudú vzájomne podkopávať. Ako sa vyrovnať s diverzitou v tréningových programoch ostáva otvorené ďalšiemu výskumu, analýzam a reflexii.

## g) Zdroje a podklady k rodovým tréningom sú všeobecné.

V súlade s tým, ako je to v prípade obsahového zamerania rodových tréningov, ktoré je všeobecné, aj väčšina zdrojov (tréningových materiálov a podkladov) využívaných na výučbu je všeobecná a nie je prispôsobená špecifickým politickým oblastiam. Vo väčšine krajín EÚ je možné nájsť nejaké zdroje na stránkach rôznych inštitúcií,výskumnýchcentier, ministerstiev či organizácií zodpovedných za politiky rovnosti. Tieto materiályvšak nie sú systematicky zhromažďované na jednom mieste a dostupné rodovým trénerom, trénerkám, výskumníčkam, výskumníkom či tvorcom politík.

Práve EIGE výskum identifikoval potrebu zhromaždenia a diseminácie tohto typu informácií (zdroje a podklady k rodovým tréningom) a sústredil sa tak na zber zdrojov a nástrojov z jednotlivých

členských štátov, inštitúcií EÚ a medzinárodných inštitúcií. Tieto zdroje sú dostupné prostredníctvom **EIGE databázy zdrojov pre rodové tréningy**.[117] Databáza poskytuje prístup k obom typom – všeobecným aj na mieru šitým tréningovým materiálom, predovšetkým v oblasti zamestnanosti, sociálnych vecí, vzdelávania, justície, slobody, bezpečnosti a zdravia. Existujú aj špecializovanejšie zdroje, napríklad rodové štatistiky, tvorba politík a pod., aj keď sú oveľa vzácnejšie. Databáza zdrojov pre rodové tréningy EIGE tiež zahŕňa nástroje vyvinuté pre tréningy pre trénerov (tzv. T4T). Veľký pokrok a užitočné zdroje v oblasti tréningov o GM sú späté s rozvojovou pomocou, preto ich môžeme nájsť na ministerstvách zahraničných vecí 28 členských štátov EÚ. Tento rozvoj bol ovplyvnený Štvrtou svetovou konferenciou o ženách v Pekingu v roku 1995. Špecialisti a špecialistky na oblasť rozvojovej spolupráce rôznych ministerstiev zahraničných vecí smerujú k vytváraniu GM stratégií opretých o rodové tréningy, praktické nástroje a zdroje užitočné v rozličných sektoroch. Napríklad, ako súčasť práce Globálnej aliancie pre rodovú oblasť a klimatické zmeny (GlobalGender and ClimateAlliance) vytvorili jednotlivé partnerské organizácie tréningový manuál o rode a klimatických zmenách. Manuál je určený tvorcom a tvorkyniam politík,vedkyniam a vedcom skúmajúcim klimatické zmeny a má za cieľ pomôcť im lepšie pochopiť rodovú dimenziu klimatických zmien a pracovať s ňou. Je praktickým nástrojom na posilnenie kapacity tvorcov politík v oblasti prípravytakej politiky a stratégie pre oblasť klimatických zmien, ktorá zohľadňuje rodové hľadisko.

### h) Programy rodových tréningov nie sú systematicky evaluované, aj keď získané kvalitatívne údaje podporujú tvrdenie, že podporujú efektívny mainstreaming.

Evaluácia, ktorá hodnotí výsledky, dosah a implementáciu rodových tréningov a dostupnosť údajov o ich efektívnosti je slabým miestom väčšiny iniciatív skúmaných týmto výskumom. V niektorých prípadoch tréningové programy monitorujú procesuálne dopady (tzn. merateľné ukazovatele), napríklad počet zúčastnených na tréningoch, počet ponúkaných programov a podobne a hodnotia spokojnosť účastníkov s tréningom, ktorý absolvovali. Našlo sa však len málo pokusov o systematický prístup k hodnoteniu výstupov, výsledkov a dopadov rodových tréningov v organizáciách, v každodennej práci verejných/štátnych zamestnancov, a čo sa ukazuje ako veľmi problematické, ani v zmenách správania ľudí, ktorí absolvovali tréningy. Zdá sa, že problémom sú slabé znalosti o tom, ako správne navrhnúť indikátory a ukazovatele dopadu. Následkom je limitovaná výpovedná hodnota údajov o efektívnosti tréningov, o dlhodobých dopadoch na politiky a programy, vrátane zmien v organizáciách alebo o tom, ako sa novozískané poznanie uplatňuje v každodennej práci ľudí.

[117] Viac na: http://eige.europa.eu/resources/gender-training

Výskumný tím identifikoval v tejto oblasti niekoľko sľubných príkladov, ktoré ukazujú potenciálne benefity programov zameraných na rodové tréningy (vymenované v plnej verzii správy a v prípadových štúdiách[118]). Mať k dispozícii príklady konkrétnych benefitov rodových tréningov (a GM celkovo) je potenciálne silným zdrojom, ktorý môže demonštrovať dôležitosť, relevanciu a užitočnosť tejto témy pre tvorcov politík.

### i) Príklad dobrej praxe - Výsledky v oblasti rodovej rovnosti prostredníctvom „Hodnotenia rodových dopadov“ pri tréningoch v meste Vantaa, Fínsko.

Jedným z príkladov dobrej praxe je hodnotenie dopadov rodových tréningov pre zamestnancov zameraných na prípravu rozpočtu vo fínskom meste Vantaa. Výsledkom rozhovorov s tvorcami politík (stakeholdermi) bolo zistenie, že tréningový program prispel k dosahovaniu väčšej rovnosti medzi mužmi a ženami tak v oblasti politík ako aj v oblasti poskytovaných služieb. Minimalizoval tiež (potenciálne) negatívne dopady politík a služieb pre mužov aj pre ženy.

Súčasťou tréningového programu „Hodnotenie rodových dopadov“ v meste Vantaa bolo aj hodnotenie rodových dopadov (ďalej „HRD“) zamerané na sektor sociálnych služieb a zdravia. HRD v tejto oblasti odhalilo, že ženy, ktoré majú problémy s užívaním nelegálnych návykových látok, často nepodstúpili liečbu, pretože nechceli verejne priznať, že majú problémy s drogami (kvôli spoločenskej stigme a pod.). V nadväznosti na toto zistenie pripravilo oddelenie zdravotných a sociálnych služieb takú službu, v rámci ktorej závislé ženy nemusia podstupovať inštitucionálnu liečbu, ale dostanú podobný typ starostlivosti doma. Ženy začali túto službu využívať. Súčasne sa zistilo, že poskytovanie takejto domácej podpory je aj cenovo efektívnejšie. Preukazuje to, že tréningy poskytované v oblasti HRD a GM v širšom kontexte môžu vyústiť do pozitívnych výsledkov tak pre občanov ako aj pre verejných činiteľov. Sú však potrebné ďalšie výskumy, aby sa odhalil rozsah, v ktorom rodové tréningy prinášajú zmeny na úrovni politík a ich implementácie.

### j) Vedomosti, zručnosti a expertíza rodových tréningov sa značne líšia.

Vyprofilovanie profesie rodového trénera a trénerky odráža rozpoznanie GM ako kľúčového mechanizmu pre dosahovanie rodovej rovnosti na úrovni EÚ. Rodoví tréneri a trénerky sú ústrední aktéri pri organizovaní rodových tréningových programov. Asistujú tvorcom a tvorkyniam politík pri

[118] http://eige.europa.eu/content/document/good-practices-in-gender-training

rozvíjaní zručností a kompetencií potrebných pre začlenenie kategórie rodu do politických rozhodovacích procesov. Rozhovory so zainteresovanými však odhalili, že predstavitelia a predstaviteľky inštitúcií majú problém, ak chcú nájsť rodových trénerov a rodové trénerky so správnymi metodologickými zručnosťami a znalosťami témy, ktoré sú schopné dizajnovať tréningové kurzy reflektujúce reálne potreby ich profesionálnej oblasti. S cieľom adresne spracovať túto potrebu, vyvinul výskumný tím databázu rodových trénerov a trénerských organizácií v EÚ[119], ktorá je dostupná na web stránke EIGE. Táto databáza poskytuje prístup k širokému spektru rodových trénerov a tréneriek s odlišnými metodologickými a tematickými prístupmi z EÚ. Databáza pomôže predstaviteľom rôznych inštitúcií pri hľadaní trénerov, ktorí majú relevantné skúsenosti potrebné pre úspešné pôsobenie v ich oblasti. Z informácií zhromaždených v databáze vyplýva, že rodoví tréneri a rodové trénerky pochádzajú z najrozličnejších sektorov. Väčšina z nich pochádza zo súkromného sektora, mimovládnych organizácií alebo univerzít. Viacerí sú nezávislí konzultanti a konzultantky. Väčšina z tých, ktorí poskytli informácie o svojom dosiahnutom vzdelaní má prinajmenšom vysokoškolský diplom a stupeň ich kvalifikácie sa veľmi rôzni. Tréneri a trénerky volili rôzne cesty, ktorými dosiahli súčasný stupeň svojej kvalifikácie, expertízy a skúseností. Nedostatok zhody v oblasti štandardov pre rodových trénerov len podčiarkuje tieto rozdiely. Vo svojich profesionálnych aktivitách rodoví tréneri a rodové trénerky aplikujú široké spektrum zručností naprieč dvadsiatimi identifikovanými oblasťami expertízy. Najpopulárnejšie z nich sú rodové analýzy, výskum, štatistika a indikátory, rozvoj tréningových nástrojov, hodnotenie rodových dopadov, rodové rozpočtovanie, projektové plánovanie, rozvojové politiky a reforma politík, monitoring a evaluácia. Tréneri a trénerky tiež pracujú naprieč širokým spektrom rozličných politík, pričom medzi najčastejšie patria vzdelávanie, zamestnanosť a sociálne veci, rovnosť medzi mužmi a ženami, násilie a rodové stereotypy.

## k) K dosiahnutiu kvality je potrebná štandardizácia tréningových programov.

Literatúra o rodových tréningoch poskytuje dlhý zoznam zručností a kompetencií, ktorými by rodový tréner a trénerka mali disponovať. Neexistuje však žiadna štandardizovaná trénerská kvalifikáciaani žiadny obsahči kurikulum rodových tréningov, o ktorých by panovala všeobecná zhoda. V niektorých krajinách (napr. v Rakúsku, Nemecku či Poľsku ako aj na medzinárodnej úrovni) bolo vyvinuté určité úsilie na zmapovanie zručností, kompetencií a skúseností rodových tréneriek a trénerov, s cieľom ustanoviť štandardy kvality. Existuje tiež niekoľko zdrojov a nástrojov, ktorými je možné zvyšovať kvalitu tréningov. Základná otázka, či je zavedenie štandardov kvality alebo či sú aspoň minimálne štandardy skutočne potrebné, ostáva otvorená. Nižšie uvádzame príklady

[119]Viac: http://eige.europa.eu/content/gender-trainers-database

základných kompetencií pre rodových trénerov a trénerky, na ktorých sa zhodli respondenti a respondentky EIGE výskumu:

**Základné kompetencie pre rodových trénerov a trénerky**:[120]

- chápanie sociálnych procesov, skupinovej dynamiky cieľovej skupiny, mechanizmov začlenenia a vylúčenia,
- správne pochopenie úlohy vedenia a riadenia procesov a organizácií,
- povedomie o tom, ako sa sám či sama vysporiadať s diverzitou.[121]

### l) Sieťovanie trénerov a tréneriek je efektívnym prístupom zdieľania vedomostí v procese zvyšovania kvality tréningov poskytovaných naprieč Európou.

Výsledky výskumu potvrdzujú, že sieťovanie trénerov a tréneriek môže podporiť efektívnu výmenu vedomostí a zručností medzi rôznymi skupinami rodových trénerov a tréneriek a zvýšiť tak dostupnosť týchto znalostí pre ich cieľové skupiny (jednotlivé osoby, expertov, tvorcov politík, ľudí z praxe). Zdá sa, že tento typ aktivít by mal byť jednou z najvyšších priorít. Sieťovanie môže adresne pracovať s najväčšími identifikovanými problémami a výzvami na poli rodových tréningov. Medzi ne patria napríklad odpor voči rodovým tréningom, vyvažovanie teórie a praxe, poskytovanie tréningov na vyššom stupni odbornosti a špecializácie, získavanie akreditácií a certifikátov pre prácu v rodovej oblasti. Takáto spolupráca tiež smeruje k odstraňovaniu odporu trénerov voči vzájomnému využívaniu ich nástrojov a metodológií, ktorý v odpovediach dosť časti reflektovali. Medzi hlavné prekážky pre tento typ sieťovania ako efektívneho prístupu k spoločnému učeniu môže byť jazyková bariéra, slabo rozvinutá kultúra zdieľania vedomostí a ťažkosti s meraním dopadov na procesy tvorby politík.

## 1.4. Závery a odporúčania EIGE výskumu.

### A.) Z rodových tréningov je potrebné spraviť strategickú prioritu.

Napriek tomu, že stratégia GM sa stala legitímnou súčasťou politickej agendoy na medzinárodnej i regionálnej úrovni už od roku 1995, pokrok v jej praktickom uplatňovaní je pomerne pomalý, deje sa len ad hoc a problémy s potrebnými kapacitami a nedostatočnými znalosťami implementácie sa

[120] Viac pozri v kapitole 2.3.

[121] Súvisiace materiály: Compendium of Theory, Practice and QualityStandardsforGenderWorkers.
A GenderWorkerDevelopmentProgramme, GemTrExproject, dostupné v databáze zdrojov pre rodové tréningy EIGE: http://eige.europa.eu/resources/gender-training

prejavujú v celej EÚ. V mnohých prípadoch vnútroštátne dokumenty nedostatočne reflektujú potrebu rozvoja kapacít na to, aby bolo možné efektívne napĺňať ciele GM. Vo všeobecnosti platí, že aj keď existuje niekoľko významných výnimiek, spolu s finančnými problémami a politickými tlakmi to veľmi obmedzuje možnosti širšieho využívania rodových tréningov. Úsporné opatrenia prijaté členskými štátmi narušili inak pozitívny vývoj a pokrok v efektívnej implementácii GM v niektorých štátoch. Zdá sa však, že v niektorých členských štátoch existuje potreba posilniť politické záväzky týkajúce sa rodových tréningov na úrovni základných politických rámcov a plánovania. V praxi by posilnenie záväzku v oblasti rodových tréningov malo mať pozitívny dopad na rozvoj rodových tréningov.

## B.) Vytváranie na mieru šitých rodových tréningov: prístup, ktorý pozdvihne rodové tréningy na „ďalší stupeň“?

V rámci krajín EÚ je dostupné široké spektrum nástrojov a zdrojov k rodovým tréningom. Avšak v mnohých prípadoch ich spontánna, ad hoc povaha prináša nedostatky v oblasti monitoringu a evaluácie ich prínosu. Participácia, výsledky a dopady sú z veľkej časti neznáme. Výskum ukazuje, že v záujme zvýšenia ich užitočnosti je potrebné, aby sa rodové tréningy dostali za štandardný generický model, aby šli viac do hĺbky, aby sa viac orientovali na špecifické problémy a oblasti potrebné v konkrétnych projektochči oblastiach politík. K tomu je potrebné vyvinúť praktické ukážky a konkrétne nástroje, ktoré môžu rozvinúť načrtnuté možnosti participatívneho a experimentálneho učenia. Zároveň musia obsahovať nástroje systematickej evaluácie vlastnej efektívnosti. Toto všetko je potrebné, ak máme záujem o dosahovanie väčšieho vplyvu na tvorcov politík, ako aj lepšie dosahovanie výsledkov v praxi. Politické smerovanie k diverzite a prierezovosti implikuje, že aj v prípade rodových tréningov je potrebné zamerať pozornosť na tieto otázky a začleniť ich do tréningov. Je však zrejmé, že táto oblasť ešte nie je zďaleka úplne objasnená a sú potrebné ďalšie analýzy a výskum otázok, ako správne začleniť diverzitu do tréningových programov.

.

## C.) Štandardizácia kvality tréningov.

Výskum preukázal vysokú mieru rôznorodosti u rodových trénerov a tréneriek, čo sa týka ich profesionálneho pozadia a kvalifikácie. Rovnako aj oblasti expertízy, ktoré sú predmetom záujmu expertov sa výrazne líšia naprieč celou EÚ. Je však možné pozorovať koncentráciu na určité témy niektorých podoblastí (napríklad vzdelávanie, tréningy, zamestnanosť a sociálne veci). Môžeme

argumentovať, že tieto odlišnosti viedli k rozvoju skutočne veľkého „priemyslu“ rôznych profesionálov v oblasti rodových tréningov. Súčasne však môžeme pozorovať, že absencia spoločných kritérií alebo minimálnych štandardov pre oblasť rodovej expertízy môže mať negatívny dopad na efektívny a zmeny schopný GM. Navyše, inštitúcie a organizácie, ktorých zamestnanci a zamestnankyne podstupujú rodový tréning, zvyčajne nemajú ani základnú predstavu, ktorá by im pomohla rozhodnúť sa, aký typ tréningu by bol pre nich najvhodnejší. Rovnako nemajú ani dostatočné schopnosti, aby hľadali a vedeli rozpoznať skutočne kvalitné tréningové služby. Preto by mal byť v oblasti praktických štandardov pre rodové tréningy a pre rodových trénerov uskutočnený ďalší výskum, aby bolo možné podporiť účinné a efektívne využitie dostupných ľudských a finančných zdrojov k rozvoju GM.

**Kľúčové zistenia výskumu obsahujú potrebu identifikácie trénerských zručností a kompetencií a ich neustáleho skvalitňovania formou tréningov pre trénerov/trénerky (T4T), ako aj potrebu identifikácie štandardného obsahu, metodológie a hodnotenia. Istý pokrok už bol v niektorých členských krajinách dosiahnutý pri definovaní štandardov rodových tréningov. Existuje tu preto príležitosť využiť tieto skúsenosti a priamo ich preniesť na EÚ úroveň.** To by mohlo umožniť maximalizáciu potenciálnych benefitov a byť príležitosťou pre harmonizáciu štandardov.

**Odporúčania.**

Aby sa skutočne adresne pracovalo s problémami uvedenými vyššie, je potrebné:

1. Zdieľať vedomosti a skúsenosti z oblasti efektívnych prístupov naprieč rôznymi podoblasťami politík a používať participatívne a experimentálne učenie medzi rodovými trénermi, trénerkami a expertmi a expertkami.

2. Neustále prispievať do prebiehajúcej debaty o štandardoch kvality pre rodové tréningy na EÚ úrovni stavaním mostov medzi rodovými trénermi a trénerkami, akademickou obcou a tvorcami politík.

3. Pokračovať v existujúcej práci smerom k definovaniu kritérií pre hodnotenie rodových tréningov alebo celých programov a zdrojov.

4. Pohnúť sa smerom k určitému stupňu inštitucionalizácie budovania kapacít pre GM. Je potrebné, aby bol rodový tréning považovaný a dizajnovaný ako súčasť širších stratégií budovania kapacít, ktoré obsahujú tiež post-tréningové aktivity, monitorovací systém a sledovanie dosiahnutých zmien v organizáciách.

5. Podporovať a ďalej zavádzať tréningy pre trénerov a trénerky. Ďalej uvažovať o vypracovaní EÚ kvalifikačného/certifikačného systému pre rodových trénerov a ak to bude možné, vyvinúť EÚ tréningový program pre rodových trénerov a trénerky.

6. Viesť dialóg o tom, ako spracovať témy diverzity a prierezovosti do programov rodových tréningov, pri realizácii výskumov a pri diseminácii zistení výskumov ako aj v nástrojoch používaných v tejto oblasti.

7. Skúmaťbenefity rodových tréningov a komunikovať o tom.

8. Kontinuálne pracovať pri zhromažďovaní nástrojov rodových tréningov a metód, ktoré môžu adresne naplniť potreby tvorcov a tvorkýň politík a pomôcť im pri výzvach, ktorým čelia s ohľadom na gender mainstreaming.

## 2. Štandardy kvality rodového tréningu

V oblasti ďalšieho vzdelávania, ktoré nadväzuje na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní, sa v SR pri zvyšovaní povedomia o rodovej rovnosti využíva ako vzdelávací nástroj najmä rodový tréning.[122] Priekopníčkami a nositeľkami tohto typu vzdelávania sú predovšetkým spomínané feministické ľudsko-právne organizácie, z ktorých skúseností čerpáme aj pri tvorbe tejto štúdie.

Ako už bolo v predchádzajúcej kapitole uvedené, absencia minimálnych štandardov kvality pre oblasť získavania rodovej kompetencie v rámci ďalšieho vzdelávania môže viesť k rozličnej kvalitatívnej úrovni osvojenia poznatkov z oblasti rodovej rovnosti a rodových štúdií. Neodborné vedenie rodového vzdelávania zo strany vzdelávajúcich môže v konečnom dôsledku viesť k vytváraniu prekážok zavedenia uplatňovania rodového hľadiska napr. v rámci verejnej správy.

Cieľom kapitoly je predovšetkým zdôrazniť úlohu tréningov pri získavaní teoretických a praktických zručností v oblasti rodovej rovnosti a popísať, čo všetko je potrebné brať do úvahy pri tvorbe rodových tréningov. V jej závere zadefinujeme ich minimálne štandardy kvality, ktoré sú tematicky zamerané na prácu s cieľovou skupinou, oblasť kvalifikácie rodových trénerov a tréneriek, obsah tréningov, a metódy a spôsoby hodnotenia dosiahnutej úrovne poznatkov.

---

[122] Napriek k tom, že v zákone o celoživotnom vzdelávaní a v rámci akreditácie vzdelávacích programov sa používajú pojmy lektor/lektor a vzdelávací program , pri písaní štúdie vychádzame zo zaužívaných pojmov z praxe EU krajín, ako aj z praxe mimovládnych organizácii, ktoré vo svojej činnosti používajú pojmy rodový tréner a trénerka a rodový tréning. Cieľom je predovšetkým zdôrazniť úlohu tréningov pri získavaní praktických zručností a trénovaní nadobudnutých informácií v danej oblasti vzdelávania.

Minimálne štandardy kvality[123] budú predovšetkým užitočné pri posudzovaní žiadostí o akreditácie rodového vzdelávania v rámci systému ďalšieho vzdelávania Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR. Poslúžia aj vzdelávacím inštitúciám, ktoré ich budú môcť zohľadňovať pri príprave svojich vzdelávacích aktivít, ako aj cieľovým skupinám, ktoré si na ich základe budú môcť overiť kvalitu ponúkaných tréningov.

## 2.1. Zadefinovanie rodového tréningu

Ak je rodové vzdelávanie proces a súbor činností, ktoré sú nevyhnutnou podmienkou uplatňovania rodového hľadiska (gender mainstreaming), rodový tréning je taká forma interaktívneho rodového vzdelávania, ktorej cieľom je poskytnúť nielen vedomosti, ale hlavne praktické zručnosti. Podľa zozbieraných znalostí a skúseností rodových trénerov a tréneriek v rámci výskumu Európskeho inštitútu rodovej rovnosti sa rodový tréning považuje za doteraz najefektívnejší nástroj vzdelávania v rodovej problematike[124] a je jedným z najdôležitejších nástrojov pre uplatňovanie rodového hľadiska. Rodový tréning buduje kapacity, ktoré sa priamo zameriavajú na poskytnutie povedomia, vedomostí a praktických zručností ľuďom a motivuje ich k implementácii uplatňovania rodového hľadiska v praxi a tým k dosahovaniu rodovej rovnosti.[125]

Cieľom rodového tréningu je získať **rodovú kompetenciu, ktorá sa skladá z troch vzájomne previazaných zložiek, a to:**

- *Scitlivenie* postoja k zaužívaným rodovým stereotypom v spoločnosti a ich kritická reflexia. Zameriava svoju pozornosť na zmenu stereotypných presvedčení a ubližujúcich postojov a to nielen vo vzťahu k ženám, ale aj iným marginalizovaným skupinám a to vždy z hľadiska rodu ako analytickej a zároveň vzťahovej kategórie.[126]
- Získanie relevantných *poznatkov a faktov* v rôznych oblastiach súkromného a verejného života mužov a žien.

---

[123] V súčasnosti neexistujú minimálne štandardy kvality vzdelávacích inštitúcií a vzdelávacích programov, ale v rámci národného projektu *Ďalšie vzdelávanie a poradenstvo pre dospelých ako nástroj lepšej uplatniteľnosti na trhu práce*, ktorý realizuje Národný ústav celoživotného vzdelávania, budú vytvorené štandardy kvality pre vzdelávacie inštitúcie a vzdelávacie programy, ktoré, ak budú vytvorené za účelom získania odbornej zručnosti, budú musieť tieto štandardy spĺňať. Vzhľadom k tomu, tieto štandardy môžu byť užitočné aj pre výstupy tohto projektu.

[124] EIGE 2013. *Towards Effective Gender Training. Mainstreaming Gender into the Policies and the Programmes of the Institutions of European Union and EU Member States.Good Practices* in *GenderMainstreaming* [online]. EIGE 2013 Dostupné na internete: http://eige.europa.eu/sites/default/files/Good-Practices-in-Gender-Mainstreaming.pdf

[125] Tamže.

[126] Už sme si povedali, že „rod“ je analytický nástroj, nie konkrétna vlastnosť či dokonca skupina ľudí. Cieľom tejto kategórie je analyzovať mocenské *vzťahy* medzi mužmi a ženami a odhaľovať príčiny, prečo je v danom historickom období jedna skupina nadradená druhej. Okrem toho, táto kategória skúma, ako môže dochádzať aj k diskriminácii a zlému zaobchádzaniu s mužmi (väčšinou zo strany iných mužov) a aké procesy a mechanizmy k tomu vedú. Cieľom uplatňovania rodovej perspektívy je pomenovať a hľadať také spôsoby a dynamiku vzťahov medzi mužmi a ženami, ktoré nevedú k preferovaniu jednej skupiny na úkor druhej.

- Nadobudnutie *zručností* a schopnosti aplikovať poznatky v praxi. Jeho cieľom je získať, prípadne zlepšiť zručnosti pri riešení problémov. Táto modifikácia vedie k zmene správania sa ľudí a riadenia organizácií.
- Je zameraný na relevantné cieľové skupiny, ktoré využijú poznatky vo svojej práci[127].
- Je zameraný na zahrnutie rodovej perspektívy do práce cieľových skupín a do všetkých verejných politík na všetkých úrovniach a všetkých stupňoch[128].

Aj keď rodový tréning nie je súčasťou oficiálnych vládnych a strategických dokumentov, práve touto štúdiou chceme uviesť tento pojem do praxe a komunikácie vo verejnej správe.

***Rodový tréning centrálny pre uplatňovanie rodového hľadiska***

Rodový tréning nesmie slúži ako náhrada alebo substitúcia konzistentných strategických zmien obsiahnutých v cieľoch rodovej rovnosti. V súčasnosti rodové tréningy často slúžia na legitimizáciu neochoty k organizačnej zmene. Účastníci a účastníčky z nižších úrovní sú posielaní na krátke tréningové kurzy. Ich výsledkom je sklamanie, ktoré vedie väčšinou ku konštatovaniu, že vzdelávanie je neudržateľné a nepotrebné. Mnoho výsledkov z tréningovej práce zostane nevyužitých, odložených v zásuvkách pracovných stolov. Rodový tréning musí byť súčasťou systematickej koncepcie vzdelávania konkrétnej organizácie.

## 2.2. Cieľová skupina a profil absolventa a absolventky rodového tréningu.

To, akým spôsobom bude rodový tréning diazjnovaný, závisí od viacerých faktorov, medzi ktoré patrí najmä cieľová skupina. Od jej charakteristiky sa potom odvíjajú ďalšie zložky ako je forma, obsah, zvolené metódy. To znamená, že určuje, aký bude mať tréning rozsah, či sa primárne zameria na rodové scitlivovanie, alebo aj na budovanie poznatkov o nástrojoch uplatňovania rodového hľadiska a v akej miere budú použité prezentačné a interaktívne metódy. **Cieľová skupina** predstavuje teda skupinu ľudí s podobnými, ale aj rôznymi skúsenosťami a **je najdôležitejším zrkadlom úspešnosti tréningu, preto je potrebné venovať jej pri tvorbe tréningu najväčšiu pozornosť.**

Rodový tréning má vo vzťahu k cieľovým skupinám využívať efektívne princípy vzdelávania dospelých.[129] V rámci hlavných cieľov poskytuje účastníkom a účastníčkam možnosť pracovať so

[127] Viac pozri v podkapitole 2.2.4.
[128] Council of Europe 1998. Gender mainstreraming, conceptual framework, methodology and presentation of good practice [online]. Council of Europe, 1998 [cit. 2014-18-3] 83 s. Dostupné na internete: http://www.gendermainstreaming-planungstool.at/_lccms_/downloadarchive/00003/Europarat.pdf

sebauvedomením a sebareflexioua vo vzťahu k rodovým otázkam a zapájať ich do transformatívneho procesu. Poskytuje a zlepšuje poznatky účastníkov a účastníčok vytvorením konceptuálnych rámcov t. z. ide o poskytnutie nových intelektuálnych nástrojov s cieľom riešiť staré problémy novým spôsobom (ide o tréning založený na vedomostiach). Tiež učí ľudí zručnosti, ako využiť nástroje uplatňovania rodového hľadiska, napr. analýzu rodových vplyvov (gender impact assessment) alebo rodovo citlivé indikátory (ide o tréning založený na zručnostiach).

Tieto typy tréningov teda nie sú exkluzívne, ale vzájomne sa dopĺňajú. **Neexistuje najlepší obsah pre rodový tréning – obsah závisí od špecifických potrieb cieľových skupín a od organizácií, z ktorých pochádzajú.**

### 2.2.1. Analýza vzdelávacích potrieb cieľovej skupiny rodového tréningu

Ako už bolo spomínané, výber účastníčok a účastníkov cieľovej skupiny je pre úspešný tréning najdôležitejší. Kto ho bude navštevovať, koho budú reprezentovať, ako budú motivovaní a motivované k účasti, je dôležitým krokom tréningovej stratégie. Zloženie skupiny výrazne ovplyvňuje skupinovú dynamiku. Musíme starostlivo zvážiť do akej miery máme vyrovnané zloženie skupiny vzhľadom na zastúpenie mužov a žien, alebo vrcholového a stredného manažmentu, či radového personálu. Potrebujeme minimalizovať riziko vytvárania menšinového postavenia, či vyvolávania pocitov ohrozenia a vylúčenia.

Tréning je jednoduchší, ak je skupina homogénna, avšak v niektorých prípadoch je potrebné pracovať aj s heterogénnou skupinou a vytvoriť v rámci nej kolektívnu zodpovednosť a jednotu. V takom prípade je potrebné ešte hlbšie preskúmať rôzne schopnosti, potreby, názory, citlivosť a skúseností ľudí pochádzajúcich z cieľovej skupiny a ich vzájomné vzťahy.[130] Každopádne, v oboch prípadoch je nevyhnutné vykonať na začiatku ***analýzu vzdelávacích potrieb*** skupiny. Vzdelávacie potreby sa najľahšie identifikujú, ak sa pozrieme na rozdiel medzi tým, čo ľudia vedia a čo potrebujú vedieť. Čím viac budeme o vzdelávacích potrebách jednotlivých účastníkov a účastníčok vedieť, tým lepšie dokážeme tréning nastaviť. Analýza by tiež mala obsahovať dáta o rôznych rolách a potrebách žien a mužov, budúcich účastníkoch a účastníčkach tréningu, ako aj ďalšie informácie súvisiace s vekom, vzdelaním, zamestnaním, jazykovou vybavenosťou, etnicitou či ďalšími charakteristikami. Dôležité je, aby na jej základe trénerský tím zostavil rodový tréning „šitý na mieru“ cieľovej skupine.

---

[129] Tamže.

[130] Gurng, M. B. et al. 2009. Guidelines for GenderSensitiveTraining [online]. ICIMOD 2009 [cit. 2014-10-1] 5 s. Dostupné na internete: www.icimod.org/resource/1291

Informácie, ktoré je potrebné získať v rámci analýzy vzdelávacích potrieb cieľovej skupiny možno zhrnúť do nasledovných otázok[131]:

- Aké sú role a zodpovednosti účastníkov a účastníčok cieľovej skupiny?
- Aký stupeň porozumenia majú v súčasnosti vo vzťahu k rodovým otázkam v rámci svojej práce?
- Do akej miery sú zapojení do používania rodovo citlivých nástrojov vo svojej práci?
- Aká je motivácia účastníčok a účastníkov, aby navštevovali rodový tréning?
- Aké očakávania majú vo vzťahu k tréningu?

Informácie o organizácii/odbore, z ktorej cieľová skupina pochádza by sa mali týkať tychto otázok:

- Uplatňuje ich organizácia rodovú politiku?
- Aké monitorovacie procedúry uplatňujú?
- Majú nejaké príručky na tieto témy, majú informačné zdroje?
- Je ich pracovné prostredie rodovo citlivé?
- Ako budú výsledky tréningu využité v ich osobnom a pracovnom živote?
- Aké sú kritériá, ktoré ich zaväzujú k tréningu (dobrovoľne, alebo povinne sa musia zúčastniť)?
- Pracujú všetci a všetky v tom istom sektore?
- Je vhodné miešať zamestnancov a zamestnankyne z rôznych sektorov?

Analýza vzdelávacích potrieb sa musí vykonaná s predstihom, aby bol dostatočný čas na prípravu programu a materiálov. Vhodnými metódami analýzy sú[132]: dotazníkový prieskum, telefonický/emailový prieskum, interview, stretnutia s vybranými skupinami (individuálne alebo kolektívne). Ak si tréning objednáva organizácia, treba uskutočniť aj rozhovory s pracovníkmi a pracovníčkami zodpovednými za jeho zabezpečenie, aby sa vyjasnili očakávania.

Dobrou praxou je začať rodový tréning zoznámením sa účastníkov a účastníčok, pri ktorom predstavia svoje potreby a očakávania, čo umožní trénerskému tímu zhodnotiť a objasniť, ktoré z nich môžu byť naplnené a ktoré nie.

Významným zdrojom informácií, ktoré nám pomôžu čo najlepšie nastaviť tréning sú aj skúsenosti rodových expertiek a expertov pravidelne vzdelávajúcich vybrané typy cieľových skupín. V prípadovej

[131] The BRIDGE website. Planningthecoursecontent[online]. [cit. 2014 – 18 3]. 2014 dostupné na internete: http://www.bridge.ids.ac.uk/docs_gem/index_implementation/t_tools4.htm

[132] Tuning Educational Structures in Europe 2010. Reference Points for the Design and Delivery of Degree Programmes in Gender Studies [online]. Spain, 2010 [cit. 2014-20-2]148 s. Dostupné na internete: http://www.atgender.eu/uploads/files/Gender%20Studies%20Tuning%20brochure%20Printed%20version%20FINAL.pdf ISBN: 978-84-9830-374-2

štúdii[133] *Efektívna realizácia rodového vzdelávania pre štátnu správu. Súbor odporúčaní a dobrých praxí z kvalitatívneho prieskumu môžeme* nájsť príklad vzorového rodového tréningu pre zamestnancov a zamestnankýne v štátnej správe. Vychádza zo súboru odporúčaní a dobrých praxí získaných z rozhovorov s trénerkami a trénermi s dlhoročnými skúsenosťami v tejto oblasti.

### 2.2.2. Motivácia cieľovej skupiny rodového tréningu

K faktorom, ktoré napomáhajú rodovému vzdelávaniu dospelých patrí záujem účastníkov a účastníčok, ich vnímanie relevantnosti témy pre ich prácu alebo pre ich život, pozitívny prístup trénera a trénerky vo vzťahu k nim, možnosť dozvedieť sa viac o sebe, získať pozitívnu spätnú väzbu a povzbudenie od trénerského tímu.

Na druhej strane, pri tvorbe rodových tréningov hrajú úlohu aj negatívne faktory, ktoré bránia učeniu ako napríklad nedostatok motivácie a záujmu, názory účastníčok a účastníkov, že téma nie je relevantná pre ich život a prácu, že ide o kontroverznú tému, vnímanie, že tréner alebo trénerka odmieta ich názory, hodnotí ich, nudné vyučovacie metódy zamerané len na teóriu, ktoré neumožňujú praktické využitie, ako aj minimálny záujem trénera či trénerky o účastníčky a účastníkov.

Špecificky v rodovom tréningu je najväčším problémom motivácia cieľovej skupiny k rodovému scitliveniu. Tú ovplyvňujú najmä problém so zavedením poznatkov do praxe napr. vo verejnej správe niektorí ľudia nie sú už po voľbách vo svojich funkciách (fluktuácia zodpovedných ľudí na vedúcich pozíciách), otázka dobrovoľnosti tréningu a povinnosti absolvovať tréning, čiže najmä neochota zvnútorniť si poznatky, ak je tréning povinný, naučené vedomosti a zručnosti neimplementujú s cieľom zmeniť ich prácu alebo prax organizácie. V súčasnosti brzdia motiváciu aj negatívne diskurzy v médiách a na sociálnych sieťach o téme rodovej rovnosti. Negatívnu úlohu zohrávajú aj rodové stereotypy a predsudky, ktoré účastníci a účastníčky získavajú v rámci rodovo stereotypnej socializácie, čo výrazne sťažuje prácu s narúšaním odporu. Na samotnom tréningu často zaznievajú sexistické názory napr., že sexuálne obťažovanie na pracovisku je v poriadku, že ženy naozaj nie sú mentálne vybavené na vedúce pozície, alebo je preceňovaná úloha žien matiek, popri ktorej je skutočnosť, že pracujú, nevýznamná. Aj keď sa ľudia o tému zaujímajú, frustruje ich skutočnosť, že nemajú moc veci meniť, pretože organizácia, v ktorej pracujú, nevytvára podmienky pre implementáciu získaných skúseností a poznatkov. Neexistujú v nej žiadne vnútorné normy, kódexy k téme, pracovné prostredie býva často sexistické. Na to, aby sa podarilo cieľovú skupinu motivovať,

[133] Viac pozri v prílohe č. 1B.

musí mať rodový tréner a rodová trénerka relevantnú kvalifikáciu a zručnosti[134] a samozrejme organizácia, v ktorej pracujú, musí vytvoriť podmienky pre jeho prácu.

### 2.2.3. Vplyv veľkosti cieľovej skupiny a časových možností účastníkov a účastníčok v rodovom tréningu

Pri plánovaní veľkosti cieľovej skupiny rodového tréningu je dôležité myslieť na zabezpečenie interaktívnosti skupiny. Skúsenosti z plánovania rodových tréningov ukázali, že ideálny počet je 15 – 20 účastníkov a účastníčok. Vo väčších skupinách je už menej priestoru pre jednotlivých ľudí a do úvahy je potrebné brať aj dĺžku samotného tréningu. Napríklad senior manažéri a manažérky sú viac zaneprázdnení, a preto je pre nich vhodná kratšia forma tréningu. Ďalšími podstatnými faktormi úspešnosti tréningu je záväzok stráviť čas na tréningu a seriózny prístup organizácie k tréningu. Významnú úlohu zohráva aj to, kto pozval účastníčky a účastníkov na tréning. Platí, že čím viac času je pre tréning vyhradených, tým kvalitnejšie zručnosti môžu byť získané .[135] V prípade niekoľkohodinových prednášok však už nemožno hovoriť o rodovom tréningu, ale skôr o sérii teoretických prednášok, ktoré majú viac menej len informatívny charakter, ale nezabezpečia zvnútornenie problematiky.

### 2.2.4. Odborné zameranie cieľovej skupiny

Možnosť vzdelávať sa v oblasti rodovej rovnosti by mala byť dostupné všetkým občanom a občiankam v rámci ďalšieho vzdelávania. V súčasnosti sa realizujú rodové tréningy najmä pre študentov a študentky, ľudí, ktorých téma zaujíma, v obmedzenej miere pre zamestnancov a zamestnankyne štátnej správy a samosprávnych krajov. Niektoré cieľové skupiny by však rodový tréning mali absolvovať **povinne**.

Napríklad **pedagogické zamestnankyne a zamestnanci**, ktorí by tak mohli významne prispieť k uplatňovaniu rodového hľadiska v školskom prostredí v rámci svojich aprobácií a predmetov. Ako sme už uviedli v predchádzajúcej časti štúdie, Z*ákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch* uvádza, že pedagogický zamestnanec[136]pri výkone pedagogickej činnosti a odborný zamestnanec pri výkone odbornej činnosti sa riadi aj medzinárodnými zmluvami a dohovormi,

[134]Viac v kapitole 2.3.
[135] Siwal B.R. 2005. FRAMEWORK AND STRATEGY FOR GENDER TRAINING[online]. 15 s. Dostupné na internete:http://eldis.org/fulltext/DOC20260.pdf
[136] § 5 ods 1) zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch č. 317/2009 Z.z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov[online]. MŠVVAŠ SR, 2009 [cit. 2014-10-3]. 39 s. Dostupné na internete: http://www.minedu.sk/860-sk/zakony/

ktorými je SR viazaná. Patria medzi ne aj ľudsko-právne dohovory OSN, Rady Európy a EÚ, ktoré sa týkajú uplatňovania rodového hľadiska. Kvalitné rodové tréningy však absolvujú v malej miere, a to napriek tomu, že v pedagogickej činnosti by sa nemali objavovať informácie založené na predsudkoch, ktoré môžu viesť k popieraniu či dokonca porušovaniu ľudských práv.

Rovnako **štátni zamestnanci a zamestnankyne** majú podľa *zákona o štátnej službe*[137] povinnosť dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, iné všeobecne záväzné právne predpisy a právne záväzné akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie a služobné predpisy pri vykonávaní štátnej služby a uplatňovať ich podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva. Teda, majú dodržiavať aj záväzky v oblasti rodovej rovnosti a uplatňovania rodového hľadiska, aj keď to v ňom priamo nie je uvedené. Významný pokrok vo vzdelávaní tejto cieľovej skupiny sa deje aj vďaka národnému projektu Inštitút rodovej rovnosti.

Aj **ľudia pracujúci v mimovládnych organizáciách** by mali mať primeranú rodovú kompetenciu, keďže rodový rozmer sa týka rôznych cieľových zraniteľných skupín na ktorých ochranu sa zameriavajú, ako napr. národnostné a etnické menšiny, migranti a migrantky, zdravotne znevýhodnené osoby, LGBTI ľudia a podobne. .

V neposlednom rade by rodový tréning mali absolvovať všetci tí, ktorí sa plánujú venovať uplatňovaniu rodového hľadiska vo svojej profesii, či už v pozícií budúcich rodových trénerov a tréneriek, alebo tí, čo v tejto oblasti budú tvoriť stratégie, koncepcie vo verejnej správe. Tí by mali absolvovať špecializovaný hĺbkový rodový tréning..

### 2.2.5 Profil absolventa a absolventky rodového tréningu

Pri tvorbe rodových tréningov je dôležité zadefinovať profil jeho absolventa a absolventky, čiže určiť, aké vedomosti a zručnosti by mal získať absolvovaním tréningu. To, či sa profil naplnil, je následne zisťované hodnotením získaných poznatkov účastníkov a účastníčok, ktoré môže mať rôznu formu v závislosti od cieľovej skupiny. Môže ísť o vedomostný test, praktické úlohy alebo kolokvium.

Najdôležitejšie kompetencie, ktoré majú ľudia z cieľových skupín získať, sú:

[137] § 60 ods. 1 zákona o štátnej službeč.400/2009 Z.z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov[online]. MPSVR SR, 2009 [cit. 2014-16-3] Dostupné na internete: http://www.zakonypreludi.sk/zz/2009-400

- byť rodovo scitlivená/scitlivený a vnímavá/vnímavý;
- schopnosť byť kritický/kritická a sebakritický/sebakritická;
- schopnosť preukázať povedomie o rodovej rovnosti;
- poznanie a porozumenie predmetu oblasti vo vzťahu k svojmu životu a profesii;
- schopnosť aplikovať poznatky v praktických situáciách.

Podľa Siwal[138] k tomu, čo by sa cieľové skupiny mali naučiť, patria aj nasledovné vedomosti, zručnosti a schopnosti:

- Reflektovať tradičné presvedčenia a praxe a rozvinúť kritické prístupy k spoločenskému prostrediu.
- Vytvoriť pozitívny sebaobraz a rozpoznať svoje možnosti, vrátane hodnotenia vlastných poznatkov a zručností.
- Odbúravať mýty a mylné presvedčenia o ženách a mužoch v spoločnosti.
- Kriticky analyzovať štruktúry moci a zneužívania.
- Uvedomiť si potenciál vlastných práv ako rovnoprávneho občana a občianky.
- Definovať a zdieľať vlastné silné a slabé stránky.
- Učiť sa fungovať v kolektíve, vrátane kolektívneho rozhodovania, akcie, kritickej reflexie.
- Zmeniť postoje a prax napr. pri výchove chlapcov a dievčat.
- Hľadať prístup k novým informáciám a poznatkom, relevantným k téme rodovej rovnosti.
- Pochopiť a pýtať sa na rodové nerovnosti a možné alternatívy ich riešenia.
- Usilovať sa o zmeny v oblasti rodovej rovnosti.
- Učiť sa vyjednávať s verejnými inštitúciami.
- Pochopiť politické štruktúry, systém vlády a to, ako prispievajú k súčasnej situácii.
- Organizovať a budovať siete na lokálnej, regionálnej, národnej a globálnej úrovni zameranej na rodovú rovnosť.

Samozrejme nie všetky zručnosti musia získať všetky cieľové skupiny, závisí to najmä od toho, v akej oblasti pracujú, aké poznatky využijú vo svojej práci. Ale je istý minimálny štandard kvality rodovej kompetencie, ktorú by mal dostať absolvent a absolventka každého rodového tréningu. Ten uvádzame v kapitole Minimálne štandardy kvality rodových tréningov.

## 2.3.Profil rodového trénera a rodovej trénerky

[138]Siwal B.R. 2005. FRAMEWORK AND STRATEGY FOR GENDER TRAINING[online]. 15 s. Dostupné na internete:http://eldis.org/fulltext/DOC20260.pdf

Druhým najdôležitejším faktorom, ktorý ovplyvňuje rodový tréning a od ktorého závisí, či cieľová skupina získa zodpovedajúcu úroveň rodovej kompetencie, je osobnosť a kvality rodového trénera a/alebo rodovej trénerky. To znamená, akú ma rodovú kvalifikáciu, ktorá pozostáva z vedomostí, zručností viesť skupinu v takejto špecifickej téme a schopností rodovo scitlivieť cieľovú skupinu, ale aj primeraný hodnotový a postojový aparát.

Rodové trénerky a tréneri musia mať tiež špecifické zručnosti v práci so skupinou a nielen prezentačné schopnosti. Je potrebné mať na mysli, že tréning nie je jednostranné učenie. Pre rodový tréning nie sú vhodné rovnaké pedagogické prístupy, aké sa využívajú v rámci učenia. Tréning nie je prednáška s dôrazom na prenos teoretických poznatkov a ideí. Tréning smeruje k vytvoreniu zručností, ktoré treba vedieť využiť v praxi. Ak sa prednáška zameriava na vytvorenie povedomia alebo uvedomenia komplexnosti rodových otázok prostredníctvom zvýšenia teoretických vedomostí, tréning sa zameriava na rozvoj zručností, ktoré môžu byť využité v praxi. Rodový tréner a trénerka využíva diverzitu metodík, akými sú cvičenia, diskusie v malých skupinách, brainstorming, rolové hry a simulácie, prípadové štúdie, tvorba projektov a tak ďalej[139], pričom cieľom je nadobudnúť, prípadne posilniť zručnosti, prostredníctvom ktorých začnú účastníci a účastníčky tréningov uplatňovať rodové hľadisko vo svojej každodennej praxi.

### 2.3.1. Rodový pracovník/pracovníčka versus rodový tréner a rodová trénerka

Oblasť práce v rodovej problematike je rôzna. Zahŕňa výskumnú a analytickú činnosť, poradenstvo, vzdelávanie a trénovanie v základných rodových otázkach, ale aj vysoko špecializované vzdelávanie. Napríklad rodové vzdelávanie realizované vo verejnom sektore býva často povrchné, spočíva v pomenovaní niektorých štatistických skutočností, ale nenabáda účastníkov a účastníčky, aby sa zamysleli nad príčinami rodových nerovností a vlastnými predsudkami. Dá sa povedať, že „tréneri a trénerky“ pracujúci v rámci verejného sektora a v inštitúciách verejného sektora nie sú doslova trénermi, ale skôr pracovníkmi a pracovníčkami, ktorí informujú o tejto téme v rámci ďalších tém. Môžu mať vážne ťažkosti so zvládaním emocionálnych a konfliktných situácií v rámci hierarchického a formálneho administratívneho prostredia. Pri rodovom tréningu je dôležité, aby ho viedol človek, ktorý má vzdelanie v rodovej problematike a skúsenosti z praxe a zároveň vie riešiť konfliktné a emocionálne náročné situácie s účastníkmi a účastníčkami. Aj teoretičky a teoretici, ktorí majú

[139] Viac pozri v kapitole 2.5.

dostatok poznatkov musia disponovať trénerskými zručnosťami, pretože nie každý človek, ktorý ovláda teóriu, vie aj trénovať ľudí a učiť ich, ako pracovať s poznatkami v praxi.[140]

Aj z týchto dôvodov rozlišujú relevantné zdroje medzi pracovníkmi a pracovníčkami vo vzdelávaní so základným poznatkami (môže ísť o učiteľov a učiteľky, junior lektorov a lektorky) a s rozšírenými poznatkami (vtedy už hovoríme o senior tréneroch a trénerkách, expertoch a expertkách). Môžeme hovoriť aj o dvoch stupňoch, a to *základný* a *pokročilý*, ktoré by sa dali vymedziť najmä počtom hodín rodového vzdelávania resp. tréningu a praxe ako aj rokmi skúseností.[141]

Na základnej úrovni môžeme definovať rodových pracovníkov a rodové pracovníčky[142] ako ľudí , ktorí pracujú v akejkoľvek platenej práci a sú v kontakte s ľuďmi (priamo a nepriamo), sú aktívni v oblasti vzdelávania dospelých alebo sociálnej práce, a v určitej miere pracujú aj s problematikou rodovej rovnosti a postavenia žien. Predpokladá sa, že títo ľudia majú vzdelávacie kompetencie v širšom zmysle (učitelia a učiteľky, štátni zamestnanci a štátne zamestnankyne, poradcovia/poradkyne, psychoterapeuti/psychoterapeutky, atď.) a mali by mať základnú úroveň poznatkov a skúseností v téme rodovej rovnosti.

Na pokročilej úrovni hovoríme už o rodových tréneroch a rodových trénerkách[143], kde termín „pokročilý“ sa vzťahuje na skutočnosť, že sú požadované rozsiahle poznatky, zručnosti a kompetencie v oblasti uplatňovania rodového hľadiska. Takto definovaní rodoví tréneri a rodové trénerky by mali byť schopní uskutočňovať viacero funkcií naraz ako napr. facilitátor/ka/tréner/ka (skupinová dynamika), učiteľ/ka/prednášateľ/ka (poskytnutie poznatkov), vývojár/ka programov a konceptov (plánovanie), projektový manažér/ka (koordinácia, implementácia), výskumník/výskumníčka (analýzy),konzultant/konzultantka a kauč/kaučka v rodovej problematike. Rodoví tréneri a rodové trénerky najčastejšie pochádzajú z MVO, verejného sektora, akademického prostredia, súkromného sektora a sektora tréningov osobného rozvoja (kaučing, supervízia atď.).

Keďže sa venujeme štandardom kvality rodových tréningov, v ďalšej časti kapitoly sa budeme predovšetkým venovať kvalikácii rodového trénera a rodovej trénerky.

#### 2.3.1.1. Kvalitatívne kritéria na kvalifikáciu rodového trénera a trénerky

---

[140] *Needs Analysis for GenderTrainers. Survey Report* [online]. Grundtvig Project N° 225577 - CP - 1 - 2005 - ES - G11. 2005 [cit. 2014-14-3] 15 s. Dostupné na internete: http://www.genderwerk.de/dokus/gender-dialogues-needs-analysis.pdf

[141] Viac pozri v kapitole 2.6 v minimálnych štandardoch kvality.

[142] Abril, P. Ammato, G. et al. *Standards and Training for Gender Workers* in *Europe Quality. Criteria and Further Education.for gender work* [online]. Socrates programe 2006 – 2008 [cit. 2014-22-1] 44 s. Dostupné na internete: http://www.genderwerk.de/dokus/brochure_gemtrex_english.pdf

[143] Tamže.

Kvalifikačný štandard predstavuje súhrn vedomostí, zručností a schopností potrebných na nadobudnutie príslušnej kvalifikácie.[144]Kvalifikácia rodového trénera a rodovej trénerky sa nenachádza v oficiálnych dokumentoch, ktoré riešia problematiku kvalifikačných rámcov na národnej úrovni.

Práve stanovenie kvalitatívnych kritérií v tejto štúdii môže byť významným príspevkom k začleneniu uvedenej kvalifikácie do pripravovaných dokumentov a metodík v rámci národných projektov, ktoré riešia túto problematiku s cieľom dosiahnutia synergického efektu. Nižšie sú uvedené základné rámce, ktoré navrhujeme vziať do úvahy pri stanovovaní hodnotiacich kritérií na odbornosť rodových trénerov a tréneriek, pričom na jednej strane vychádzajú z kľúčových hodnôt, ktoré by mali mať osvojené a na strane druhej zo štruktúry stanovenej európskym a národným kvalifikačným rámcom.

Nevyhnutným rámcom posudzovania kvality rodových trénerov a tréneriek sú **kľúčové hodnoty**, ktoré by mali byť súčasťou ich osobnosti ako **prerekvizita pre vykonávanie tohto povolania**.[145] Sú takpovediac východiskom minimálnych štandardov kvality rodových trénerov a tréneriek a podčiarkujú profesionálne štandardy pre rodové vzdelávacie programy.

Patria medzi ne:

1. **Ľudské práva žien a nediskriminácia**

Základom práce v problematike rodovej rovnosti je presvedčenie, že ľudské práva žien nie sú špecifické, ale sú neoddeliteľnou súčasťou základných ľudskýchpráv, pričom všetky ženy sú oprávnené ich užívať bez predsudkov určovaných rodovými stereotypmi. Rodoví tréneri a rodové trénerky sú zaviazaní pracovať na odstraňovaní diskriminácie, znevýhodnení a bariér rodovej rovnosti, ktoré vychádzajú z predsudkov.

2. **Individualita a diverzita**

Práca v oblasti rodovej rovnosti sa spája s hodnotou ľudskej bytosti ako jedinečnej individuality a zároveň ako člena/členky určitých skupín alebo kategórií. Rozdiely medzi ľuďmi majú byť oceňované ako tie, ktoré prispievajú k rôznorodosti a rešpektu. Z ich podstaty nevyplýva, že majú zapríčiňovať znevýhodnenie jednotlivcov a skupín. „Odlišní/odlišné, ale rovní/rovné“ je základný postoj, ktorý stojí za touto hodnotou.

3. **Spolupráca a súčinnosť**

Pozitívne zmeny sú primárnym cieľom práce rodového trénera a rodovej trénerky. Ide o viditeľné zmeny v prístupe účastníkov a účastníčok tréningu, ich naštartovanie k spolupráci a k postupnému zavádzaniu princípov rodovej rovnosti do svojej práce a života.

4. **Facilitácia a argumentačné schopnosti**

---

[144]Stratégia celoživotného vzdelávania 2011 dostupné na: http://old.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/Strategia%20celozivotneho%20vzdelavania%202011.pdf

[145]Abril, P. Ammato, G. et al. *Standards and TrainingforGenderWorkers*in *EuropeQuality. Criteria and FurtherEducation.forgenderwork* [online]. Socrates programe 2006 – 2008 [cit. 2014-22-1] 44 s. Dostupné na internete: http://www.genderwerk.de/dokus/brochure_gemtrex_english.pdf

Rodoví tréneri a rodové trénerky majú mať dobré facilitačné a argumentačné schopnosti. Nevyhnutnou zručnosťou trénera alebo trénerky je prekonanie predsudkov a upozorňovanie na zámenu faktov a postojov tak, aby nik nebol citovo zranený. Rodový tréner a rodová trénerka by mali vedieť svoje názory a poskytované informácie podložiť faktami a relevantnými vedeckými zdrojmi a to citlivým a konštruktívnym spôsobom.

**5. Schopnosť sebareflexie a profesionálny rozvoj**

Poskytovať kvalitné rodové vzdelávanie si vyžaduje kontinuálne hodnotenie svojej vlastnej práce a úspechov, preto sa vyžaduje neustála sebareflexia a profesionálny rozvoja to prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania a výmeny poznatkov s ďalšími expertmi a expertkami v tejto oblasti.

Ako významné základné hodnoty by si rodoví tréneri a rodové trénerky mali tiež osvojiť ciele Stratégie rodovej rovnosti Rady Európy na roky 2014 – 2017[146] v oblasti vzdelávania a tréningov:

- podpora povedomia o rodovej rovnosti, najmä cez rozvoj tréningových a komunikačných iniciatív zameraných na širokú sieť profesionálov a profesionálok (vrátane štátnych zamestnancov a zamestnankýň), so špeciálnym zameraním na prevenciu všetkých foriem násilia páchaného na ženách,
- podpora a diseminácia vzdelávacích osnov, materiálov a učebných štýlov, ktoré sú oslobodené od implicitných a explicitných rodových stereotypov ako aj implementácia opatrení navrhnutých v Odporúčaní Výboru ministrov Rady Európy k uplatňovaniu rodového hľadiska vo vzdelávaní,
- boj proti sexizmu a nenávistným verbálnym prejavom aj v rámci tréningov,
- podpora pozitívnych a nestereotypných obrazov žien a mužov na tréningu, vyrovnané zastúpenie žien a mužov na rodovom tréningu.

Viaceré štúdie[147]uvádzajú, čo by mali rodoví tréneri a trénerky vedieť, akými zručnosťami a kompetenciami by mali disponovať. Nižšie uvádzame ich sumarizáciu v štruktúre, ktorá nadväzuje na národný kvalifikačný rámec, ale s ohľadom na špecifiká rodového vzdelávania formou interaktívnych tréningov.

Kritéria hodnotenia kvality rodových trénerov a tréneriek:

## 1. Vedomosti rodového trénera a rodovej trénerky

1.1 Porozumenie rodovým teoretickým prístupom a poznanie ich historického vývoja:

[146]EuropeanCouncil 2013. Genderequalitystrategy 2014 – 2017 [online]. EC, 2013 [cit. 2014 – 31 -3] dostupné na: https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2105977&Site=CM

[147] Napríklad: Abril, P. Ammato, G. et al. *Standards and TrainingforGenderWorkers*in *EuropeQuality. Criteria and FurtherEducation.forgenderwork* [online]. Socrates programe 2006 – 2008 [cit. 2014-22-1] 44 s. Dostupné na internete: http://www.genderwerk.de/dokus/brochure_gemtrex_english.pdf

- poznať feministické a rodové teoretické prístupy (feministické teórie, rodové štúdiá, queer teórie, kritické mužské štúdie, atď.);
- schopnosť vysvetliť historický vývoj teoretických prístupov k problematike rodu;
- schopnosť identifikovať politické a sociálno-ekonomické vplyvy na rozvoj týchto prístupov;
- poznať a vedieť analyzovať kľúčové koncepty rodových diskurzov vrátane:
    - rodových mocenských vzťahov,
    - hegemoniálnej maskulinity a femininity,
    - reprodukcie rodu,
    - vplyvu pohlavia, rodu a sexuálnej orientácie,
    - intersekcionality,
    - diverzity, rozmanitosti.

1.2 Porozumenie legislatíve a verejným politikám v oblasti rodovej rovnosti:

- schopnosť pracovať s medzinárodnou, európskou a národnou legislatívou zameranou na ľudské práva žien a rodovú rovnosť;
- schopnosť porovnať a rozlíšiť situáciu a legislatívu na úrovni EÚ, ale aj v rámci jednotlivých štátov;
- schopnosť porovnať a rozlíšiť stratégie a koncepty vzťahujúce sa k rodovo politickým diskurzom (rovnosť príležitostí, rodová rovnosť, rovnakosť, diverzita a pod.);
- schopnosť ohodnotiť rodovo politické stratégie pre dosiahnutie rodovej rovnosti (uplatňovanie rodového hľadiska, dočasné vyrovnávacie opatrenia, antidiskriminačná politika);
- schopnosť analyzovať rodové dimenzie vzťahov v kontexte sociálno-politických záväzkov (trh práce, starostlivosť o rodinu, zdravie, vzdelávanie, násilie páchané na ženách atď.).

1.3 Porozumenie teoretickým prístupom o uplatňovaní rodového hľadiska (stratégie gendermainstreamingu):

- schopnosť definovať rodové procesy v organizáciách a ilustrovať implementáciu nástrojov a stratégií pre opatrenia rodovej rovnosti (napr. plány rodovej rovnosti, rodové analýzy, rodovo citlivé rozpočtovanie atď.);
- schopnosť použiť metódu rodovej analýzy v navrhovaných opatreniach, politikách alebo v rámci organizačných analýz.

1.4 Pochopenie teoretických prístupov k rodu v rámci interpersonálnych vzťahov:

- poznať vplyv rodových stereotypov na správanie sa ľudí;
- poznať vplyv a dôsledky rodovo stereotypnej socializácie;
- schopnosť analyzovať dynamiku správania sa ľudí v skupine z rodového hľadiska;
- schopnosť identifikovať a analyzovať vplyvy na formovanie individuálnej rodovej identity (napr. rodová socializácia, rodina, kultúrne vnímanie tela a sexuality, sexuálna orientácia);
- schopnosť analyzovať rodové vzťahy a správanie jednotlivých ľudí v rôznych vzťahových prostrediach (partnerské vzťahy, pracovné vzťahy, priateľstvo, sociálne siete);

- schopnosť používať a vysvetliť rodovo symetrický jazyk;

## 2. Zručnosti rodového trénera a rodovej trénerky

2.1 Akademické zručnosti:

a) používané metódy

- schopnosť aplikovať vhodné metódy na analýzu rodových štruktúr v rôznych oblastiach spoločnosti napr. v oblasti trhu práce;
- schopnosť použiť rôzne metódy/nástroje k rozvoju a implementácii opatrení a projektov rodovej rovnosti.

b) odovzdávanie vedomostí zrozumiteľným spôsobom

- schopnosť aplikovať teoretické poznatky do praxe použitím vhodných metód/nástrojov, príkladov napr. prostredníctvom kvízu zameraného na rodové nerovnosti;
- schopnosť aplikovať praktické zručnosti použitím vhodných metód napr. prostredníctvom hrania rolí pri prijímaní do zamestnania.

c) analýza a evaluácia

- schopnosť vytvoriť hodnotiace kritériá pre použitie v aktivitách zameraných na rodovú analýzu (ciele, indikátory, hodnotiace kritéria pre kvantitatívne a kvalitatívne analýzy);

d) tzv. metakognitívne zručnosti[148]:

- schopnosť analyzovať sociálne fenomény vo vzťahu k rozdielnym sociálnym kategóriám a ich vzájomnému prepojeniu (popis životných situácií v spojení so sociálnymi štruktúrami ako rod, vek, etnicita, zdravotné znevýhodnenie, sexuálna orientácia atď.);
- schopnosť kriticky reflektovať duálne rodové koncepty, rodové stereotypy a ich dôsledky (nerovnosť a diskriminácia);
- schopnosť vysvetliť, porovnať, rozlíšiť a klasifikovať poznatky a myšlienky rodových expertov a expertiek;

2.2 Plánovanie zamerania tréningu a zručnosti zamerané na riešenie problémov:

- schopnosť jasne stanoviť ciele, vedieť narábať so skupinovými pravidlami;
- schopnosť vykonať analýzu vzdelávacích potrieb a na základe nej stanoviť program a aktivity pre efektívne dosiahnutie cieľov;
- schopnosť osvojiť si stratégie riešenia problémov v špecifických situáciách v skupine;

[148]Základom metakognitívnych zručností, ktoré sa majú cvičiť od detstva, je práca na dvoch úrovniach: sebaovládanie a tvorivá sebaregulácia. Je to schopnosť poznať seba samého a svoje myšlienkové a citové postupy pri nejakej činnosti a schopnosť rýchlej korekcie, zmeny, zlepšovania postupov myslenia, cítenia a motivácie v závislosti od pozorovaných skutočností.

- schopnosť prispieť k rozvoju a zručnostiam účastníkov a účastníčok tak, aby dokázali riešiť problémy iných.

2.3 Komunikačné zručnosti:

- schopnosť aktívne počúvať a zdieľať informácie cez premyslené kladenie otázok;
- schopnosť vyjadriť myšlienky a argumenty o komplexných rodových záležitostiach vhodným a zrozumiteľným spôsobom;
- schopnosť použiť príklady zo života účastníkov a účastníčok, ich poznatky a profesionálne skúsenosti s cieľom preskúmať rodové témy, ale zároveň rešpektovať hranice intimity a osobného života účastníkov a účastníčok;
- mať vedomosti o skupinovej dynamike;
- schopnosť štruktúrovať a facilitovať skupinovú diskusiu a identifikovať bariéry v komunikácii;
- schopnosť identifikovať a analyzovať niektoré príčiny nerovností, stereotypov a predsudkov v rámci komunikácie;
- schopnosť použiť rôzne komunikačné a interaktívne metódy a pomôcky s cieľom viesť diskurz o rode a diverzite (napr. mapovanie, práca s telom);
- schopnosť podporiť prácu účastníkov v kontexte rôznych akademických disciplín;
- schopnosť využívať a povzbudzovať používanie rodovo symetrického jazyka;
- posilniť kľúčové hodnoty rodovej rovnosti cez vlastnú komunikáciu.

2.4 Sebauvedomenie (sebareflexia) a interpersonálne zručnosti:

- schopnosť analyticky reflektovať vlastnú rodovú identitu a motiváciu;
- schopnosť identifikovať a diskutovať mocenské vzťahy v skupinovej dynamike a poskytnúť účastníkom a účastníčkam efektívne preskúmanie mocenských vzťahov;
- schopnosť navodiť raport[149] a empatiu s inými;
- schopnosť nastaviť odpovede v súlade s individuálnymi potrebami učiacich sa;
- schopnosť posilniť nezávislosť a argumentačné schopnosti u iných;
- schopnosť identifikovať rôzne charaktery u členov a členiek skupiny a vedieť narábať s rozmanitosťou;
- schopnosť podporiť tímovú prácu, sieťovanie, výmenu skúseností a supervíziu v oblasti práce s rodom;
- schopnosť rozpoznať vlastné silné stránky a obmedzenia vo vzťahu k rodovým záležitostiam a hľadať podporu v supervízii.

2.5 Pedagogické zručnosti:

---

[149]Carl Gustav Jung definuje raport ako „ psychický stav, v ktorom je pocit zhody medzi jednotlivcom a osobou, či osobami v okolí“. Synonymá sú harmónia, vzájomná dôvera, pocit porozumenia. Dostupné na: http://www.vedeme.cz/pro-vedeni/kapitoly-vedeni/62-emoce/130-raport.html

- schopnosť stanoviť SMART učebné ciele, ktoré sú vhodné pre témy rodovej rovnosti;
- schopnosť vytvoriť učiace sa prostredie, kde sa účastníčky a účastníci vzdelávania cítia bezpečne, sebaisto a sú rovnako oceňovaní/oceňované;
- schopnosť vytvoriť motivačné prostredie, ktoré povzbudzuje učiacich sa reflektovať svoju rodovú identitu a výzvy s tým spojené;
- schopnosť povzbudiť učiacich sa použiť svoje vlastné životné skúsenosti a profesionálne skúsenosti ako zdroj svojho rozvoja;
- schopnosť používať supervíziu resp. mať spolutrénera/spolutrénerku s cieľom garantovať pozitívny profesionálny rozvoj v tréningovej práci;
- schopnosť použiť rôzne tréningové materiály (kartičky, kresby) v praktických aktivitách s cieľom efektívneho učenia sa;
- schopnosť použiť rôzne učebné techniky k zapojeniu a motivovaniu učiacich sa a k povzbudeniu ich nezávislosti;
- schopnosť identifikovať s účastníkmi a účastníčkami prenositeľné zručnosti, ktoré ďalej budú rozvíjať a používať v profesionálnej praxi.

**3. Oblasť ďalších kompetencií rodového trénera a rodovej trénerky**

Nasledujúce kompetencie sú indikatívne a závisia od typu vzdelávania:

- schopnosť uvádzať veľmi špecifické príklady;
- schopnosť strategicky plánovať v oblasti vzdelávania zameraného na rodovú rovnosť;
- ovládať projektový manažment;
- schopnosť aplikovať výsledky rodových výskumov pre oblasť rodového vzdelávania;
- schopnosť konzultovať a kaučovať.

Na základe vyššie uvedených informácií sme v kapitole 2.6 navrhli minimálne štandardy a kritériá hodnotenia kvalifikácie rodových trénerov a rodových tréneriek.

#### 2.3.1.2. Konfliktné situácie na rodových tréningoch a skupinová dynamika

Každý rodový tréner a rodová trénerka by mali absolvovať tréning v trénerských zručnostiach[150]. Ten je zameraný najmä na rozvoj komunikačných a prezentačných zručností, na prácu so skupinovou dynamikou, s emóciami ako aj so zvládaním konfliktov. V prílohe č. 2B podrobnejšie uvádzame pomôcku, čo všetko by mali v tejto oblasti tréneri a trénerky ovládať, aby zvládli aj nepríjemné a konfliktné situácie.

[150] Tzv. T4T z anglického „training for trainers“.

Špecifikom rodového tréningu sú práve konfliktné situácie, ktoré môžu vyplynúť z toho, že sa na tréningu kriticky reflektujú rodové predsudky a stereotypy, ktoré účastníci a účastníčky schvaľujú, prípadne môžu vyplývať z odlišného svetonázoru alebo náboženského presvedčenia. Medzi tradičné konfliktné situácie patria:[151]

- *Odpor a vnútorné bloky učiacich sa* – dochádza k nim hlavne vtedy, ak majú účastníci a účastníčky vyplniť sebahodnotiace dotazníky a sú konfrontovaní s informáciami zo svojej minulej biografie, ktoré emocionálne ťažko zvládajú. K odporu častejšie dochádza zo strany mužov, pretože je to pre nich neraz nová a ohrozujúca téma, spojená s feminizmom. Rodová rovnosť sa môže zdať nebezpečná pre ich spoločenskú pozíciu a moc. Ďalší muži, ktorí sú pozitívne naladení a otvorení k téme, spravidla zažívajú malú podporu od iných mužov resp. sa stretávajú so zosmiešňovaním. Toto všetko by rodoví tréneri a rodové trénerky mali reflektovať a vedieť riešiť.
- *Negociácia, minimalizácia, neutralizácia rodových záležitostí, nekomplexnosť alebo nedostatok záujmu zo strany účastníkov a účastníčok* – tréneri a trénerky často skúšajú negociovať v prospech rodovej rovnosti a nedržia sa základnej štruktúry programu a postupného a trpezlivého zoznamovania sa s témou. Účastníci aj účastníčky často tvrdia, že nemajú problém s rodovou nerovnosťou, tak prečo by ju mali riešiť. Podľa ich vnímania sú všetci na rovnakej pozícii tak, ako je to uvedené v zákone. Toto často vedie trénera/trénerku do nepríjemnej polohy, v rámci ktorej sa ich pokúša skôr presvedčiť ako trénovať alebo sprevádzať. Účastníci a účastníčky potom častokrát reagujú podráždene. Konfliktné situácie môžu tiež vyplývať z pretláčania vlastnej rodovej identity. Stáva sa to najmä pri mladých účastníkoch a účastníčkach, ktorí predpokladajú, že situácie, v ktorých sa nachádzajú chlapci a dievčat, sú rovnaké, pretože majú rovnaké zákonné práva. Ťažkosti vznikajú aj vtedy, ak sú ľudia k účasti na tréningu prinútení, bez motivácie a záujmu.
- *Výskyt odlišných alebo neprijateľných presvedčení účastníkov a účastníčok* – niektorí tréneri a trénerky zažívajú ťažké situácie, ktoré vyplývajú z netolerancie (vo vzťahu k rozdeleniu moci, sexuálnej orientácii, etnicite, atď.), mizogýnie a zľahčovania rodového násilia. Trénerky - ženy potom podčiarkujú skutočnosť, že je ťažké byť „profesionálnou“ a zachovávať si odstup, keď sú participantky atakované sexistickými narážkami alebo vtipmi.
- *Neschopnosť nazrieť na konflikt na meta úrovni*, pretože participanti a participantky sú príliš závislí od kultúry svojej skupiny, nemôžu z nej vystúpiť a pozerať sa ňu s nadhľadom.

#### 2.3.1.3. Budovanie kapacít v rodovom tréningu

[151] Spracované podľa: *NeedsAnalysisforGenderTrainers. Survey Report* [online]. Grundtvig Project N° 225577 - CP - 1 - 2005 - ES - G11. 2005 [cit. 2014-14-3] 15 s. Dostupné na internete: http://www.genderwerk.de/dokus/gender-dialogues-needs-analysis.pdf
Kuhlingers_Peter G., Friedel, J. 2007. *Komunikačné a jiné „měkké“ dovednosti*. GradaPublishing, Praha, 2007 105 s. ISBN 978-80-247-2145-3

Rodoví tréneri a rodové trénerky by mali podporovať rozvoj rodového vzdelávania prostredníctvom na mieru šitých tréningov pre ďalších multiplikátorov rodových tréningov. Kvalitný rodový tréning pre trénerov a trénerky umožňuje vybudovať zručnosti so skúsenosťami. Nie je jednorazovou udalosťou. Napríklad môže ísť o:

- špecifické rodové vzdelávanie so zameraním na rodové analýzy v konkrétnych odvetviach, napríklad zdravotníctvo, trh práce, súdy a polícia, makroekonomické politiky, atď.;
- tréning trénerov v oblasti rodovej advokácie, lobingu a negociačných techník;
- tréning školiteľov v rodovej analýze a uplatňovaní rodového hľadiska na pracovisku;
- trénovanie nových rodových trénerov a tréneriek v oblasti tréningu zručností - analýza potrieb, plánovanie, výber metód, participačné metódy, atď.;
- školenie aktivistiek, aktivistov a osôb činných v ženskom hnutí v rodovej analýze prostredníctvom tréningov, aleaj magisterských kurzov a univerzitných výberových kurzov[152];
- sieťovanie rodových trénerov a tréneriek, zdieľanie skúseností a expertízy, publikovanie výučbových materiálov.

V súčasnosti je na Slovensku málo kvalitných rodových trénerov a tréneriek s adekvátnou praxou, preto považujeme podporu vytvárania tréningov pre rodových trénerov a trénerky, ako aj študijných odborov zameraných na rodové štúdie, za veľmi dôležité a žiaduce.

## 2.4. Metodológia a evaluácia rodových tréningov

Metódy v tréningu zabezpečujú, aby sa obsah tréningu pretavil do zmysluplného získania vedomostí, zručností a schopností cieľovej skupiny tak, aby u nich vytvorili rodovú kompetenciu, pričom ich výber významne závisí od analýzy potrieb skupiny a jej dôkladného poznania. Vybrané metódy spravidla významne ovplyvňujú, akým spôsobom je program tréningu vytvorený, ovplyvňuje ich analýza potrieb, koncept tréningu, časová dotácia, miesto, cena, rodová kvalifikácia trénera/trénerky. Tiež významne ovplyvňujú proces učenia, skupinovú dynamiku, spôsoby vysvetľovania, odpovedanie na otázky, aktívnu integráciu žien, analýzy rôznych rodových tém. Od ich výberu tiež závisí plánovanie materiálov tréningu ako aj výber typov použitých materiálov, vzhľad materiálov, prehľadnosť a podrobnosť, farby, grafické znázornenie, forma prezentácie cvičení a príkladov.[153]

Zdá sa, že hodnotenie tréningov sa robí až na konci, ale v skutočnosti sa už začína na začiatku tréningu pri zbere očakávaní cieľovej skupiny, ktoré sú základom pre konečné hodnotenie napr. treba zistiť, čo očakáva cieľová skupina školských inšpektorov a inšpektoriek od tréningu zameraného na

[152] Na univerzitách a vysokých školách na Slovensku stále chýbajú katedry rodových štúdií.
[153] Gender Training Methods Compendium [online] dostupné na: http://www.cesep.be/INTERNATIONAL/compendium_final.pdf

zručnosti v uplatňovaní rodového hľadiska. Aj v priebehu tréningu je dôležité overiť si, ako sú na tom účastníčky a účastníci tréningu.Môžu byť napríklad preťažení poznatkami vzhľadom na to, že rodové témy sú náročné na spracovanie, takže je potrebné podľa toho následne upravovať program. Na konci tréningu sa najmä zozbierajú názory účastníkov a účastníčok tréningu, a to rôznymi formami, aby odhalili aj skryté názory, ktoré účastníci nepovažujú za vhodné zverejniť. Ani po skončení tréningu sa s hodnotením nekončí, keďže je nutné výsledky hodnotenia zreflektovať a využiť ich pri tvorbe ďalších tréningov napr. zistenie, že téme legislatívy sa treba venovať menej a viac sa zamerať na praktické nástroje priamo vo vnútri organizácie cieľovej skupiny.

Metódy a hodnotenie rodových tréningov sú obyčajne podhodnocované. Pritom práve od správneho mixu použitých metód a spôsobov hodnotenia závisí charakter celého tréningu, najmä rodového.

### 2.4.1. Metódy rodových tréningov

Je veľa faktorov, ktoré povzbudzujú alebo bránia aktívnej participácii cieľovej skupiny na tréningu, ako jazyk, zažité skúsenosti vo vzťahu k téme a informácie, ktoré ľudia získali z médií. Rovnako vek a rod ovplyvňujú osobnú kapacitu hovoriť verejne. To všetko by vybrané metódy mali zohľadňovať.[154]

Práve rodový tréning je výnimočne kreatívny a inovatívny vo vytváraní metód a materiálov. Prehľad tréningových metodológií ukazuje, že životné skúsenosti účastníčok a účastníkov tréningu sú často najdôležitejším materiálom používaným na tréningu. Ženy a muži sa delia o svoje príbehy a skúsenosti a analýza rodu, sociálnych štruktúr a moci sú postavené na tomto životnom materiáli tak, že učenie je intenzívne osobné, prepája získané poznatky a sieťuje ľudí v rámci skupiny.[155]

V prípade rodového tréningu by metódy mali aktivovať reflektívne učenie vo vzťahu k výsledkom, ktorým je porozumenie a prijatie konceptu rodovej rovnosti a nemali by vytvárať „normatívnu školu“. Učenie by malo byť realizované ako dialóg medzi osobami.[156] Simulačné hry, diskusie, prípadové štúdie, učenie sa v praxi, návštevy v teréne, vytváranie malieb alebo hier – tieto metódy sú limitované len trénerovou a trénerkinou predstavivosťou a citlivosťou. Ťažko sa dá spoliehať len na jeden fixovaný, kodifikovaný tréningový dizajn a materiály.

---

[154]Gurng, M. B. et al. 2009. Guidelines for Gender Sensitive Training [online]. ICIMOD 2009 [cit. 2014-10-1] 5 s. Dostupné na internete: www.icimod.org/resource/1291

[155]Siwal B.R. 2005. FRAMEWORK AND STRATEGY FOR GENDER TRAINING[online]. 15 s. Dostupné na internete:http://eldis.org/fulltext/DOC20260.pdf

[156]Abril, P. Ammato, G. et al. *Standards and TrainingforGenderWorkers*in *EuropeQuality. Criteria and FurtherEducation.forgenderwork* [online]. Socrates programe 2006 – 2008 [cit. 2014-22-1] 44 s. Dostupné na internete: http://www.genderwerk.de/dokus/brochure_gemtrex_english.pdf

Metodológia rodových tréningov má byť prioritne založená na charakteristikách **prístupu orientovaného na učiaceho sa**.[157] Tento prístup je založený na individuálnych skúsenostiach a poznatkoch učiacich sa. Zameriava sa najmä na rozvoj ich zručností a schopností s cieľom diagnostikovať a vyriešiť ich vlastné problémy. Úlohou trénera/trénerky je pomôcť učiacim sa využívať vlastné poznatky a skúsenosti a prostredníctvom nich rozmýšľať o poskytnutých informáciách. Tiež majú učiacim pomôcť porozumieť sebe a rozvíjať kompetenciu sebareflexie. Je tiež dôležité, aby obsah a osnovy tréningov boli výsledkom negociácie medzi trénerom/trénerkou a učiacimi sa. V rámci tréningu treba zdôrazniť, že učiaci už majú pemzum poznatkov a skúseností a následne včleniť nové učenie do tohto rámca. V rodových tréningoch je nevyhnutné využívať rôznosť metód a umožniť účastníkom a účastníčkam učiť sa od seba navzájom ako aj od trénera/trénerky, napríklad formou diskusie, hrania rolí, riešenia problému (príklady metód sú uvedené nižšie). V rámci tohto prístupu sa tiež kladie dôraz na kolektívne vzdelávanie a budovanie poznatkovej bázy a bázy sebaistoty, pričom výstup sa líši pre každého učiaceho sa a závisí od analýzy potrieb cieľovej skupiny.

V rámci rodového tréningu by sa menej mali využívať metódy orientované na učiteľa/učiteľku[158]. Takýto prístup je vhodný pre objasnenie základných faktov a nie pre scitlivenie. Využívajú ho skôr rodoví lektori a lektorky v rámci širšieho vzdelávania napr. jedna prednáška na tému politiky rodovej rovnosti. Vyznačuje sa tým, že je založený na expertných poznatkoch trénera/trénerky, neodvodených z poznatkov a skúseností učiacich sa. Tréner/trénerka má tendenciu stavať sa do úlohy experta/expertky, ktorý jediný má poznatky a nevyužíva skúsenosti učiacich sa. Obsah, osnova vzdelávania je vytvorená trénerom/trénerkou, ktorý/ktorá definuje potreby učiacich sa a plány učebného obsahu. Ide teda o jednosmerný presun poznatkov, kedy tréner/trénerka vychádza z predpokladu, že učiaci sú „prázdne nádoby“, ktoré čakajú, že ich tréner/trénerka naplní poznatkami. Väčšinou sú využívané didaktické učebné metódy ako prednášky a individuálne vzdelávanie, napríklad vypracovanie seminárnych prác. Cieľom tohto prístupu je vytvoriť štandardný výstup, kde každý učiaci/a sa získa rovnaký obsah poznatkov, čo sa rovná tradičnému vzdelávaciemu systému v rámci formálneho vzdelávania.

V rodovom tréningu by všetky použité metódy mali spĺňať určité princípy[159], medzi ktoré patrí:

- účastníci a účastníčky, ale aj tréneri a trénerky sú hlavným zdrojom práce na tréningu a ich skúsenosti sú hlavným tréningovým materiálom;
- metódy a materiály sú vytvorené ako tréningový proces, vychádzajú z inšpirácie aktuálnym dianím a z nápadov, ktoré vychádzajú zo smerovania tréningu;

[157] The BRIDGE website. Planningthecoursecontent[online]. [cit. 2014 – 18 3]. 2014 dostupné na internete: http://www.bridge.ids.ac.uk/docs_gem/index_implementation/t_tools4.htm
[158] Tamže.
[159] Siwal B.R. 2005. FRAMEWORK AND STRATEGY FOR GENDER TRAINING[online]. 15 s. Dostupné na internete:http://eldis.org/fulltext/DOC20260.pdf

- každý tréning je dizajnovaný nanovo na základe predošlej skúsenosti ako aj potrieb cieľovej skupiny, danej situácie a pozadia skupiny, ktorá je trénovaná (na základe hodnotenia);
- dôležité je konštantné zlepšovanie, kritické analyzovanie a rozširovanie zručností, citlivosti, sebaistoty a poznatkov trénerov a tréneriek;
- kritické hodnotenie každého tréningu zo strany trénerov/tréneriek ako aj účastníčok a účastníkov, vrátane každodenných úprav a modifikácií tréningu;
- je potrebné nájsť najvhodnejší spôsob výučby na danú tému rodového tréningu podľa potrieb cieľovej skupiny (teórie vs. prax), najlepšie pomôcky na učenie, napr. pri vysvetľovaní kategórií pohlavia a rodu použiť definície, praktické príklady, ale aj cvičenie na rozlišovanie toho, čo je dané pohlavím, teda biológioua čo je vytvárané spoločensky (rodovo podmienené).

Treba mať na pamäti, že každé písomné úlohy v rámci metód (písanie na kartičky, hlasovanie, dotazníky) môžu byť vykonané anonymne, čo má výhodu v tom, že ľudia v skupine skôr vyjadria kritické postoje.

#### 2.4.1.1. Výber tréningových metód

Pri výbere metód je vhodné zvažovať faktory, ktoré vychádzajú z nastavenia tréningu ako veľkosť skupiny, napr. pri väčšej skupine využiť jej rozdelenie na malé skupiny. Ďalej ich ovplyvňuje dostupnosť školiacich zariadení, napr. či sa tréning koná mimo miesta pracoviska, či je dostupný projektor, flipcharty atď., čo by pri rodovom tréningu mala byť samozrejmosť. Treba poznať charakteristiku cieľovej skupiny, aké sú jej očakávania, či má základné vedomosti o problematike. Niekedy sa v skupine môžu vyskytnúť ľudia s rôznou úrovňou vedomostí, vtedy je vhodné namixovať metódy tak, aby boli zapojení všetci. To, aké majú tréner a trénerka skúsenosti a facilitačné schopnosti tiež ovplyvňuje, akú metódu použijú, či novú alebo takú, s ktorou majú skúsenosti, resp. ktorá bola overená na iných tréningoch. Rovnako je dôležité, ako vedia tréneri budovať pozitívnu a pohodovú atmosféru v skupine, pretože niektoré metódy sa používajú práve na jej vytváranie.[160]

Metódy by mali byť vybrané tak, aby plnili potreby účastníkov a účastníčok cieľovej skupiny. Napríklad, ak potrebujú praktizovať využitie rodovo členených štatistík, možno zvoliť návštevy, prezentácie, prípadové štúdie, diagramy s cieľom zdôrazniť rodové rozdiely v štatistikách a ich praktický dopad na životy žien aj mužov. Ak potrebujú pochopiť interakciu medzi rodovými rolami a nerovnosťami na trhu práce, možno použiť hry, rolové hry, prípadové štúdie, malé skupiny a plenárnu diskusiu s cieľom povzbudiť otázky a priniesť alternatívy riešenia. Ak potrebujú rozvinúť zručnosti vo využívaní rodových

[160]Siwal B.R. 2005. FRAMEWORK AND STRATEGY FOR GENDER TRAINING [online]. 15 s. Dostupné na internete: http://eldis.org/fulltext/DOC20260.pdf

analýz, možno vybrať prípadové štúdie, príklady, hranie rolí a návštevy s cieľom praktizovať a experimentovať s ich rámcom.

*Vplyv rodu na výber metód*

Rod je jedným z faktorov, ktorý môže ovplyvniť osobnú kapacitu človeka hovoriť verejne. Úlohou trénera a trénerky nie je len poskytnúť odborné poznatky, ale tiež vytvoriť prostredie, ktoré navodzuje dobrú atmosféru pre diskusiu, výmenu skúseností a otázky. 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 tréner/trénerka 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 žien v tréningu, by mal tréner a trénerka vyselektovať určité témy, v ktorých majú ženy viac skúseností alebo poznatkov. Tréner/trénerka môže 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 vhodné urobiť separátne ženské a mužské 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 trénujúcich, čiže tréner a trénerka.[161]

Treba mať na mysli, že tréningové metódy a nástroje sú dôležité pre rozšírenie participácie ľudí a ich kapacity učiť sa o rodových záležitostiach.

**Pri výbere metód z rodového hľadiska má byť kladený dôraz:**

- na využívanie malých skupín a to tak homogénnych, ako aj rodovo heterogénnych;
- na to, aby sa aj ženy podelili so svojou skúsenosťou a vyzývať mužov, aby pozorne počúvali a učili sa;
- na rozdelenie prezentovania výsledkov v malých skupinách, čo zvyšuje participáciu žien v rámci práce celej skupiny.

#### 2.4.1.2. Príklady využívaných metód v tréningoch vo všeobecnosti

[161]Gurng, M. B. et al. 2009. GuidelinesforGenderSensitiveTraining [online]. ICIMOD 2009 [cit. 2014-10-1] 5 s. Dostupné na internete: www.icimod.org/resource/1291

Tréningové metódy sú rôznorodé a využiteľné pre rôzne témy. V niečom sú si podobné, ale každá z nich má svoje špecifiká, ktoré vyplývajú z charakteru prezentovanej témy a účelu danej tréningovej situácie, ako napr. uvoľnenie napätia v skupine, vytvorenie pocitu bezpečnosti, porozumenie teoretickému konceptu v praxi, modelovanie praktických zručností samých na sebe. Nižšie uvádzame stručný prehľad metód využívaných v tréningoch.[162]

*Brainstorming*

Účastníci a účastníčky majú brainstormovať resp. hovoriť predstavy a nápady o určitej téme. Každý návrh je prijatý bez kritiky a komentárov a zapíše sa na tabuľu. Keď sú všetky nápady zaznamenané, skupina o nich diskutuje. Napr. téma môže byť, aké problémy v spoločnosti majú ženy a aké muži.

*Buzz skupiny*

Účastníci a účastníčky diskutujú nápady a skúsenosti o zadanej téme vo dvojiciach alebo trojiciach po dobu niekoľkých minút, pričom sedia vo väčšej skupine alebo v rámci plenárnej diskusie. Je to dobré pre priebeh diskusie, pretože účastníci a účastníčky majú možnosť preskúmať myšlienky pred svojím vystúpením vo väčšej skupine. Napr. v rámci skupín majú diskutovať, akú legislatívu a dokumenty poznajú na medzinárodnej úrovni, európskej úrovni a národnej úrovni.

*Prípadová štúdia*

Prípadová štúdia opisuje reálnu situáciu, ktorú účastníci a účastníčky môžu využiť na prevedenie teórie do praxe/reálnej situácie. To umožňuje členom a členkám skupiny využiť nové informácie, postrehy a nápady a aplikovať ich na realistické situácie relevantné pre ich prácu. Napr. v článku z novín majú identifikovať, či je použitý rodovo symetrický jazyk a ak nie, prečo.

*Argumentačná debata*

Formálne rokovanie dvoch tímov, jedna skupina sa snaží vyvrátiť argumentmi tvrdenia druhej skupiny a opätovne potvrdiť svoj vlastný názor. Napr. debata o problematike interrupcií v rámci reprodukčného zdravia žien.

*Demonštrácia/predvedenie*

---

[162] Spracované podľa: The BRIDGE website. Planningthecoursecontent[online]. [cit. 2014 – 18 3]. 2014 dostupné na internete: http://www.bridge.ids.ac.uk/docs_gem/index_implementation/t_tools4.htm

Rieger Z. 2007. Loď skupiny. Portál, Praha, 2007, 205 s. ISBN978-80-7367-222-5

Demonštrácia sa zvyčajne používa k výučbe zručností. Tréner/ka ukazuje skupine celú zručnosť, pričom ju rozkladá na jednotlivé komponenty, fázy. V ideálnom prípade si potom zručnosť praktikujú študenti a študentky sami. Napr. pri predstavení metódy analýzy stromu tréner/trénerka predvedie metódu a následne ju majú účastníci a účastníčky aplikovať na zvolený rodový problém.

*Denníky*

Účastníci a účastníčky si vedú osobný denník vo vzťahu k určitej téme alebo problému. Ten pomáha rozvíjať sebauvedomenie a včleniť informácie z tréningu do svojho života. Zároveň poskytne údaje pre jeden alebo viac aspektov osobného správania, ktoré potom možno použiť na analýzu. Je to účelné pri viacdňových tréningoch, kedy sa účastníci a účastníčky následne môžu vrátiť k niektorým témam, ktorým nerozumeli.

*Diskusia*

Diskusia zahŕňa výmenu nápadov na zadanú tému. Diskusia môže byť štruktúrovaná podľa trénera/trénerky, alebo to môže byť voľná skupinová diskusia. V rámci diskusie nie je správna alebo nesprávna odpoveď alebo len jedno riešenie problému, treba brať do úvahy všetky. Napr. diskusia o zapojení mužov do problematiky rodovej rovnosti, aké sú výhody, aké prekážky atď.

*Hry*

Hry môžu pomôcť vyriešiť problémy v skupine, môžu vytvoriť skupinovú identitu, môžu pomôcť budovať dôveru a pomáhať rozvíjať citlivosť k problémom druhých, vrátane rodovej citlivosti. Bežne sa používajú štyri typy hier:

- icebreaker (uvoľňovanie „ľadov“) - hry používané na začiatku programu pre vytvorenie dôvery a pocitu bezpečia medzi účastníkmi alebo aj na zábavu, ktorá skupinu posilní a zrelaxuje;
- vedomostné hry, ktoré poskytnú informácie, napr. krížovka, kde výsledkom je nejaký rodový pojem alebo kvíz o rodových štatistikách;
- energizer alebo odstránenie difúzneho napätia - hry, ktoré možno prehrávať, keď energia skupiny ochabuje alebo v nej cítiť napätie;
- hry zamerané na dôveru a sociálny rozvoj, ktoré pomôžu vytvoriť bezpečnú atmosféru v skupine.

*Skupinová práca*

Malé skupiny zamerané na vykonávanie špecifických úloh alebo činností. Tieto majú povzbudiť ľudí, aby sa podelili o skúsenosti a znalosti, majú podporovať účasť a rozvíjať kooperatívny prístup k práci. Napr. môžu byť vytvorené pre diskusiu špecifických problémov žien a špecifických problémov mužov.

*Prednáška*

Prezentácia predmetu učenia trénerom/trénerkou. Nezahŕňa účasť študentov a študentiek. Napr. teoretické rodové koncepty.

*Panel*

Diskusia medzi niekoľkými kvalifikovaných expertmi a expertkami sediacimi pri stole pred publikom na zadanú tému. Napr. na tému násilia páchaného na ženách.

*Polarizačné vnímanie*

Vnímanie témy je polarizované t.j. formulované tak, že ľudia reflektujú extrémne rozdielne postoje. Členovia a členky skupiny môžu pracovať v pároch, pričom každý pár obraňuje svoj postoj. Každá osoba píše všetky argumenty, ktoré jej prídu na myseľ na podporu svojho vlastného postoja, bez diskusie s partnerom. Partneri potom začnú vzájomne argumentovať a presviedčať toho druhého v prospech svojho názoru. Tréner/trénerka tvorí zoznam argumentov vo vzťahu ku každému pohľadu kladením otázok každému páru, aby prispeli jedným argumentom, až kým nie sú všetky zozbierané. Napr. témy, komu prináleží starostlivosť o deti a domácnosť, sexuálna výchova na školách atď.

*Projekty*

Projekty môžu byť vytvárané jednotlivými osobami alebo skupinou s cieľom pripraviť detailnú štúdiu o téme pre prezentáciu v predpísanej forme (napr. vytvorenie plánu rodovej rovnosti). Dávajú iniciatívu účastníkom a účastníčkam, sú dobré pre učenie sa objavovaním a pre podporu kreativity. Majú tendenciu posilňovať motiváciu, aj cez následnú spätnú väzbu. Napr. vytvorenie projektu na tému kampane na elimináciu rodových stereotypov v spoločnosti.

*Otázky a odpovede*

Blok otázok a odpovedí zahŕňa kladenie otázok zo strany zúčastnených smerom k trénujúcim a naopak. Je dôležité, aby účastníci a účastníčky mohli klásť otázky počas celého tréningu.

*Dotazníky*

Zoznam otázok k určitej téme. Môže merať poznatky, postoje alebo správanie, viesť k sebaexplorácii a sebareflexii. Napr. dobre môže poslúžiť tzv. rodový dotazník[163]. Je to pološtruktúrovaný dotazník, ktorý umožňuje účastníkom a účastníčkam vyjadriť "ako sa učili byť chlapcom alebo dievčaťom, adolescentom alebo adolescentkou, ženou alebo mužom".

*Cestovné mapy*

[163]Philpotet. al, 1997; Hoffman, 2001.

Cestovná mapa je technika, ktorá sa pozerá spätne na život niekoho alebo na nejaké svetové alebo lokálne udalosti neohrozujúcim spôsobom. Účastníci a účastníčky zaznamenávajú udalosti na nakreslenej čiare s rokmi na papieri, ktoré ich v živote mohli ovplyvniť - to, kde sú a kam chcú ísť. Napríklad, aké medzníky sú dôležité pri presadzovaní ženského hnutia a aké pri ich vlastnom stávaní sa ženou alebo mužom.

*Rolová hra*

Ide o hranie reálnej situácie, kedy je popísaný konkrétny problém. Účastníkom sú určené role a majú prehrať určitú situáciu, v ktorej sa objaví stanovený problém. Môže pomôcť skupine nájsť riešenie problému. Môže pomôcť pochopiť vnímanie iných ľudí, v iných pozíciách a produkovať zmeny postojov správania, rozvíjať argumentačné zručnosti v danej oblasti. Napr. prehrávanie situácie v rodine, kedy je dcéra prehováraná, aby si vybrala „tradičné“ ženské povolanie ako učiteľka a nie stavebná inžinierka.

*Kolečká/kruhy*

Vedúci/vedúca skupiny položí otázku. Každá členka a každý člen skupiny v kruhu odpovedá. Ostatní počúvajú, nekritizujú alebo nekomentujú to, čo sa povedalo. Člen/členka skupiny si môže zvoliť aj to, že neodpovie.

*Návštevy*

Participanti a participantky individuálne alebo ako skupina navštevujú nejaké miesto, relevantné k určitej časti kurzu. Môže zahŕňať živé knižnice, hľadanie informácií, pozorovanie procesu. Napr. môžu počúvať príbeh úspešnej vedkyne a navštíviť jej pracovisko.

Ďalšími metódami môžu byť napríklad sociometria[164] pôvodu s cieľom vnímania kultúrnych rozdielov, vnútorné monológy/cvičenia, rozprávanie príbehov alebo explorácia tela.

### 2.4.2. Evaluácia rodových tréningov

Hodnotením sa zbierajú také dáta o tréningu a spôsobe učenia, ktoré vedú k rozhodnutiu, či bude ďalší tréning rovnaký alebo sa v budúcnosti upraví. Cieľom hodnotenia je zmerať dopad tréningových aktivít a identifikovať oblasti pre skvalitnenie budúcej trénerskej práce. Výstupom hodnotenia sú informácie, ako účastníci a účastníčky vnímajú tréning a s akými výsledkami ho zvládli.

Princípy hodnotenia zahŕňajú[165]:

[164]Skúmanie štruktúry vzájomných vzťahov jedincov vo vnútri sociálnej skupiny.

- Akčný plán pre implementáciu zistení a hodnotenie pred vytvorením tréningu.
- Vytvorenie siete medzi účastníkmi a účastníčkami.
- Tréneri a trénerky by si mali osvojiť hodnotiaci stav mysle, čo znamená, že vždy pozorujú a myslia na to, ako možno veci zlepšiť.
- Tréneri/trénerky by mali použiť najmenej dve špecifické hodnotiace techniky.
- Tréneri/trénerky by mali hovoriť o tréningu s inými trénermi/trénerkami.

Tréning by mal ponúkať priestor pre hodnotenie na konci každého bloku a každého dňa v prípade, že ide o viacdňový tréning. Metodologicky to znamená sumarizovať kľúčové zistenia tréningového bloku, prepojenie zistení každého bloku na tréningové ciele, prepojenie zistení na iné bloky. Treba venovať dostatok času tomu, aby účastníci a účastníčky reflektovali, čo sa naučili. Možno to urobiť napríklad jednoduchou otázkou: „Najdôležitejšia vec, ktorú som sa o rodovej rovnosti naučil/naučila dnes je...“ Na konci posledného bloku pred hodnotením si účastníci a účastníčky potrebujú dať do súvislosti náhľady, zručnosti a závery získané počas tréningu ako celku vo vzťahu k svojej každodennej práci a zodpovednostiam. Tréner/trénerka ich môže vyzvať, aby formulovali tvrdenie nasledovne: „Môžem aplikovať rodovú analýzu v mojej práci na...“.[166] V rámci rodového tréningu sa treba zamerať najmä na hodnotenie toho, či došlo k rodovému scitliveniu účastníkov a účastníčok a či porozumeli teoretickým konceptom.

V rámci procesu hodnotenia si treba si odpovedať na nasledovné otázky:

*Kto bude hodnotiť?* Možnosti: tréner/trénerka, participanti/participantky, ľudia zvonku.

*Kedy sa bude hodnotiť?* Možnosti: v strede tréningu, na konci tréningu, priebežne.

*Ako sa bude hodnotiť?* Možnosti: pozorovanie trénerom/trénerkou alebo niekým iným, vyplnenie dotazníka zo strany účastníkov a účastníčok, spätná väzba participantov/participantiek trénerovi/trénerke, stretnutie trénerov/tréneriek atď.

Obsahom hodnotenia môže byť[167]:

a) *Tréningový plán*, o ktorom sa rozhoduje predtým, ako sa tréning začne a ktorý by mal byť napísaný. Patria sem otázky o účastníkoch a účastníčkach, napr. ktorí sú vhodní? Majú správnu kvalifikáciu? Sú motivovaní? Ďalej sem patria otázky o cieľoch, ako sú stanovené a či sú vhodne zvolené? Špecifikujú poznatky, postoje a zručnosti dostatočne detailne? Môžu sa participujúci naučiť to, čo potrebujú v čase, ktorý je k dispozícii? Potom sú to otázky o rozvrhu, ako napr. čije dostatočne vymedzený rámec, v ktorom majú byť ciele učenia dosiahnuteľné? Je rozvrhnutie času medzi rôznymi témami vhodné? A tiež otázky na učebné metódy, ako napr. ktoré metódy sú vhodné pre učebné ciele? Je tam rôznorodosť? Sú tréneri a trénerky schopní použiť špecifické metódy? Je

[165]ILO 2007. Manual for gender audit facilitators. ILO 2007, 153 s. dostupné na: http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf
[166]Tamže.
[167]The BRIDGE website. Planningthecoursecontent[online]. [cit. 2014 – 18 3]. 2014 dostupné na internete: http://www.bridge.ids.ac.uk/docs_gem/index_implementation/t_tools4.htm

dostatok zdrojov, aby sa metódy mohli realizovať? V konečnom dôsledku ide o to, odpovedať si na otázky o hodnotení, ako napr. bude hodnotiaca metóda testovať ciele? Pomôže účastníkom a účastníčkam učiť sa? Zameria sa na najdôležitejšie poznatky a zručnosti? Bude to lacné a efektívne?

b) *Tréningový proces*, čiže učenie samotné. Otázky sa zameriavajú na efektívnosť, ako napr. dosiahlo učenie ciele? Poskytol obsah aktuálne poznatky a zručnosti? Tiež sa zameriavajú na účinnosť, ako napr. dosiahol tréning ciele najlepším spôsobom? Bol čas na každý tematický blok dostatočný? Boli učebné metódy vhodné? Bol stupeň podrobnosti poskytnutých informácií dostatočný? A tiež otázky o akceptovateľnosti, ako napr. boli nejaké aspekty, ktoré bránili, alebo pomohli dosiahnuť ciele?

Použité techniky a formy hodnotenia sú rôzne. Môže ísť o klasický hodnotiaci dotazník na konci tréningu s cieľom zistiť, či sa naplnili očakávania účastníkov a účastníčok, ako vnímali celý tréningový proces a to, čo sa naučili. Môžu to byť aj kreatívne techniky ako nahrávanie účastníkov a účastníčok na video s cieľom zozbierania príbehov, zanechanie odkazu, „dedičstva“ tréningu, alebo „grafity“ stena, na ktorej jedným slovom môžu vyjadriť svoj pocit z tréningu. Po skončení tréningu sa zvykne používať online dotazník po určitom čase s cieľom posúdenia toho, či účastníci a účastníčky aplikovali do praxe to, čo sa naučili.

Hodnotenie by malo byť komplexné a používané počas celého tréningu. Napríklad v Tréningovom centre Medzinárodnej organizácie práce, ktoré napríklad poskytuje aj tréningy v oblasti rodového auditu, hodnotia tréningové aktivity nasledovne[168]:

Stupeň 1 – reakcia a plánovaná akcia: štandardný záverečný dotazník zameraný na aktivity, poskytuje spätnú väzbu o okamžitej spokojnosti/nespokojnosti účastníkov a účastníčok s tréningom a vytvára bázu pre plány aplikovania získaných poznatkov a zručností.

Stupeň 2 – učenie: anonymné hodnotenie pred a po kurze toho, čo sa chcú naučiť a naučili. Účastníci a účastníčky uvádzajú poznatky o špecifických témach, ktoré získali počas tréningu.

Stupeň 3 – aplikácia: účastníci a účastníčky aplikujú získané poznatky, zručnosti a dobré praxe cez mentoring, koučovanie alebo spoluprácu v diskusných fórach.

Stupeň 4 – dopad: dotazník spätnej väzby sa posiela účastníkom a účastníčkam šesť mesiacov po tréningu, s cieľom zistiť informácie o tom, ako oni a ich organizácia profitovali z tréningu.

Stupeň 5 – návrat investície.

[168] 5 evaluation methods to evaluate staff training results [online]. Dostupné na: http://liveseysolar.com/5-ways-to-evaluate-staff-training-results

## 2.5. Minimálne štandardy kvality rodových tréningov

Minimálne štandardy kvality rodových tréningov sú súborom odporúčaní pre tvorbu rodových tréningov, ktorých úlohou je zabezpečiť, že vedomosti, schopnosti a zručnosti nadobudnuté počas tréningu povedú k vytvoreniu kvalitnej rodovej kompetencie u cieľovej skupiny.

Majú slúžiť najmä ako metodika pri posudzovaní akreditácií vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania so zameraním na rodovú problematiku pre Akreditačnú komisiu Ministerstva školstva SR. Nutná je najmä pre jej externých hodnotiteľov a hodnotiteľky, ktorí vypracovávajú odborné posudky, na základe ktorých akreditačná komisia schvaľuje program na zaradenie do sústavy akreditovaných kurzov ďalšieho vzdelávania.

Minimálne štandardy môžu slúžiť aj ako návod pre vzdelávacie inštitúcie, ktoré majú v pláne akreditovať si rodový tréning alebo plánujú objednať si podobný typ tréningu. V neposlednom rade majú byť meradlom kvality aj pre potenciálnych účastníkov rodových tréningov a rovnako pre záujemcov a záujemkyne o otázky rodovej rovnosti.

### 2.5.1. Zadefinovanie základných pojmov rodového tréningu

**Rodový tréning** je taká forma interaktívneho rodového vzdelávania, ktorej cieľom je poskytnúť nielen vedomosti, ale hlavne praktické zručnosti v problematike rodovej rovnosti. Je založený na tréningu poznatkov, tréningu sebareflexie a tréningu zručností.[169]

**Rodová kompetencia** je schopnosť žien a mužov rozpoznávať rodovú perspektívu v ich práci a rozhodnutiach a následným konaním smerujúcim k dosahovaniu rodovej rovnosti. Rodová kompetencia je nevyhnutným predpokladom úspešného uplatňovania rodového hľadiska a zároveň je produktom jeho implementácie. Ako iné kompetencie, aj rodová kompetencia pozostáva z vedomostí, zručností a schopností.[170]

**Rodová kvalifikácia** predstavuje súhrn odborných vedomostí, schopností, zručností a skúseností získaných príslušným stupňom vzdelania a doplneným o prax v oblasti rodového vzdelávania a rodových tréningov.

**Rodoví tréneri a rodové trénerky**[171] sú osoby, ktoré majú rozsiahle poznatky, zručnosti a kompetencie v oblasti rodu, rodovej rovnosti a uplatňovania rodového hľadiska. Sú schopní

---

[169] EIGE 2013. *TowardsEffectiveGenderTraining. MainstreamingGenderintothePolicies and theProgrammesoftheInstitutionsofEuropeanUnion and EU MemberStates.GoodPractices* in *GenderMainstreaming* [online]. http://eige.europa.eu/content/document/good-practices-in-gender-training

[170] GenderKompetenzZentrum. Gendercompatence [online] dostupné na: http://www.genderkompetenz.info/eng/gender-competence-2003-2010/gendercompetence

[171] Abril, P. Ammato, G. et al. *Standards and TrainingforGenderWorkers*in *EuropeQuality. Criteria and FurtherEducation.forgenderwork* [online]. Socrates programe 2006 – 2008 [cit. 2014-22-1] 44 s. Dostupné na internete: http://www.genderwerk.de/dokus/brochure_gemtrex_english.pdf

zastávať súčasne viacero z týchto rolí: facilitátor/facilitátorka, tréner/trénerka (skupinová dynamika), prednášateľ/prednášateľka (poskytnutie poznatkov), vývojár/vývojárka programov a konceptov (plánovanie), projektový manažér/manažérka (koordinácia, implementácia), výskumník/výskumníčka (analýzy), konzultant/konzultantka a kouč/ka v rodovej problematike.

### 2.5.2. Akreditácia rodového tréningu

Každý rodový tréning by mal byť akreditovaný a zaradený do sústavy akreditovaných vzdelávacích programov v rámci ďalšieho vzdelávania. V súčasnosti sa poskytuje vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti aj prostredníctvom neakreditovaných foriem vzdelávania (rôzne prednášky, workshopy, kurzy), ktoré však nie sú zárukou kvality poskytnutého vzdelania a neumožňujú poskytnúť účastníkom a účastníčkam vzdelávania relevantný doklad (certifikát), ktorý by potvrdzoval kvalitu ich nadobudnutých poznatkov. Podmienky akreditácie upravuje zákon o celoživotnom vzdelávaní.[172] Ak však má byť zaručená dostatočná kvalita rodových tréningov, mali by spĺňať štandardy, ktoré idú dokonca nad rámec tohto zákona a to v nasledujúcich oblastiach: profil absolventa a absolventky, kvalifikácia trénera a trénerky, obsah, metodológia a hodnotiace metódy tréningu (viď nižšie). V prípade neakreditovaných tréningov by si objednávajúce organizácie, rovnako ako účastníci a účastníčky takýchto tréningov mali overiť, či spĺňajú požiadavky kladené týmito štandardmi.

### 2.5.3. Vzdelávacia inštitúcia, ktorá realizuje rodový tréning – minimálne štandardy kvality

Aj vzdelávacia inštitúcia (vrátane živnostníkov) by mala spĺňať minimálne štandardy, ak chce poskytovať rodový tréning. Všeobecné podmienky oprávnenosti vzdelávacej inštitúcie na akreditáciu vzdelávacieho programu sú definované v §15 zákona o celoživotnom vzdelávaní. Tie však v prípade rodového tréningu nie sú postačujúce a navrhujeme doplniť ich o ďalšie. Malo by ísť o inštitúciu, ktorá:

- má vo svojich zakladajúcich dokumentoch (stanovách atď.), že sa venuje problematike vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti;
- má dlhodobé skúsenosti v oblasti práce s ľudskými právami žien, rodovej rovnosti a nediskriminácie – minimálne 4 roky;
- má dostupné informácie (napr. webstránka) o zrealizovaných rodových tréningoch a profily trénerov a tréneriek rodových tréningov;

[172] Zákon 568/2009 Z.z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupné na stránke: www.zbierka.sk/sk/predpisy/568-2009-z-z.p-33345.pdf

- má referencie minimálne od 3 inštitúcií, ktoré potvrdzujú kvalitu zrealizovaných tréningov;
- má minimálne jedného odborného garanta/garantku (skúsenosti 7 rokov), ktorý/á zodpovedá za kvalitu rodového tréningu.

Treba mať na pamäti, že po akreditácii vzdelávacích programov vzdelávacia inštitúcia musí splniť aj tieto podmienky[173]:

- akreditovaná vzdelávacia aktivita sa musí uskutočňovať za takých podmienok, za akých bolo potvrdenie o akreditácii vydané;
- nie je možné samovoľne meniť názov, obsah a rozsah akreditovaného vzdelávacieho programu, odborných garantov a lektorov;
- všetky zmeny je potrebné predložiť na schválenie ministerstvu.

### 2.5.4. Parametre rodových tréningov – minimálne štandardy kvality

Je tiež dôležité vedieť, aké parametre by mal rodový tréning spĺňať, čo sa týka potrebného časového rozsahu, počtu účastníkov a účastníčok, miesta jeho realizácie a odborného obsahu. Zákon o celoživotnom vzdelávaní hovorí o minimálnej časovej dotácii 10 vyučovacích hodín, čo je v prípade rodového tréningu nedostatočné, pričom ostatné oblasti neupravuje.

Na základe skúseností rodových tréneriek a trénerov získaných z realizovaného prieskumu[174] navrhujeme dva modely/druhy vzdelávacích/tréningových programov - základný v kratšom trvaní a rozšírený pre kľúčových aktérov s väčšou časovou dotáciou. Tieto sú špecifické vzhľadom na miesto realizácie vzdelávania alebo tréningu, rozsah a obsah ich tematických okruhov, ako aj požiadavkami na počet trénerov/lektorov a tréneriek/lektoriek.

<u>Základné vzdelávanie cieľovej skupiny:</u>

Časová dotácia: 2-3 krát jednodňový tréning/workshop (16 hodín)

Miesto realizácie: v mieste pracoviska, počas pracovného týždňa

Tematické okruhy: základné scitlivovanie - porozumenie základným pojmom *rod* a *pohlavie*, *rodová diskriminácia* a mechanizmom vytvárania a udržiavania rodových stereotypov a predsudkov; konkrétne praktické zručnosti užitočné pri výkone zamestnania.

[173]Povinnosti vzdelávacej ustanovizne, ktorej ministerstvo vydalo potvrdenie o akreditácii [online]. Dostupné na: https://www.minedu.sk/zakon-c-386-1997-z-z-o-dalsom-vzdelavani/
[174]Pozri prílohu č. 1B.

Počet účastníkov/čok: prípustné sú väčšie skupiny do 30 ľudí, pričom na jedného trénera/trénerku pripadne maximálne 12 osôb.

Rozšírené vzdelávanie cieľovej skupiny:

Časová dotácia: 4 x 2,5 dňa (80 hodín)

Miesto realizácie: mimo pracoviska

Tematické okruhy: hĺbkové/komplexné rodové scitlivovaniesmerujúce okrem iného k zmene hodnotových postojov účastníkov a účastníčok tréningu, zvýšenie ich rodovej kompetencie na úroveň schopnosti komplexného uplatňovania rodového hľadiska pri tvorbe a realizácii rodovo citlivých opatrení, politík a pod.

Počet účastníkov/čok: 15-18 osôb.

### 2.5.5. Profil absolventa a absolventky rodového tréningu (cieľová skupina) – minimálne štandardy kvality

Profilom absolventa a absolventky rozumieme popis vedomostí a zručností nadobudnutých úspešným absolvovaním rodového tréningu, ktoré vytvárajú jeho/jej rodovú kompetenciu.[175]Medzi najdôležitejšie zručnosti, poznatky a schopnosti, ktoré majú ľudia z cieľových skupín tréningom nadobudnúť, patria:[176]

- rodová citlivosť (senzitivita);
- schopnosť preukázať povedomie o rodovej rovnosti;
- poznanie a porozumenie predmetu oblasti vo vzťahu k svojmu životu a profesii;
- schopnosť aplikovať poznatky v praktických situáciách.

V zmysle rozlišovania formy rodového tréningu na základné a rozšírené vzdelávanie uvádzame minimálne štandardy rodovej kompetencie cieľovej skupiny po ich absolvovaní, ako aj formu záverečnej skúšky.

*Profil absolventa a absolventky a jeho/jej rodovej kompetencie v rámci základného vzdelávania:*

Popis rodovej kompetencie: základné rodové scitlivenie, osvojiť si rodové pojmy a koncepty vo vzťahu k svojmu odboru.

[175]Definícia upravená podľa zákona o celoživotnom vzdelávaní.
[176]TuningEducationalStructures in Europe 2010. ReferencePointsfortheDesign and DeliveryofDegreeProgrammes in GenderStudies [online].http://www.uc.pt/ge3s/event_04/event_04/tuningexecutivesummary-3.pdf

1. Výstup: Schopnosť preukázať poznatky o rodových stereotypoch, rodovo stereotypnej socializácii a rodovej diskriminácii a vysvetliť proces sociálnej konštrukcie rodových vzťahov, ako ich vytvárajú mocenské vzťahy a kultúrne zvyky v spoločnosti.
2. Výstup: Schopnosť preukázať poznatky o historickom a súčasnom sociálnom a ekonomickom statuse žien a mužov a schopnosť vysvetliť dôležitosť podpory ľudských práv žien a rodovej rovnosti.
3. Výstup: Schopnosť preukázať poznatky z histórie hnutia žien doma a v zahraničí a porovnať so súčasnou situáciou.
4. Výstup: Schopnosť preukázať poznatky z medzinárodných ľudskoprávnych záväzkov a legislatívy SR a stratégií rodovej rovnosti.
5. Výstup: Schopnosť preukázať praktické zručnosti pri aplikovaní rodových konceptov vo svojom odbore pôsobenia.
6. Výstup: Schopnosť vyhľadávať relevantné vedecké zdroje o rodovej problematike.

Forma záverečnej skúšky: záverečný vedomostný test, kolokvium (splnenie na 80%)

*Profil absolventa a absolventky a jeho/jej rodovej kompetencie v rámci rozšíreného vzdelávania:*

Popis rodovej kompetencie: schopnosť sebareflexie a aplikácie zručností a poznatkov z oblasti rodovej rovnosti v praxi.

1. Výstup: Schopnosť preukázať poznatky o rodových stereotypoch, rodovo stereotypnej socializácii a rodovej diskriminácii a vysvetliť proces sociálnej konštrukcie rodových vzťahov, ako ich vytvárajú mocenské vzťahy a kultúrne zvyky v spoločnosti. Poznať základné smery feministickej teórie a ich prepojenie na rodové štúdiá.
2. Výstup: Schopnosť preukázať poznatky o historickom a súčasnom sociálnom a ekonomickom statuse žien a mužov a schopnosť vysvetliť dôležitosť podpory ľudských práv žien a rodovej rovnosti.
3. Výstup: Schopnosť preukázať poznatky z histórie hnutia žien doma a v zahraničí a porovnať so súčasnou situáciou.
4. Výstup: Schopnosť preukázať komplexné poznatky z medzinárodných ľudskoprávnych záväzkov a legislatívy SR a stratégií rodovej rovnosti.
5. Výstup: Schopnosť preukázať poznatky o uplatňovaní rodového hľadiska a jeho nástrojoch ako rodová analýza, rodovo citlivé štatistiky, analýza rodových dopadov, rodovo citlivé rozpočtovanie, rodovo citlivé vzdelávanie atď..
6. Výstup: Schopnosť preukázať pochopenie interakcie medzi rodom a inými formami nerovnosti v rámci tried/spoločenských vrstiev, rás, etnicity, sexuálnej orientácie, zdravotného znevýhodnenia, veku atď. Preukázať porozumenie iných vedných disciplín, ktoré sa zameriavajú na status historicky znevýhodnených skupín (napr. LGBTI) a rozdielov medzi nimi a dominantnými skupinami.

7. Výstup: Schopnosť použiť informačné zdroje a alternatívnu komunikáciu, stratégie prístupu, procesu, vytvárania a diseminácie informácií.
8. Výstup: Schopnosť facilitovať/koordinovať proces sociálnej zmeny. Preukázať schopnosť aplikácie kritického, nezávislého myslenia v rôznych profesionálnych a politických kontextoch.

Záverečná skúška: záverečný vedomostný test, prípadová štúdia, riešenie problému v skupine (splnenie na 80%)

### 2.5.6. Kvalifikácia rodového trénera/trénerky – minimálne štandardy kvality

Rodoví tréneri a trénerky majú mať zodpovedajúcu rodovú kvalifikáciu, aby mohli viesť rodový tréning. Nižšie uvádzame minimálne kvalitatívne štandardy takejto kvalifikácie, ktoré môžu byť použité ako hodnotiaci nástroj alebo nástroj na sebahodnotenie. Kvalifikačné štandardy a hodnotiace štandardy, ktoré by mali spĺňať rodové trénerky a rodoví tréneri vyplynuli z projektu *ProEquality*[177] a môžu sa stať podkladom pre tvorbu minimálnych štandardov u nás.[178] Tiež sme do nich zakomponovali skúsenosti z nášho prieskumu (príloha č. 1B).

Označenie kvalifikácie: Rodový tréner/rodová trénerka

Povolania vzťahujúce sa ku kvalifikácii: lektor/lektorka, tréner/trénerka, učiteľ/učiteľka

Dosiahnuté vzdelanie: II. stupeň vysokoškolského vzdelania

Typ vzdelania: vzdelanie v humanitných vedách (rodové štúdiá, sociológia, psychológia, filozofia, politológia, sociálna práca a príbuzné odbory) a certifikát z ďalšieho vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti

Prax: minimálna 4 roky

Kvalifikačné a hodnotiace štandardy sú členené na vedomosti, zručnosti a postoje a hodnoty:

1. **<u>Vedomosti</u>**

[177] Pozri viac: http://www.cite.gov.pt/pt/dsie/doc/Quality.pdf , s. 5.

[178] Kwiatowska J. ed. 2007. *ActingPro(e)quality. QualityStandardsforGenderEqualityand DiversityTrainingin the EU*[online]. UNDP Poland, 2007 [cit. 2014-25-1] 47 s. Dostupné na internete: http://eige.europa.eu/content/acting-proequality-quality-standards-for-gender-equality-and-diversity-training-in-the-eu

1.1 Kvalifikačný štandard: Rodový tréner/rodová trénerka má **vysokoškolské vzdelanie v predmetnej oblasti** (rodové štúdiá, psychológia, filozofia, politológia, ďalšie spoločenské vedy), ako aj **adekvátne kompetencie pripravovať tréningy** a implementovať ich. Vyžaduje sa diplom v rodových štúdiách (postgraduálne štúdium), resp. účasť na tréningoch s týmto zameraním poskytovaných zo strany MVO a akademických inštitúcií.

Hodnotiaci štandard:

- Tréner/trénerka má vysokoškolské/univerzitné vzdelanie doložené diplomom (preferencia humanitné vedy napr. rodové štúdiá, psychológia, sociológia, filozofia, politológia, sociálna prác atď.)
- Tréner/trénerka ukončil/a tréning pre rodových trénerov/trénerky a môže to preukázať certifikátom (minimálne 30 hodín).
- Tréner/trénerka môže preukázať hodnoverné skúsenosti vo vedení tréningov (pozitívne hodnotenie, referencie) (minimálne 60 hodín).
- Prax profesionálneho trénera/trénerky by mala byť minimálne 4 roky.
- Tréner/trénerka vie poskytnúť tréning vytvorený a šitý na mieru pre konkrétnu cieľovú skupinu.
- Tréner/trénerka pozná realitu a obsah práce v sektore/povolaní, z ktorého pochádzajú účastníci a účastníčky rodového tréningu .
- Tréner/trénerka má zároveň poznatky a skúsenosti v oblasti manažmentu a/alebo poradenstva, vedenia projektov (doložené zoznamom realizovaných projektov).

1.2 Kvalifikačný štandard: Tréner/trénerka má **komplexné vedomosti o rodovej rovnosti a rodových záležitostiach**, dostatok objektívnych informácií, rodovú kompetenciu na vysokej úrovni, zreflektované rodové stereotypy aj na osobnej úrovni, spôsobilosť analyticky a koncepčne myslieť a vyhodnocovať verejné politiky z rodového hľadiska, vedieť pracovať s rodovými analýzami. Predpokladom získania týchto odborných zručností je dlhoročná prax v téme rodovej rovnosti (výskum, analýzy, kampane, konferencie atď.), prihlásenie sa k ľudsko-právnym východiskám a kontinuálne vzdelávanie sa.

Hodnotiaci štandard:

- Tréner/trénerka pozná fakty, štatistiky a indikátory, ktoré sa vzťahujú k situácii žien a mužov v spoločnosti v rôznych oblastiach, čiže rodovo citlivé štatistiky.
- Tréner/trénerka rozumie príčinám a podstate rodových stereotypov a predsudkov, ich reprodukcii a dôsledkom (rodová nerovnosť a diskriminácia).
- Tréner/trénerka vie, že rodové stereotypy existujú aj v jazyku a je si vedomá/vedomý rozdielov v komunikácii medzi mužmi a ženami.

- Tréner/trénerka pozná legislatívu vo vzťahu k rodovej rovnosti a nediskriminácii na medzinárodnej, európskej a národnej úrovni a zákonné požiadavky vo vzťahu k rodovej rovnosti.
- Tréner/trénerka vie aplikovať rodovo citlivú perspektívu v rôznych oblastiach života (trh práce, vzdelávanie, sociálne vylúčenie, rodinný život, zdravotníctvo atď.).
- Tréner/trénerka pozná nástroje uplatňovania rodového hľadiska – analýza rodových dopadov, rodové analýzy, 4R metóda, rodovo citlivé rozpočtovanie atď..
- Tréner/trénerka pozná rozsah a variabilitu kontextu rodovej rovnosti.
- Tréner/trénerka má vysokú odbornosť v tej oblasti, v ktorej pracujú vzdelávaní ľudia a vie uviesť konkrétne príklady rodovo ne/spravodlivého prístupu v rámci ich práce alebo pôsobnosti.

## 2. Zručnosti

2.1 Kvalifikačný štandard: Tréner/trénerka má **interpersonálne kompetencie** viesť účastníkov a účastníčky tréningu k učeniu sa o rodovej rovnosti. Tréner/trénerka má **prezentačné schopnosti**, je schopný/á facilitovať skupinu a aktívne načúvať.

Hodnotiaci štandard:

- Tréner/trénerka je schopný/schopná vytvoriť učiace sa prostredie s cieľom povzbudiť interakciu medzi participujúcimi a vytvoriť bezpečné a rešpektované prostredie ako aj atmosféru vzájomnej dôvery.
- Tréner/trénerka je schopný/schopná podporiť participujúcich v sebareflexii a v sebauvedomovaní a pomáha definovať ich osobné a sociálne identity s ohľadom na ich rod.
- Tréner/trénerka je schopný/schopná hovoriť a diskutovať o ťažkých a kontroverzných témach.
- Tréner/trénerka jasne naznačuje, kedy prezentuje vlastný pohľad a kedy prezentuje iné pohľady, a to férovým a rozpoznateľným spôsobom.
- Tréner/trénerka využíva poznatky skupinovej dynamiky (napr. vie identifikovať role v skupine a pozná fázy jej vývoja).[179]
- Tréner/trénerka je schopný/schopná diagnostikovať a brať do úvahy tréningové potreby participujúcich.
- Tréner/trénerka je schopný/schopná používať metódy, ktoré poskytujú participujúcim rôzne štýly a spôsoby učenia (vizuálne, sluchové, dotykové).
- Tréner/trénerka používa interaktívne učiace metódy vhodné pre dospelých s cieľom motivovať ich a zapojiť všetkých účastníkov a účastníčky.

[179] Príloha č. 2B.

- Tréner/trénerka má výborné komunikačné a prezentačné zručnosti (napr. je schopný/schopná aktívne načúvať, nastoľovať otázky kritickým spôsobom, riešiť konflikty konštruktívnym spôsobom, získavať a poskytovať spätnú väzbu).
- Tréner/trénerka je schopný/schopná získať poznatky o procese, formálnej a neformálnej vodcovskej osobnosti, spoločnej identite a kultúre.
- Na začiatku tréningu vie vytvoriť kontrakt s účastníkmi a účastníčkami, ktorý obsahuje ich ciele, potreby, očakávania a obavy.
- Tréner/trénerka vie stanoviť pravidlá skupiny prispievajúce k bezpečnosti, ktoré umožňujú otvorenú komunikáciu a učenie (rešpektovanie názoru druhých, hovorenie za seba, vyhnutie sa zovšeobecneniam, „stop“ pravidlo, atď.).

2.2 Kvalifikačný štandard: Rodový tréner/trénerka má vysoké **kompetencie v riadení procesu zmeny** u účastníkov a účastníčok vzdelávania vo vzťahu k rodovej rovnosti. To znamená, že vie ovplyvniť ich postoje na problematiku nenásilným spôsobom tak, aby prijali informácie cez seba a vedeli si utvárať nové pohľady na rodové záležitosti v rámci vlastnej sebareflexie.

Hodnotiaci štandard:

- Tréner/trénerka je kompetentný/kompetentná v plánovaní projektov, ktoré sa vzťahujú k rodovej rovnosti.
- Tréner/trénerka je schopný/schopná vytvárať tréningové programy ako odpoveď na tréningové potreby.
- Tréner/trénerka je schopný/schopná použiť relevantné praktické príklady.
- Tréner/trénerka je schopný/schopná pomenovať špecifické oblasti rodovej rovnosti, s ktorými účastníci a účastníčky prichádzajú do kontaktu vo svojom odbore.
- Tréner/trénerka má kompetenciu ohodnotiť tréning, vytvoriť z neho správu a napísať odporúčania pre následné aktivity v rodovom tréningu.

2.3 Kvalifikačný štandard: Rodový tréner/trénerka používa **nediskriminačný a rodovo symetrický jazyk**. Rodovo symetrický jazyk zviditeľňuje pomocou jazykových prostriedkov ženy a mužov[180], o osobách ženského a mužského rodu sa zmieňuje vyvážene, reflektuje skutočnosť, že jazyk sa podieľa na vytváraní rodových vzťahov v spoločnosti (napr. zneviditeľňovanie žien).

Hodnotiaci štandard:

[180]Definícia rodovo symetrického jazyka [online] Aspekt. Dostupné na: http://www.ruzovyamodrysvet.sk/sk/vrchne-menu/slovnicek-pojmov#h7

- Tréner/trénerka používa vhodnú gramatiku a slovník vždy, keď hovorí špecificky o ženách a mužoch a neutrálne oslovenie, ak hovorí o rode alebo oboch rodoch.
- Tréner/trénerka je schopný/schopná identifikovať rodové stereotypy v jeho/jej vlastnom jazyku alebo v jazyku účastníkov a účastníčok, a je schopný/schopná reagovať adekvátne danej situácii.
- Tréner/trénerka si je vedomý/vedomá rôznych komunikačných štýlov žien a mužov.

## 3. Postoje a hodnoty

3.1 Kvalifikačný štandard: Tréner/trénerka má také **osobnostné črty a postoje, ktoré podporujú učenie a rodovú rovnosť**. Nedostatok osobnej zaviazanosti k rovnosti vedie k nízkej kvalite rodových tréningov.

Hodnotiaci štandard:

- Tréner/trénerka presadzuje význam ľudskej dôstojnosti, rovnosti a solidarity.
- Tréner/trénerka rešpektuje základné ľudsko-právne hodnoty, t.j.: každá osoba ma právo na dôstojnosť, sebadeterminácia, autonómiu a rozvoj nezávisle od rasy, etnicity, rodu, sexuálnej orientácie, schopností, jazyka, náboženského presvedčenia, politického alebo iného zmýšľania, národnosti, sociálneho a ekonomického statusu, miesta narodenia alebo akéhokoľvek ďalšieho atribútu osoby.
- Tréner/trénerka plne podporuje ľudské práva žien a ich nediskrimináciu a bojuje proti rodovým stereotypom a predsudkom.
- Tréner/trénerka je otvorený/otvorená voči iným ľuďom a iným názorom, pokiaľ sú v súlade s ľudsko-právnymi štandardmi.
- Tréner/trénerka poskytuje povzbudenie a vyjadruje empatiu, trpezlivosť, emočnú stabilitu, zodpovednosť, asertivitu a zmysel pre humor.
- Tréner/trénerka si je vedomý/vedomá faktu, že jeho alebo jej osobné schopnosti, hodnoty a etické normy môžu ovplyvniť obsah tréningu, ktoré si on/ona vyberá a takisto spôsob, akým ho prezentuje.
- Počas tréningu tréner/trénerka adekvátne reaguje na prípadnú rodovú diskrimináciu a rodovo podmienené násilie.
- Rodový tréner/trénerka posilňuje motiváciu participujúcich rozmýšľať o svojich postojoch s cieľom meniť ich, slúži ako vzorový model a posilňuje ich guráž bojovať proti diskriminácii a násiliu.
- Dôležité je aj jeho/jej zapojenie do hnutia ľudských práv a sociálneho aktivizmu v oblasti rodovej rovnosti.

3.2 Tréner/trénerka je zameraný/á na **konštantný sebarozvoj**. Rodový tréner a trénerka by mali svoju prácu podrobiť sebahodnoteniu a supervízii zo strany ďalších odborníkov a odborníčok.

Hodnotiaci štandard:

- Tréner/trénerka pravidelne rozvíja svoje tréningové zručnosti.
- Tréner/trénerka sa zúčastňuje rôznych kurzov, facilitátorských a tréningových programov.
- Tréner/trénerka sa delí o svoje profesijné skúsenosti o rodovej rovnosti s inými trénermi/trénerkami.
- Tréner/trénerka využíva monitoring a hodnotenie svojej práce.
- Tréner/trénerka si pravidelne obnovuje a rozširuje svoje poznatky o rodovej rovnosti, situácii žien a mužov v spoločnosti, zákonné aspekty rodovej rovnosti a jej rôzne kontexty.
- Tréner/trénerka pravidelne rozširuje svoje poznatky relevantné k začleneniu rodovej perspektívy do špecifických oblastí práce.

### 2.5.7. Obsah rodového tréningu – minimálne štandardy kvality

Minimálne štandardy kvality obsahu rodového tréningu určujú, aké témy by mal tréning obsahovať a akým hodnotiacim štandardom a kritériám by mal zodpovedať. Obsah rodového tréningu tiež môžeme rozdeliť na *základný* a *rozšírený* a podľa toho koncipovať zameranie tém.

Základné vzdelávanie – tréning by mal obsahovať tieto základné témy:

- Základné pojmy – rod, pohlavie, rodové stereotypy, rodová diskriminácia.
- Popis rodových nerovností v rôznych oblastiach spoločnosti.
- Vysvetlenie konceptu rodovej rovnosti.
- Stručný prehľad legislatívy a dokumentov riešiacich problematiku rodovej rovnosti na národnej, európskej a medzinárodnej úrovni.
- Cvičenia na rodové scitlivovanie.

Rozšírené vzdelávanie – tréning by mal obsahovať tieto základné témy:

- Základné pojmy – rod, pohlavie, rodové stereotypy a mechanizmus ich fungovania, rodová diskriminácia, rodovo stereotypná socializácia.
- Popis rodových nerovností v rôznych oblastiach spoločnosti.
- Rodová diskriminácia – formy, situácie.
- Vysvetlenie konceptu rodovej rovnosti, rôznych teórií rodovej rovnosti, prepojenie na koncept ľudských práv.
- História feminizmu a ženského hnutia.
- Vplyv rodu a mocenských vzťahov.
- Rodovo symetrický jazyk.
- Podrobný prehľad legislatívy a dokumentov riešiacich problematiku rodovej rovnosti na národnej, európskej a medzinárodnej úrovni.

- Uplatňovanie rodového hľadiska.
- Nástroje uplatňovania rodového hľadiska – rodové analýzy, rodovo citlivé rozpočtovanie atď..
- Cvičenia na rodové scitlivovanie.
- Riešenie vlastných projektov a prípadových štúdií.

Pri tvorení obsahu môžu pomôcť aj metodiky vzdelávania vytvorené v rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti.

Všeobecné kvalitatívne a hodnotiace štandardy zamerané na obsah rodového tréningu tvoria:[181]

1. Kvalitatívny štandard: Tréning poskytuje účastníkom a účastníčkam **fakty a štatistiky**, ktoré sa vzťahujú k sociálnej a ekonomickej situácii žien a mužov.

   Hodnotiaci štandard:

- Tréner/trénerka prezentuje fakty a štatistiky vzťahujúce sa k situácii mužov a žien na trhu práce, v rozhodovaní, politike, rodinnom živote a počas tréningu je priestor pre účastníkov a účastníčky analyzovať túto situáciu a získať prehľad o relevantných a vedeckých faktoch a štatistikách.
- Účastníci a účastníčky sú schopní vnímať hlavné rodové nerovnosti na trhu práce, v rozhodovaní, rodinnom živote a v ďalších oblastiach s podporou kvantitatívnych a kvalitatívnych dát.
- Tieto fakty a štatistiky sú poskytnuté aj v tréningových materiáloch.

2. Kvalitatívny štandard: Rodový tréning podporuje účastníkov a účastníčky **v sebareflexii a v rozvoji sebauvedomenia** a pomáha im definovať ich osobné a sociálne identity, najmä **vo vzťahu k rodu**. Rodová rovnosť je vnímaná ako kontroverzná téma, ktorá vyvoláva veľa otázok, pochybností a nedorozumení. Stereotypne sú vnímaní aj ľudia, ktorí pracujú v problematike rodovej rovnosti a vo feministických iniciatívach. Ak tréner/trénerka zámerne dá účastníkom a účastníčkam priestor pre ukázanie ich nesúhlasu a odporu, bude tiež schopný/schopná kontrolovať proces a použiť to v dosiahnutí cieľov tréningu.

   Hodnotiaci štandard:

- Účastníci a účastníčky reflektujú vzťah medzi rodovými rolami a fenoménom diskriminácie v spoločnosti, v životných situáciách alebo v ich pracovnom prostredí.
- Sú schopní a schopné identifikovať bežné postoje vo vzťahu k rodovým rolám.
- Vnímajú, ako predsudky a stereotypy ovplyvňujú vnímanie ľudskej diverzity, reflektujú vlastné postoje, stereotypné správanie, predsudky a diskriminačné postoje.

3. Kvalitatívny štandard: Účastníci a účastníčky **porozumejú pôvodu a fungovaniu rodových stereotypov a ich dôsledkov** – rodovej nerovnosti a diskriminácie.

   Hodnotiaci štandard:

[181] Kwiatowska J. ed. 2007. *ActingPro(e)quality. QualityStandardsforGenderEqualityand DiversityTrainingin the EU*[online]. UNDP Poland, 2007.

- Účastníci a účastníčky sú schopní rozlišovať medzi konceptom rodu a pohlavia, poznajú pojmy ako rod, pohlavie, rodové role, rodové stereotypy, rodová diskriminácia.
- Účastníci a účastníčky poznajú, ako sa rodové stereotypy reprodukujú a zapríčiňujú diskrimináciu.
- Chápu definíciu priamej a nepriamej diskriminácie, príčiny a prejavy diskriminácie.
- Vnímajú vplyv rodových stereotypov a rodových rol na správanie žien a mužov v súkromnom a verejnom živote.
- Sú schopní identifikovať očakávania na rodové role a ako obmedzujú možnosť voľby v súkromnom a verejnom živote.
- Sú schopní analyzovať náklady spojené s existenciou diskriminácie a výhody rozmanitej spoločnosti.

4. Kvalitatívny štandard: Rodový tréning vytvára **antidiskriminačné postoje** a správanie.

   Hodnotiaci štandard:

- Tréner a trénerka dávajú účastníkom a účastníčkam príležitosť vcítiť sa do pocitov diskriminovaných. Účastníci a účastníčky vedia identifikovať každodenné príklady diskriminácie a sú pripravení na to, ako reagovať na rodovú diskrimináciu.
- Poznajú dôsledky rodových stereotypov a sú motivovaní ich odstraňovať vo svojej pracovnej praxi aj v súkromnom živote.

5. Kvalitatívny štandard: **Kontext legislatívy** – dokumenty rodovej rovnosti sú v rámci tréningu komplexne prezentované.

   Hodnotiaci štandard:

- Účastníci a účastníčky poznajú národnú, medzinárodnú a EÚ legislatívu a strategické dokumenty rodovej rovnosti.
- Sú schopní vysvetliť vzťah medzi ľudskými právami a rodovou rovnosťou, rozumejú pojmom ako ľudská dôstojnosť, rovnosť, rovnosť príležitostí a nediskriminácia.
- Vedia o inštitúciách, na ktoré sa môžu obrátiť v prípadoch diskriminácie (súdy, sťažnosti na Európsky súdny dvor pre ľudské práva, inšpekcia práce, ombudsman, SNSĽP, atď.).
- Sú schopní identifikovať EÚ a miestne organizácie, ktoré podporujú ľudské práva žien.

6. Kvalitatívny štandard: Poznatky, zručnosti a postoje pomáhajú **včleniť rodové hľadisko** a perspektívu **do praxe** cieľovej skupiny.

   Hodnotiaci štandard:

- Účastníci a účastníčky sú schopní definovať hlavné výzvy vo vzťahu k situácii žien a mužov v ich oblasti pôsobenia.
- Rozumejú potrebe vytvoriť pre svoju organizáciu ciele rodovej rovnosti a sú schopní ich obhájiť.
- Účastníci a účastníčky sú schopní integrovať ciele rodovej rovnosti do všeobecných cieľov organizácie a jej poslania. Sú schopní stanoviť krátkodobé a dlhodobé ciele rodovej rovnosti vhodné pre organizáciu a rozmeniť ich do konkrétneho, dosiahnuteľného a kvantikovateľného plánu rodovej rovnosti s míľnikmi, pracovnými postupmi a jasne zadefinovanými zodpovednosťami.

- Sú schopní včleniť rodové hľadisko a perspektívu do všetkých stupňov projektového cyklu: plánovanie, rozpočtovanie, implementácia a evaluácia.
- Sú schopní identifikovať potreby a implementovať aktivity s cieľom dosiahnuť ciele rodovej rovnosti v takých oblastiach ako prijímanie do zamestnania, povýšenie, mzdové stupne, zvýšenie platu, benefity, zosúlaďovanie pracovného a rodinného života a včlenenie perspektívy diverzity do pracovného prostredia organizácie.
- Sú schopní vytvoriť a rozšíriť kontakty, siete a koalície s inými firmami a organizáciami s cieľom zdieľať dobrú prax.
- Sú schopní zhodnotiť ponuku tréningov a konzultácií z vonkajších zdrojov a vybrať si program, ktorý najviac pomôže pri dosiahnutí firemných cieľov rodovej rovnosti.

7. Kvalitatívny štandard: Tréning prezentuje **široký rozsah a rôzny kontext rodovej rovnosti**.

   Hodnotiaci štandard:

- Tréneri a trénerky prezentujú rôzne príklady diskriminácie, napr. migrantiek žien, mužov, mladých žien, vidieckych žien atď..
- Účastníci a účastníčky sú schopní vysvetliť spojenie medzi výhodami pre ženy a mužov a uplatňovaním rodového hľadiska.
- V rámci tréningu je poskytnutá komplexná bibliografia s web stránkami s obsahom rôznych materiálov na tému rodovej rovnosti a antidiskriminácie.

### 2.5.8. Metodológia a hodnotenie rodových tréningov – minimálne štandardy kvality

Medzi minimálne štandardy, ktoré by mali spĺňať použité **metódy** na rodových tréningoch, patria:

- Je vykonaná analýza vzdelávacích potrieb cieľovej skupiny a berie sa do úvahy pri tvorbe tréningu.
- Rodový tréning je šitý na mieru potrebám cieľovej skupiny vo vzťahu k obsahu, metódam a časovému rozvrhu.
- Tréner/trénerka berie do úvahy rôzne učebné štýly pri výbere metód - sluchové, verbálne, zrakové, dotykové, pohybové, metódy sa prispôsobujú učebnému štýlu.
- Tréningové materiály podporujú účastníkov a účastníčky v ich učiacom sa procese najefektívnejším spôsobom a komplexne. Sú založené na súčasných vedeckých poznatkoch o rodových otázkach. Berú do úvahy socioekonomické, kultúrne a politické pozadie.
- Tréneri/trénerky používajú participatívne metódy s cieľom dosiahnuť osobné zapojenie účastníkov.
- Tréner/trénerka vytvára priestor na povzbudenie interakcie.
- Tréner/trénerka navrhuje také metódy, ktoré umožňujú participujúcim stať sa súčasťou skupiny.
- Tréner/trénerka vysvetľuje štruktúru tréningu a sledované výsledky.
- Tréner/trénerka začína najskôr jednoduchými úlohami, postupne pokračuje náročnejšími cvičeniami.

- Tréner/trénerka zapája všetkých participujúcich intelektuálne, emočne aj fyzicky, používa rôzne aktívne učebné metódy a techniky, ktoré sú vhodné pre dospelých: riešenie problému a experimentovanie, prípadové štúdie, prednášky a prezentácie, hry, hranie rolí, diskusné skupiny, integrované aktivity.
- Je zabezpečené využitie techník za účelom zlepšenia schopností učiacich sa argumentovať v prospech rodovej rovnosti.
- Diskriminačné rodové situácie sú prezentované na začiatku diskusie a sú systematicky ilustrované v každodennom živote, oficiálnych štatistikách, novinách, systéme.
- Tréner/trénerka vytvára príležitosť pre participujúcich, aby sa podelili so svojimi skúsenosťami vo vzťahu k rodovým rolám, predsudkom a stereotypom.
- Tréner/trénerka vytvára priestor pre kritické myslenie o rodových rolách, predsudkoch a stereotypoch.
- Tréner/trénerka končí každé cvičenie pýtaním sa účastníkov a účastníčok, či vedia aplikovať vo svojom každodennom osobnom/pracovnom živote to, čo sa naučili.
- Zohľadňujú sa životné skúsenosti participujúcich, ich poznatky a profesionálne skúsenosti vzťahujúce sa k rodovým témam.
- Počas tréningu sa používa rodovo symetrický a nediskriminujúci jazyk.

Medzi minimálne štandardy, ktoré by malo spĺňať **hodnotenie** rodových tréningov, patria:

- Hodnotenie by malo byť kontinuálne, pred, počas, aj po skončení tréningu.
- Mali by byť zvolené minimálne dve hodnotiace techniky.
- Hodnotenie by malo zachytiť naplnenie očakávaní účastníkov a účastníčok a toho, čo im rodový tréning dal ako aj to, v čom svoje poznatky a zručnosti potrebujú doplniť.
- Hodnotenie by malo byť využité na skvalitnenie ďalších tréningov a zručností trénerov a tréneriek.
- Hodnotenie má zabezpečiť anonymitu účastníkov a účastníčok.

## 2.6. Odporúčania a záver

Odporúčania pre minimálne štandardy rodového tréningu pre verejnú správu:

- V pripravovanej Národnej sústave kvalifikácii v gescii Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR definovať kvalifikáciu rodového trénera a rodovej trénerky cez kvalifikačné a hodnotiace štandardy. Do realizácie národného projektu Národná sústava kvalifikácií zaviesť aj uplatňovanie rodového hľadiska.
- Pri akreditácii vzdelávacích programov vytvoriť pomôcku (príručku) pre Akreditačnú komisiu zameranú na minimálne štandardy kvality rodových kurzov/tréningov s profilom kvalifikovaného trénera/trénerky, obsahom takého kurzu a profilom absolventa a absolventky rodového tréningu. Pri hodnotení takýchto kurzov prizývať expertky a expertov na rodovú rovnosť s cieľom posúdenia navrhovaných kurzov/tréningov.

- Zaviesť v rámci celoživotného vzdelávania v zákone o celoživotnom vzdelávaní:
  - uplatňovanie rodového hľadiska v ďalšom vzdelávaní,
  - definovanie kvalifikácie rodového trénera/trénerky so stanovením kritérií, ktoré musia spĺňať,
  - zadefinovanie obsahu kurzov – základné kritériá, ktoré by mali spĺňať.
- V rámci stratégie celoživotného vzdelávania a akčného plánu celoživotného vzdelávania zaviesť:
  - uplatňovanie rodového hľadiska,
  - vypracovať príručku základných kritérií a štandardov kvality rodových tréningov pre rôzne úrovne vzdelávania a cieľové skupiny v gescii Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR,
  - vytipovať cieľové skupiny z verejnej správy, ktoré by povinne mali absolvovať rodový tréning.
- Zabezpečiť kvalitu kurzov zameraných na vzdelávanie o rodovej rovnosti zo strany Metodicko-pedagogického centra.
- Zaviesť do rezortných plánov vzdelávania vo verejnej správe aj povinné vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti v rôznej miere.
- Vytvoriť na vysokých školách priestor pre vzdelávanie rodových trénerov a tréneriek v rámci štúdia.

Kľúčové odporúčania pre tvorbu a realizáciu rodových tréningov:

- podrobne mapovať očakávania, vzťahy a potreby cieľovej skupiny a podľa nich nastaviť vzdelávací program, aby účastníci/čky cítili, že pre nich má zmysel,
- zvyšovať nízku motiváciu cieľovej skupiny zúčastňovať sa na rodovom vzdelávaní, napr. zdôrazňovaním formálnych cieľov alebo ponúkaním akreditovaných kurzov,
- ponúkať rodové tréningy inštitúciám, u ktorých je obzvlášť dôležité, aby zamestnanci a zamestnankyne boli rodovo kompetentní,
- ponúkať cieľovej skupine rodové tréningy “šité na mieru” – ponúknuť veľmi konkrétne informácie, ktoré pre ich prácu predstavujú reálne benefity a praktickú pomoc,
- vypracovať a ponúkať dva modely/druhy vzdelávania – základné s kratšou a pre kľúčových aktérov rozšírené s dlhšou časovou dotáciou,
- získať pre spoluprácu vedenie,
- je vhodné používať ukážky a príklady priamo z praxe danej cieľovej skupiny, čo im v nej priamo môže pomôcť,
- využívať príklady dobrej praxe z iných inštitúcií, aj zahraničných (kultúrne a geograficky blízkych),
- partnerský a nie mentorský prístup k účastníkom/čkam.

Ak chce rodový tréner alebo rodová trénerka pripraviť a zrealizovať úspešný rodový tréning, je dobré myslieť na nasledovné body, ktoré by mala splniť aj organizácia, ktorá si tréning objednáva[182]:

1. Musí mať explicitný jasne artikulovaný mandát na rodový tréning od top manažmentu.
2. Tréning je proces a vyžaduje dostatočný čas pre to, aby jeho výsledky boli efektívne. Séria viacdňových tréningových cyklov je efektívnym systémom s náležitým časom na začlenenie toho, čo sa účastníci a účastníčky naučili do pracovnej praxe.
3. Rodový tréning musí byť manažovaný a podporovaný vysoko kvalifikovanými expertmi a expertkami, ktorých skúsenosť je rešpektovaná v rámci organizácie.
4. Niekto zvnútra inštitúcie by mal byť zodpovedný za tréning. Externí konzultanti a/alebo konzultantky môžu byť využité na realizáciu tréningu, ale potrebujú pracovať s niekým v rámci inštitúcie, ktoskoordinuje logistiku a poskytne trénerom a trénerkám informácie o organizačnej kultúre, procedúrach a participantoch.
5. Tréning pre trénerov (T4T) je kritickým elementom pre dosiahnutie dlhodobej integrácie rodových záležitostí v inštitúcii. Môže sa konať v rámci organizácie alebo mimo nej.
6. Rozpočet pre tréning musí byť komplexný. Tréneri a trénerky požadujú adekvátne zdroje a osobnú podporu. Potrebujú, aby bola procesu tréningu venovaná plná pozornosť, a preto potrebujú administratívnu a logistickú podporu, ktorá by mala byť zahrnutá v rozpočte.
7. Neexistuje jednotný tréning či vzdelávacia stratégia, ktoré pasujú na všetky organizácie a cieľové skupiny. Každý tréningmusí brať do úvahy kontext určitej organizácie a sociálny a politický kontext, v ktorom pôsobí.
8. Napokon je dôležité, aby bol program uplatňovania rodového hľadiska podporovaný a nebol v kontradikcii s inými tréningami v organizácii. Znamená to tiež, že treba robiť aj zmeny v tréningoch v iných témach, niekedy tým, že sa špeciálne oblasti o rodovej rovnosti zahrnú do ich obsahov.

[182]EIGE 2013. *Towards Effective Gender Training. Mainstreaming Gender in to the Policies and the Programmes of the Institutions of European Union and EU Member States.Good Practices in Gender Mainstreaming* [online].

## Príloha č. 1B

# Prípadová štúdia: Efektívna realizácia rodového vzdelávania pre štátnu správu. Súbor odporúčaní a dobrých praxí z kvalitatívneho prieskumu.

**Metodológia výskumu a tvorba scenára rozhovorov: Adriana Mesochoritisová**

**Výskumné zistenia spracovali: Lenka Molčanová, Christián Havlíček**

## Úvod

Pretrvávajúca rodová necitlivosť, nedostatok odborných vedomostí z oblasti rodovej rovnosti a nedostatok zručností pri uplatňovaní rodových východísk rôznych aktérov/aktérok na rôznych úrovniach spoločnosti sú hlavnými faktormi, ktoré bránia odstráneniu existujúcich diskriminačných praktík a zavedeniu rodovej rovnosti do praxe.

Na zmenu tejto situácie je preto potrebné zamerať sa na zvýšenie rodovej citlivosti a rodovej kompetencie, a to najmä u tých aktérov/aktérok, ktorých činnosť má významný vplyv na kreovanie politických rozhodnutí, prípadne dosah na zmenu postavenia žien a mužov a na tvorbu antidiskriminačných opatrení.

Náš prieskum sa sústredil na jednu z týchto skupín, na zamestnancov a zamestnankyne štátnej správy, na to, ako možno čo najefektívnejšie nastaviť rodové vzdelávanie, ktoré v súčasnosti nie je systematické. Zmapovali sme príklady dobrej praxe, návody na úspešnú realizáciu tréningu, ako aj bariéry, ktoré by bránili vzdelávaciemu procesu.

## Metodológia

Cieľom prieskumu je priniesť súbor odporúčaní a dobrých praxí pre oblasť kvalitného rodového vzdelávania štátnej správy.

Hlavné výskumné otázky:

1. Ako zabezpečiť efektívnu realizáciu rodového vzdelávania pre štátnu správu?

2. Aké štandardy kvality by malo takéto vzdelávanie spĺňať?

V rámci prieskumu sme uskutočnili 10 hĺbkových pološtruktúrovaných rozhovorov s participantkami a participantmi z troch skupín.

Prvou skupinou sú trénerky/tréneri, pedagógovia/pedagogičky, rodoví experti/expertky, ktorí majú skúsenosť s rodovým vzdelávaním pre štátnu správu (t.j. realizovali/viedli rodové vzdelávanie pre zamestnancov a zamestnankyne štátnej správy).

Druhou skupinou boli osoby, ktoré nemajú rodovú expertízu, ale majú skúsenosti s vedením vzdelávania pre štátnu správu. Táto skupina je dôležitá pre zozbieranie príkladov dobrej praxe zo vzdelávania štátnej správy a tieto skúsenosti sú využiteľné pre nastavenie kvalitného rodového vzdelávania.

Tretiu skupinu tvorili osoby, ktoré majú na starosti personalistiku, vzdelávanie zamestnancov/zamestnankýň, resp. dostatočne poznajú prostredie štátnej správy a môžu napomôcť k preskúmaniu rôznych možností kvalitného rodového vzdelávania pre štátnu správu.

## Výskumné zistenia

### 1. Nastavenie vzdelávania štátnej správy

Vzdelávanie štátnej správy nie je kontinuálne a systematické, ale neplánovité a neefektívne, čo predstavuje plytvanie zdrojmi – ako finančnými, tak i personálnymi. Pri súčasných kapacitných pomeroch je nereálne vyškoliť celú štátnu správu v rodovej rovnosti. Je preto potrebné preferovať kvalitu pred kvantitou vyškolených ľudí a hľadať alternatívne modely, ktoré by boli efektívne vzhľadom na dosahované výsledky.

Ukazuje sa, že najvhodnejšou stratégiou je:

- ponúkať vzdelávanie **vybraným inštitúciám**, resp. odborom, oddeleniam, u ktorých je obzvlášť dôležité, aby mali rodovú kompetenciu. Sú to tie, kde majú rodovú rovnosť "v popise práce" alebo tam, kde je rodová rovnosť horizontálnou prioritou (Európsky sociálny fond, Fond sociálneho rozvoja, Centrum vzdelávania pri MPSVR, relevantné sekcie na niektorých

ministerstvách ako Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na MPSVR, Odbor ľudských práv na MZVaEZ atď);

- a vzdelávanie **špecifikovať**, a to čo sa týka **obsahu** (tj. špecificky postavené tréningy pre každú inštitúciu, resp. cieľovú skupinu**)** aj **úrovne** (vytvoriť dva modely/typy vzdelávaných skupín – hĺbkové vzdelávanie kľúčových aktérov/ok a základné, praktické školenie bežných, radových zamestnankýň/cov) a ponúkať toto vzdelávanie kľúčovým aktérom.

Nestačí, aby sa ľudia v rodovej problematike vzdelali a získali kompetencie, pričom sa ale výsledky tohto vzdelávania neodrazia v reálnej práci a výsledkoch inštitúcie, ktorá ich nadobudnuté zručnosti a snahy ignoruje, alebo dokonca bojkotuje. Inštitúcia a **vedenie** preto musia prejavovať **aktívny záujem** o podporu rodovej rovnosti, napríklad:

- ❑ inštitúcia by mala vnímať podporu princípov rodovej rovnosti ako jednu zo svojich priorít;
- ❑ vedenie by agendu rodovej rovnosti malo podporovať, presadzovať, malo by byť ochotné vzdelať sa v tej téme;
- ❑ na pracovisku určiť človeka zodpovedného za implementáciu témy rodovej rovnosti, ktorého hlas je považovaný za relevantný.

Ak v prípade vybraných inštitúcií, ktoré považujeme za kľúčové z hľadiska potreby rodovej kompetencie nie je možné získať spoluprácu vedenia a/alebo motivovať zamestnancov a zamestnankyne zúčastniť sa na rodovom vzdelávaní, ponúka sa nasledovný postup: tému rodovej rovnosti "zabaliť" do kontextu všeobecnejšej témy antidiskriminácie a dodržiavania rovného zaobchádzania.

## Udržateľnosť– koho osloviť

Pri ponuke rodového vzdelávania v inštitúcii je vhodné spolupracovať s personálnym oddelením a s pracovníkmi/čkami zodpovednými za celoživotné vzdelávanie zamestnancov a zamestnankýň, keďže sú to osoby, ktoré vedia motivovať kolegov a kolegyne zúčastniť sa na vzdelávaní, rovnako ako aj vytipovať ďalších ľudí, ktorých osloviť.

Odporúčanou stratégiou je nájsť a vzdelať vo vybranej inštitúcii **multiplikátora/ku** témy, ktorý/á bude schopný nielen aktívne pracovať na presadzovaní rodovej rovnosti, ale bude aj schopný/á odovzdávať  tému rodovej rovnosti ďalej svojim kolegom a kolegyniam – školiť ich.

Pre zabezpečenie udržateľnosti rodového vzdelávania štátnej správy je žiaduce včleniť ho do koncepcie vzdelávania vybraných štátnych zamestnancov/kýň alebo iných strategických dokumentov. Tento krok sa ale odporúča realizovať až v momente, kedy sú k dispozícii vzdelávacie programy a lektori/ky spĺňajúce štandardy kvality. Vtedy môžeme očakávať, že povinné vzdelávanie bude udržateľné a zároveň kvalitné.

Podľa výsledkov pilotného vzdelávania každej cieľovej skupiny sa odporúča špecifickejšie alebo adresnejšie doladiť štruktúru vzdelávacieho programu pre každú z nich. A odporúčanie k pilotnému vzdelávaniu štátnych zamestnancov a zamestnankýň je

> *"robiť ho s motivovanými, nalomenými účastníkmi a účastníčkami, nie s takými, ktorých tam vyslalo vedenie." (expert na vzdelávanie štátnej správy)*

## 2. Parametre rodového vzdelávania štátnej správy

Vzhľadom na vyššie spomenuté sa javí najefektívnejšie ponúkať dva modely/druhy vzdelávania - základné s kratšou a pre kľúčových aktérov s dlhšou časovou dotáciou, ktoré je špecifické aj vzhľadom na miesto realizácie vzdelávania, tematické okruhy, ktorým sa venuje, aj požiadavky na počet lektorov a lektoriek.

**<u>Základné vzdelávanie zamestnancov štátnej správy:</u>**

<u>Čas</u>: 3-4 krát jednodňový tréning/workshop

<u>Miesto</u>: v mieste pracoviska, počas pracovného týždňa

<u>Tematické okruhy</u>: základné scitlivovanie (porozumenie základným pojmom a mechanizmom vytvárania a udržiavania rodových stereotypov), konkrétne praktické zručnosti užitočné pre konkrétne pracovné zaradenie účastníčok a účastníkov

Počet účastníkov/čok: môžu byť väčšie skupiny do 30 ľudí, ale maximálne 12 osôb na jedného trénera/trénerku

**Hĺbkové vzdelávanie zamestnancov štátnej správy:**

Čas: 4 x 2,5 dňa (80 hodín)

Miesto: mimo pracoviska

Tematické okruhy: hĺbkové/komplexné scitlivovanie na úrovni ovplyvnenia postojov, zvýšenie rodovej kompetencie na takú úroveň, že budú schopní uplatňovať rodové hľadisko v praxi

Počet účastníkov/čok: 15-18 osôb

Jednou zo zásadných otázok, ktoré treba pri nastavovaní vzdelávania vyriešiť je **miesto** ich konania – či využiť priestory na pracovisku alebo vycestovať. Výhodou uskutočnenia vzdelávania v mieste pracoviska je najmä ušetrený čas kvôli presunom a menšej neprítomnosti v práci.

> *"[štátni zamestnanci/-kyne, ktorí sú vzdelávaní v mieste pracoviska] tak im to veľmi vyhovuje, lebo nemusia nikam ísť, nikam vycestovať, nemusí to ísť na úkor ich rodín, že vycestujú cez víkendy, ale ten školiteľ príde za nimi." (rodová expertka)*

Nevýhodou je však absencia neformálneho priestoru, ktorý je vytvorený v prípade viacdňového tréningu mimo miesta pracoviska. **Neformálne strávený čas** po skončení oficiálneho programu je dôležitý nielen kvôli sieťovaniu účastníčok/kov, ale najmä postoje sa ovplyvňujú aj počas tejto časti tréningu. Preto tam, kde je cieľom pôsobiť na postoje, je odporúčané s účastníkmi/čkami vycestovať na viac dní a pri workshopoch, ktoré majú skôr informatívny charakter je vhodnejšie uskutočniť ich úsporne v mieste pracoviska.

Pokiaľ ide o **trvanie** tréningov, podľa skúseností z praxe je problematické dosiahnuť opakované vzdelávanie štátnej správy na dlhšie ako jeden až dva dni. Na druhej strane je ale pre dosiahnutie rodového scitlivenia štandardom absolvovať aspoň 80 hodín tréningu. Preto sme zvolili vyššie popísaný model s dvomi osobitne vzdelávanými skupinami, ktorý pokryje tak základné praktické

školenie bežných zamestnancov štátnej správy, ako aj dlhšie trvajúce a do hĺbky idúce vzdelávanie kľúčových aktérov/ok na poli nastavovania rodových politík.

Osvedčilo sa vytvárať **rodovo heterogénne skupiny,** samozrejme s výnimkou niektorých špecifických tém ako napr. násilie páchané na ženách, kedy je vhodné pracovať s mužmi a ženami oddelene.

## 3. Metodické postupy

Čo sa týka metód, ktoré je vhodné použiť pri rodovom vzdelávaní štátnej správy sa objavili dva typy odporúčaní:

- Formálny prístup a metódy, vzhľadom na to, že ľudia pracujúci v štátnej správe sú skôr zvyknutí na oficiálny a prezentačný spôsob vzdelávania ako na interaktívne metódy.
- Na druhej strane ale iní experti a expertky navrhovali čo najmenej prednášok a použitie interaktívnych metód – diskusiu, filmy, príklady, navodiť neformálnu atmosféru, používať prácu v skupinách, rolové hry atď.

Nechávame na skúsenosti a zručnostiach lektoriek a lektorov zistiť alebo odhadnúť, pri ktorej skupine ako postupovať, poprípade prispôsobiť metódy práce konkrétnej skupine.

Avšak najmä v prípade hĺbkového vzdelávania s vyššou časovou dotáciou, kedy máme za cieľ dosiahnuť rodové scitlivenie účastníčok a účastníkov je využitie interaktívnych metód nevyhnutnosťou, tam sú jednoznačne odporúčané. S cvičeniami a hrami je však potrebné pracovať opatrne.

> *"Nezaradiť ich len preto „aby boli" - vždy musia byť funkčné a konkrétne z prostredia práce danej skupiny a byť v priamom kontexte témy, o ktorej sa rozprávame." (expert na vzdelávanie štátnej správy)*

Všetci experti a expertky sa zhodli na tom, že je vhodné používať ukážky a príklady priamo z praxe danej cieľovej skupiny, z toho, čo sa týka ich práce a čo im v nej priamo môže pomôcť. Takisto sa osvedčilo uvádzanie príkladov dobrej praxe z iných inštitúcií, aj zahraničných (no musia byť kultúrne a geograficky blízke), napríklad české, poľské ministerstvá – pre účastníčky/kov je benefitom dozvedieť sa, ako pracujú ich kolegyne/ovia na podobnom úrade v inej, ale stále kultúrne blízkej krajine.

Vždy však treba tieto príklady prispôsobiť vzdelávanej skupine s ohľadom na ich konkrétnu prácu.

Je veľmi potrebné, aby lektorky a lektori zaujali **partnerský prístup** k účastníkom/čkam, nie mentorský alebo moralizujúci. Svoju pozíciu medzi nimi by mali konštruovať tak, že sú tam preto, aby im pomohli zlepšiť ich prácu. Aby sa im síce snažili ukázať iný (rodovo spravodlivý) pohľad, ale nie spôsobom, že sú nekompetentní a robia svoju prácu zle. Štátni zamestnanci a zamestnankyne sú často nastavení proti ľudskoprávnym témam, nevnímajú ich ako informácie, ktoré nevyhnutne potrebujú k svojej činnosti. A aj keď im ich tréneri/ky v rámci rodového vzdelávania samozrejme musia sprostredkovať, môžu sa pokúsiť **hovoriť ich jazykom** a mať kolegiálny prístup. Ak sú účastníci/čky pri téme v odpore, je vhodné snažiť sa upriamiť pozornosť na to, akým spôsobom nové poznatky a zručnosti môžu zlepšiť ich každodennú prácu. Nepoúčať, brať ich tiež ako odborníčky/kov, ktorí majú svoje know-how a vyzývať ich, aby ho zdieľali.

**E-learningové** vzdelávanie sa odporúča využiť iba ako súčasť kontaktného vzdelávania, no nie hneď na začiatku na zoznámenie sa s témou – to by malo prebehnúť prezenčne. Ideálne je zaradiť ho medzi jednotlivé workshopy alebo iné vzdelávacie celky, model „face to face – e-learning – face to face“.

## Práca s predsudkami - rodové scitlivovanie

> *“Pre scitlivenie je nevyhnutná téma rodových rol, stereotypov, rodu, pohlavia, predsudkov ako aj témy, ktoré sa považujú za súkromné - materstvo, otcovstvo - pretože osobné ovplyvňuje politické.“ (rodová expertka)*

Mimoriadne dôležitá je práca s predsudkami, postojmi – pri skupine, ktorá dostane základné vzdelanie s kratšou časovou dotáciou nemožno očakávať zmenu postojov, môžeme sa na ne snažiť len vplývať. Naopak, pri druhej skupine s dlhodobým tréningom by malo byť ambíciou ich postoje meniť. Je vhodné použiť kazuistiky so špecifickými témami, s ktorými daní pracovníci/čky pracujú ako metódu scitlivovania – pôsobiť na postoje prostredníctvom autentických výpovedí konkrétnych ľudí, ale iných ako účastníkov/čok – vyhýbať sa zachádzaniu na osobnú úroveň. Takisto sú odporúčané cvičenia typu “byť v koži niekoho iného”.

## 4. Plánovanie vzdelávania

Súčasťou plánovania a realizácie vzdelávacieho podujatia (nielen) pre štátnu správu by malo byť podrobnejšie mapovanie vzťahov na pracovisku, očakávaní a štruktúrovanie potrieb cieľovej skupiny.

Fakt, že štátna správa je hierarchická treba vziať do úvahy pri zaradení účastníkov a účastníčok do jednotlivých workshopov/tréningov či prednášok. Vo vzdelávacom procese môže dochádzať jednak k ovplyvňovaniu podriadených vedúcimi pracovníkmi/čkami a zároveň opačne – vedúci/e sa môžu zdráhať zdieľať niektoré informácie vzhľadom na prítomnosť svojich podriadených. Vzdelávacie skupiny sa vytvárajú podľa kultúry a vzťahov na pracovisku. Ak prevládajú partnerské, rovnocenné vzťahy, je vhodné zaradiť do jednej vzdelávacej skupiny vedúcich pracovníkov a podriadených spoločne (ak sa rozhodneme vytvoriť zmiešanú skupinu, odporúča sa zahrnúť nie len jedného, ale viacerých vedúcich pracovníkov/čky). Ak sú vzťahy prísne hierarchické, je vhodné vzdelávať vedúcich a radových zamestnancov v samostatných skupinách.

## Motivácia potenciálnych účastníčok/-kov

> *"Štátna správa robí to, čo je zákonom prikázané, ostatné skupiny robia to, čo nie je zakázané." (expert na vzdelávanie štátnej správy)*

Zamestnankyne a zamestnanci štátnej správy sa síce zúčastňujú na rôznych typoch vzdelávania, no často krát preto, že je to ich povinnosťou a nie ich voľbou.

> *"Motivácia býva problematická, ak ich tam naženú, ak to zamestnanci dostanú príkazom." (expert na vzdelávanie štátnej správy)*

Všetky skupiny zamestnankýň a zamestnancov štátnej správy, ktorí budú vzdelávaní v téme rodovej rovnosti dostanú informácie, osvoja si nové zručnosti a vytvoria si nové schopnosti. Avšak pri skupine "kľúčových aktérov" je potrebné, aby rodový tréning zasiahol aj úroveň ovplyvnenia postojov, odbúravania rodových stereotypov, mýtov a predsudkov. Preto, ak majú byť títo ľudia schopní skutočne uplatňovať rodové hľadisko, je rodové scitlivenie nevyhnutnou súčasťou rodového vzdelávania a tam je motivácia zásadným predpokladom úspechu.

Nízku motiváciu účasti zamestnancov a zamestnankýň štátnej správy na rodovom vzdelávaní je možné skúsiť preklenúť viacerými postupmi:

- ponúkať rodové vzdelávanie so špecifickým obsahom pre konkrétne cieľové skupiny ("šité na mieru"), účastníčky a účastníci vidia využiteľnosť nových poznatkov a praktickú pomoc v nadobudnutých zručnostiach pre uľahčenie svojej práce;
- zdôrazňovať dosahovanie formálnych cieľov, napr. napĺňanie strategických úloh národného akčného plánu či stratégie rodovej rovnosti alebo iných vnútroštátnych alebo medzinárodných dokumentov;
- ponúkať zamestnancom a zamestnankyniam akreditované alebo certifikované kurzy;
- vzdelávanie ponúkať a realizovať v spolupráci s verejnými inštitúciami (napr. Centrum vzdelávania MPSVR), poprípade mať od nich odporúčanie alebo v rámci európskych projektov;
- vopred špecifikovanou ponukou vzdelávania a otvorenou komunikáciou s cieľovou skupinou, čo môže pomôcť odbúrať potencionálne obavy.

## Potreby vzdelávanej skupiny

Zistenia preukázali, že je zásadné pracovať s cieľovou skupinou už pri nastavovaní programu vzdelávania a podrobne zistiť ich potreby, úroveň ich vedomostí, postoje a hodnoty. Prispôsobenie obsahu vzdelávania konkrétnej cieľovej skupine umožňuje odovzdávať pre účastníkov cenné informácie, ktoré môžu skutočne využiť vo svojej práci. Je potrebné, aby cítili, že dané vzdelávanie má pre nich zmysel, prináša reálne benefity a praktickú pomoc.

Pri zisťovaní potrieb je ale namieste pracovať s možnosťou, že zamestnanci a zamestnankyne štátnej správy nemusia byť schopní vyjadriť konkrétne požiadavky na obsah vzdelávania a aj s tým, že svoju nízku kompetenciu v ľudskoprávnej oblasti nevnímajú alebo nepovažujú za nedostatok, a teda necítia potrebu sa v nej dovzdelať.

Je žiaduce, aby skupina, ktorú vzdelávame bola konzistentná, čo sa týka potrieb.

> *"Lektorský tím sa spojí s ľuďmi, ktorých má školiť a urobí s nimi dve interview, aby zistil čo najviac informácií o ich firemnej kultúre, štatútoch, oddelení, zvykoch, oficiálnych dokumentoch...čo sa dá využiť pre samotné vzdelávanie." (rodová expertka)*

## 5. Požiadavky na lektorky a lektorov

Rodová trénerka, rodový tréner musí mať tieto kvalifikačné predpoklady:

A. odborné

B. trénerské - lektorské

**A. odborné**

- **v téme rodovej rovnosti**

Rodová tréner/ka by mal/a mať vzdelanie v téme rodovej rovnosti – dostatok objektívnych informácií, rodovú kompetenciu na vysokej úrovni, zreflektované rodové stereotypy aj na osobnej úrovni, spôsobilosť analyticky a koncepčne myslieť a vyhodnocovať verejné politiky z rodového hľadiska, vedieť pracovať s rodovými analýzami. Predpokladom získania týchto odborných zručností je dlhoročná prax v téme rodovej rovnosti (výskum, analýzy, kampane, konferencie a pod.), prihlásenie sa k ľudskoprávnym východiskám a kontinuálne vzdelávanie sa.

- **o fungovaní štátnej správy**

Rodová tréner/ka musí poznať fungovanie štátnej správy, špecifiká prostredia štátnej správy a legislatívne rámce, v medziach ktorých zamestnanci/kyne konajú (čím sa musia riadiť, aké sú ich povinnosti, aké zákony to upravujú...)

- **v konkrétnej téme/agende, ktorej sa venuje vzdelávaná cieľová skupina**

Rodová tréner/ka by mal/a mať vysokú odbornosť v tej oblasti, v ktorej pracujú vzdelávaní ľudia, mal/a by vedieť uviesť konkrétne príklady rodovo ne/spravodlivého prístupu v rámci ich práce alebo pôsobnosti. Nemalo by sa stať, že by ich školil/a o tom, ako uplatňovať rodové hľadisko v ich práci bez znalosti všetkých špecifík a postupov v rámci ich agendy. Funkčnou alternatívou je kotrénerstvo dvoch osôb, z ktorých jedna je odborníčkou na rodovú rovnosť a druhá odborníčkou v oblasti práce cieľovej skupiny.

**B. trénerské**

Tréner/ka musí mať prezentačné schopnosti, byť schopný/á facilitovať skupinu, mať nemoralizujúci prístup, tzv. soft skills (aktívne počúvanie, empatia, porozumenie).

Expertky a experti navrhujú, aby tému rodovej rovnosti sprostredkovali nielen ženy, ako sa to v SR v drvivej väčšine prípadov deje, ale aj **muži**, optimálne, ak jeden z kotrénerov je muž. Treba však dať veľký pozor, aby signál, ktorý toto odporúčanie vyšle, nebol ten, že muži sú tí vierohodnejší alebo kompetentnejší, a preto sú potrební, ale ten, že aj muži presadzujú rodovú rovnosť a nie je len záležitosťou žien. Mužský tréner by tiež mal veľmi opatrne a citlivo pracovať s akýmikoľvek náznakmi privilegovania alebo oceňovania, ktoré by nevyplývali z jeho schopností a výkonov, ale z jeho statusu „muža“.

## Namiesto záveru kľúčové odporúčania:

- podrobne mapovať očakávania, vzťahy a potreby cieľovej skupiny a podľa nich nastaviť vzdelávací program, aby účastníci/čky cítili, že pre nich má zmysel
- zvyšovať nízku motiváciu zamestnancov a zamestnankýň štátnej správy zúčastňovať sa na rodovom vzdelávaní, napr. zdôrazňovaním formálnych cieľov alebo ponúkaním akreditovaných kurzov
- ponúkať rodové vzdelávanie inštitúciám, u ktorých je obzvlášť dôležité, aby zamestnanci a zamestnankyne boli rodovo kompetentní
- ponúkať zamestnancom a zamestnankyniam zo štátnej správy rodové vzdelávanie “šité na mieru” – ponúknuť veľmi konkrétne informácie, ktoré pre ich prácu predstavujú reálne benefity a praktickú pomoc
- vypracovať a ponúkať dva modely/druhy vzdelávania – základné s kratšou a pre kľúčových aktérov hĺbkové s dlhšou časovou dotáciou
- získať pre spoluprácu vedenie a ak to nie je možné, tému rodovej rovnosti “zabaliť” do kontextu všeobecnejšej témy antidiskriminácie
- včleniť rodové vzdelávanie štátnej správy do koncepcie vzdelávania štátnych zamestnancov/kýň alebo iných strategických dokumentov
- je vhodné používať ukážky a príklady priamo z praxe danej cieľovej skupiny, z toho, čo sa týka ich práce a čo im v nej priamo môže pomôcť
- využívať príklady dobrej praxe z iných inštitúcií, aj zahraničných, ktoré sú kultúrne a geograficky blízke
- partnerský prístup k účastníkom/čkam, nie mentorský a hovoriť ich jazykom

## Príloha č. 2B

## Hana Smitková, Katarína Franeková, Jana Jablonická-Zezulová

## Konfliktné situácie v tréningových programoch skupinová dynamika.

## Konfliktné situácie

Konfliktné situácie, o ktorých v texte pojednáváme, sú univerzálne platné pre rôzne tréningové programy a nevznikajú špecificky iba pri rodových tréningoch. Domnievame sa však, že je kľúčové, aby rodoví tréneri a trénerky mali prehľad o rizikách, ktoré môžu počas tréningu nastať a získali potrebné kompetencie na zvládanie konfliktných situácií a vedeli, ako im predchádzať.

V tréningovom procese častokrát kladieme nepomerne veľký dôraz na znalosti trénera/ky, zatiaľ čo na zručnosti potrebné na zvládanie konfliktných situácií máme tendenciu zabúdať. Na to, aby bol rodový tréning efektívny, nestačí len expertíza v téme. Rovnako dôležité je, aby rodoví tréneri a trénerky rozumeli psychologickým zákonitostiam skupiny, vedeli, aké správanie podnecuje konfliktné situácie v skupine a boli kompetentní efektívne komunikovať. Práca s tréningovou skupinou je zdrojom mnohých výziev. Nasledujúca kapitola má ambíciu pomôcť trénerom týmto výzvam čeliť.

Konfliktné, problematické situácie môžu počas tréningu vznikať z rôznych zdrojov a v rôznych štádiách tréningového procesu:

**Chyby na strane trénerov/riek**

**1.v štádiu plánovania a prípravy tréningu** (Bednařík, 2007)

- *Nie je jasná úloha, cieľ*, ktorý zadávateľ/ka chce dosiahnuť – pokiaľ je zámer, či cieľ stanovený príliš všeobecne; alebo nie je vopred ujasnené, aké zlepšenie, zmeny a u koho majú plán docieliť. Ak si to tréneri/ky neozrejmia, nevyriešia pred začiatkom tréningu, je obtiažne stanoviť presnú cieľovú skupinu, obsah tréningu, metódy práce. Nevyhnutne to ovplyvní tréningový proces, samotný priebeh trénovania, potenciálne vzťahy medzi zúčastnenými stranami a nebude možné overiť, či boli dosiahnuté ciele, keďže nie sú stanovené. Je potrebné si na začiatku ujasniť, či je hlavným cieľom rodového tréningu scitlivenie postojov na tému rodovej rovnosti, nadobudnutie základných vedomostí a naučenie sa zručnosti vedieť navrhnúť jednoduchý projekt s rodovou perspektívou – pôjde zrejme o základný rodový tréning, alebo ide o špecializovaný tréning zameraný na rodový audit, kedy bude získané pemzum znalostí a zručností hlbšie.
- *V prípravnom procese neparticipujú všetci/ ky zainteresovaní/é* – tréning je pripravený bez toho, aby jeho ciele, obsah, potenciálne výsledky ovplyvňovali kľúčoví ľudia, ktorých sa jeho výsledky budú týkať. Tréning tak môže vyjsť nazmar, pretože sa nenaplnia očakávania, potreby, tých, ktorí tréning požadovali či mali sa ho zúčastniť, čo následne môže spôsobiť sklamanie, znechutenie zúčastnených a nespokojnosť tých, ktorí boli vylúčení z rozhodovacích procesov a nemohli ich ovplyvniť. Zvlášť v prípade rodového tréningu, kedy je zadávateľom štátna inštitúcia alebo súkromná firma platí, že je nevyhnutné do procesu prípravy tréningu, ale aj jeho samotnej realizácie zainteresovať vedúcich pracovníkov a pracovníčky, ktorí rozhodujú a majú moc meniť procesy. Inak sa môže stať, že cieľová skupina bude po absolvovaní tréningu úspešne motivovaná a dobre pripravená zavádzať rodové hľadisko vo svojej práci, ale narazí hneď na prvej porade na nesúhlasné stanovisko vedenia čokoľvek

meniť či modifikovať. Takto demotivovaní ľudia už ťažko budú v budúcnosti ochotní využívať svoje poznatky v praxi.

- *Tréner/ka súhlasí so skrytou agendou zadávateľa/ ky* - tréner/ka si je vedomý/á a súhlasí s tým, že v pozadí tréningu bude agenda, ktorú neobjasní a nezverejní účastníkom/čkam a k naplneniu tejto agendy bude tréning smerovať. Tréner/ka sa tým bude podieľať na manipulácii skupiny, čo môže viesť k strate dôvery voči trénerovi/ke, tréningovým procesom a výsledkom a samotnému zadávateľovi/ ke. Zadávateľ musí poznať program rodového tréningu a mať k dispozícii abstrakt jednotlivých tém a metodík, s ktorými sa bude pracovať.
- *Tréner/ka si vopred nezistí, aké tréningy už zúčastnení/é absolvovali, aké sú ich znalosti v oblasti tréningu, aká je ich motivácia, zloženie skupiny z hľadiska špecializácie či kvalifikácie.* Tak sa môže stať, že niektorí zamestnanci/kyne už podobným tréningom prešli, sú skúsenejší/ie; iní/é sú na tréningu nedobrovoľne a pod.; rozdielna úroveň znalostí či motivácie môže rozkladať priebeh tréningu (účastníci/čky sa môžu nudiť, vyrušovať, keďže tému poznajú a pod.) a negatívne ovplyvňovať jeho výsledky a vzťahy medzi zúčastnenými.
- *Tréning prebieha za nevyhovujúcich podmienok* – hlučnosť prostredia, zlé vetranie, nepohodlie pri práci, nedostatky v technickom vybavení, nepresúvateľný nábytok, práca bez prestávok a občerstvenia, negatívne ovplyvnia priebeh i hodnotenie tréningu.
- *Tréner/ka si nezistí ďalšie okolnosti, ktoré by tréning mohli nepriaznivo zasahovať* - či tréning nebude rušený inými tréningami prebiehajúcimi paralelne (napr. účastníci/čky súbežného tréningu sa počas svojich prestávok bavia nahlas a rušia váš tréning; majú iný pracovný harmonogram, zaberajú spoločné priestory a i.) či je možné podeliť skupiny do podskupín, pracovať v rozdielnych miestnostiach a pod.. Pri prebiehaní paralelných tréningov a rodového tréningu je dôležité vedieť, či napr. paralelný tréning nie je zameraný na získanie tzv. soft zručností, kedy sa často pracuje s rodovými rolami stereotypným spôsobom. Na túto skutočnosť treba upozorniť vedenie.

2. **v priebehu tréningu**

- *Nie sú jasne definované role, zodpovednosti, úlohy trénera/ky, (prípadne iné role),* resp. niektorí zodpovední majú duálne role – nejasnosť rolí, či ich duálnosť (napr. organizátor/ka je aj tréner/ka) môže byť počas tréningu mätúca. Výsledkom môžu byť nedotiahnuté úlohy, komplikovanie hodnotenia (komu má byť adresované, komu vyjadriť spokojnosť - nespokojnosť a za čo), navyše multiplicita rolí môže rozptyľovať trénerov/ky a ich koncentráciu na napĺňanie hlavnej – trénerskej úlohy.
- *Tréner/ka je neskúsený/á, nemá všeobecne potrebné spôsobilosti,* alebo doteraz nepracoval/a s podobnou cieľovou skupinou, témami. Táto eventualita môže vniesť do skupinového diania, riadenia procesov a výsledkov zmätok; tréner/ka nerobí potrebné rozhodnutia, napr. nezasahuje do skupinových procesov alebo zasahuje direktívne; nevie, ako narábať s rôznymi emočnými prejavmi (plač, agresivita a i.), s porušeniami pravidiel, ak sa objavia počas práce a pod.. Dosť často sa práve pri rodových

tréningoch stáva, že tréner/ka má síce potrebné znalosti v téme a vie výborne argumentovať v prospech rodovej rovnosti, nedostatočne však pracuje s dynamikou a potrebami skupiny.

- *Tréneri/ky majú medzi sebou konflikty* – majú rozdielne názory na vedenie, priebeh tréningu, riešenie problematických situácií, alebo tieto konflikty zreteľne prezentujú pred účastníkmi/kami miesto toho, aby ich riešili predovšetkým otvorenou komunikáciou ale medzi sebou, vyjasňovaním postojov v tíme a pod..
- *Neparticipatívne rozhodovanie* – tréner/ka využíva autoritatívne formy riadenia a rozhodovania, čo neumožňuje, aby prebehol konsenzus, spoločné rozhodovanie, diskusia, či aby boli vypočuté konštruktívne a kritické pripomienky účastníkov/čok.
- *Tréner/ka nedodržiava dohodnuté pravidlá* – napr. týkajúce sa pitia alkoholu, naplánovaných prestávok a i..

3. **v závere tréningu a vytvárania výstupov**

- *Výstupy, ktoré nie sú definované konkrétne* – nie je možné spraviť vyhodnotenie dosiahnutých cieľov, naplnenia očakávaní, pokiaľ tieto neboli zreteľne a zmysluplne definované.
- *Nedodržanie termínu, harmonogramu či času ukončenia* – skrátenie, predĺženie procesu ukončovania tréningu môže priniesť účastníkom/kam pocit neefektívnosti procesu, pochybnosti o schopnostiach a spoľahlivosti trénera/ky.
- *Odlišné pochopenie, interpretácia dosiahnutých výsledkov* – sumarizácia výsledkov, ich spoločné definovanie, pochopenie, odsúhlasenie spoločnej dohody, záverov je dôležité z hľadiska pochopenia ich priebehu (procesu) a celkového uzavretia tréningu.

Konflikt v skupinách je normálny a nevyhnutný. Môže vzniknúť na tréningu manažérskych zručností, ako aj rodovom tréningu, kde sa implicitne očakáva, že účastníci a účastníčky budú hlavne v úvode tréningu reagovať odmietavo, pochybovačne alebo len zvedavými otázkami, aby si ujasnili postoje trénerov. V čase, kedy skupina prechádza tréningom a smeruje k dosiahnutiu svojho cieľa, často dochádza k stretom jednotlivých osobností v skupine. V rámci bežne vznikajúceho nesúladu v skupine sa táto (za usmerňovania či facilitovania trénerom/kou) snaží udržať v rovnováhe cieľ, proces, potreby jednotlivcov a potreby skupiny ako celku.

Konflikt môže variovať od ľahkých nedorozumení až po náročné emocionálne výbuchy. Môže byť rôznymi členmi a členkami tej istej skupiny prežívaný veľmi odlišne. Niektorí môžu vnímať konflikt veľmi jasne a rozumieť mu, iní sú naopak zmätení, alebo si uvedomujú len nepríjemné pocity a fyzické symptómy, ktoré sa objavujú v konfliktnej situácii, a ktoré im naznačujú, že niečo nie je v poriadku. Niektorí môžu mať pocit, že sa ich konflikt nedotýka a nezapájajú sa do neho - mnohokrát preto, že majú obavy z toho, čo by sa mohlo udiať, keby sa do neho zapojili (napr. že by sa niekým vyjadrený hnev, nespokojnosť, agresia mohli obrátiť proti nim; cítia sa bezpečnejšie, ak nie sú veľmi “viditeľní” a pod.).

Je pravdepodobné, že čím živšia, tvorivejšia skupina je, tým viac viditeľných konfliktov bude vznikať. Pokiaľ sa v skupine konflikt nevyskytuje, môže to signalizovať apatiu, nedostatok záujmu, atmosféru, kedy sa ľudia necítia dostatočne bezpečne alebo tiež nízke sebavedomie účastníkov, ktorí nemajú odvahu prejaviť svoje postoje a názory. Členovia a členky skupiny často pripisujú väčšiu dôveryhodnosť a umožňujú dominantný vplyv výraznejším osobám v skupine. Menej výrazní ľudia v skupine však majú čím prispieť do efektívneho riešenia konfliktu – majú nezriedka najlepšie návrhy.

## Prevencia a včasná intervencia konfliktných situácií

Množstvu konfliktých situácií je možné predísť, ak venujeme dostatočný čas počiatočnému nastaveniu skupiny. To v sebe zahŕňa stanovenie jasného cieľa, kultúry skupiny, komunikačných zásad, pravidiel fungovania, pomenovanie priebehu rozhodovacích procesov, atď. Je omnoho ťažšie pracovať na týchto veciach, pokiaľ už v skupine existuje konflikt.

**Komunikačné problémy**

Základom efektívneho tréningu je mimo iného efektívna komunikácia. V úvode tréningu je pre trénera/ku dôležité objasniť terminológiu, ktorú bude používať. Následné overovanie, či za rovnakými pojmami majú účastníci/ čky rovnaké významy ako tréner/ ka, je nevyhnutnou súčasťou celého tréningu. Zo skúsenosti vyplýva, že tréningové skupiny zo štátneho, mimovládneho a biznis sektora používajú iný slovník. Tréner/ ka musí mať o týchto komunikačných špecifikách prehľad vopred a prispôsobiť im jazyk, ktorý počas tréningu používa. Komunikačné problémy často vznikajú pri pojmoch a našom rozdielnom vnímaní, sémantike týchto pojmov. Iný význam, či odlišná interpretácia toho istého pojmu môže byť potenciálnou živnou pôdou nedorozumení a zárodkom konfliktných situácií (Ondrušek, Labáth, 2007).

Konfliktné situácie môže potencovať deštruktívna komunikácia – interpretácie, labeling (značkovanie), zovšeobecňovanie, neprimerané požiadavky, odmietanie zodpovednosti. Tréner/ka by si mal byť vedomý/á akým silným nástrojom je jazyk, ktorý používa. Ak poznáte komunikačné pasce, do ktorých môžete počas tréningu spadnúť, viete tieto deštruktívne formy komunikácie rozpoznať, pomenovať a následne zastaviť aj u členov a členiek tréningovej skupiny a tak predchádzať potenciálnym konfliktným situáciám. Komárková, Slaměník, Výrost (2001) spomínajú ďalšie tzv. „komunikačné stopky“, ktorých by sa mal tréner/ka z nášho pohľadu vyvarovať a byť schopný/á identifikovať v skupine:

- prikazovanie (musíš sa zamyslieť, že...)
- poučovanie (ty nevieš, že je všeobecne známe, že...)
- napomínanie (predsa nemôžeš...)
- moralizovanie (všetci slušní...)
- poskytovanie nevyžiadaných rád (najlepšie by si urobil...)
- hodnotenie druhých (ak si taký lenivý, ťažko potom očakávať, že...)
- odmietanie pocitov a ich relativizácia (dospelý sa predsa nebojí...)
- sústredenie pozornosti na seba (to ja minulý týždeň...)

• neprimerané zvedavé otázky neznámemu človeku (vždy sa vám takto potia ruky?)
• únik od témy, bagatelizovanie a zosmiešňovanie (prosím ťa, to nie je problém...)
• nepretržitý súhlas (v tomto máte stopercentnú pravdu, rovnako ako minule...), atď.

**Skupinové pravidlá**

Zásady efektívnej komunikácie je vhodné spomenúť hneď na začiatku tréningu v rámci definovania skupinových pravidiel. Skupinové pravidlá sú nevyhnutné pre efektívne fungovanie tréningovej skupiny. Ich skoré zadefinovanie je zároveň spôsobom, ako predchádzať konfliktným situáciám počas tréningu. Tieto pravidlá môže formulovať tréner/ka sám/a a predstaviť ich účastníkom tréningu ako záväzné. Takýto postup je však rizikový – nastoľuje autokratickú atmosféru v skupine, môže byť vnímaný ako manipulácia zo strany trénera/ky. Výhodou by sa dalo označiť šetrenie času, pokiaľ je na tréning vyhradený naozaj malý časový priestor. Druhou alternatívou je spoločné formulovanie pravidiel na začiatku tréningu. Tento postup je z psychologického hľadiska veľmi funkčný – účastníci/čky majú tendenciu stotožniť sa s pravidlami ako s niečím, čo sami vytvorili. Výhodou je tiež, že hneď od začiatku sa prostredníctvom formulácie pravidiel vytvára istý záväzok, ktorý skupina spoločne robí. Každý člen/ka má možnosť prispieť do zoznamu pravidiel niečím, čo je pre neho/ňu dôležité, existujúce pravidlá sú teda skupine bližšie, zvyšuje sa šanca, že ich prijmú za svoje, budú ich dodržiavať a konfliktné situácie v skupine sa tak redukujú. Nevýhodou tejto alternatívy formulácie pravidiel je časové hľadisko – proces definovania spoločných pravidiel môže zabrať veľa času a v skupine sa môže vytvoriť tenzia. Niekto preferuje spontánny vznik pravidiel počas tréningu a nevenuje im samostatnú pozornosť. V tomto prípade tréner/ka nemá nástroj na vedenie skupiny v úvode tréningu. (Ondrušek, Labáth, 2007) Môže tak dochádzať k deštruktívnej komunikácii medzi účastníkmi a tréner/ka nemá pravidlá, na ktoré by odkázal, spoločnú dohodu, o ktorú by sa oprel/a.

Je dobré formulovať skupinové pravidlá v nominatíve množného čísla – zvyšujeme tým skupinovú zodpovednosť a skupinový záväzok. Dávame tým najavo, že pravidlá sa týkajú všetkých v skupine, aj trénera/ky. Tiež je vhodné, ak pravidlá vyjadrujú želané správanie, teda aby boli formulované pozitívne namiesto toho, aby vyjadrovali zákaz a boli formulované negatívne. Nie vždy sa to dá, no ako tréner/ka by ste to mali mať na pamäti. Tiež je vhodné prebrať so skupinou dôsledky porušenia skupinových pravidiel. Dá sa očakávať, že skupina si buď vytvorí vlastné pravidlá alebo prevezme a modifikuje už existujúci súbor pravidiel.

Skupinové pravidlá závisia od viacerých premenných – témy tréningu, zadávateľa/ky tréningu alebo od jednotlivých špecifík, ktoré sú nosné, napr. cieľ tréningu, zloženie skupiny, veľkosť skupiny, časová štruktúra jednotlivých blokov, zodpovednosť trénera/ky a zodpovednosť účastníkov/čok, možnosti fyzického priestoru, kde tréning prebieha, počet trénerov/iek, atď.

<u>Príklad:</u>

Nasledovné pravidlá vám môžu pomôcť zvýšiť efektivitu tréningu a predchádzať konfliktným situáciám.

*1/ Aktívne sa počúvame navzájom.*

*2/ Rešpektujeme, čo druhí/ é hovoria, ich uhol pohľadu – nikto nemá monopol na správne odpovede.*

*3/Neútočime na seba.*

*4/ Aktívne sa zapájame.*

*5/ Zdieľame svoje myšlienky v skupine, nie v bočných konverzáciách so susedom/ou.*

*6/ Zo skupiny nevynášame.*

*7/ Každý/ á v skupine máme právo využiť „stopku“.*

*8/ Začíname načas.*

*9/ Počas tréningu sme triezvi/ e.*

*10/ Telefóny máme na tichom režime.*

*11/ Nepoužívame verbálne či nonverbálne narážky, ktoré ponižujú dôstojnosť ktoréhokoľvek účastníka tréningu na základe príslušnosti k rodu, rase, etnicite, náboženskému vierovyznaniu, sexuálnej orientácii, rodovej identite, prípadne ďalším dôvodom diskriminácie.*

Je dôležité venovať sa každému pravidlu zvlášť a uistiť sa, že všetci v skupine rozumejú a súhlasia. Ako tréner/ka môžete mať pocit, že vzhľadom na cieľ a potreby skupiny sú niektoré z pravidiel kľúčové. Ak je tomu tak, nebojte sa ich osobitne zdôrazniť. Zo zoznamu pravidiel uvedeného v príklade vyššie stojí zato zdôrazniť nasledovné:

*Rešpektujeme, čo druhí/ é hovoria, ich uhol pohľadu – nikto nemá monopol na správne odpovede.*

Pri formulácii tohto pravidla je potrebné venovať sa tomu kedy a ako hodnotiť a komentovať výroky druhých. Dohoda by mala smerovať k tomu, že v priestore na to určenom (napr. brainstorming – burza nápadov) účastníci/čky môžu prinášať svoje myšlienky a nápady bez toho, aby ostatní/é členovia/ky skupiny hodnotili, či sa im tieto nápady páčia alebo nepáčia (Moore, Feldt, 1993). Z pozície trénera/ky teda jasne štruktúrujeme priestor v zmysle “teraz nápady a názory len vyjadrujeme, zbierame“ a „teraz jednotlivé nápady a názory kombinujeme a hodnotíme“. Dôvodom prečo sa účastníci/čky tréningu častokrát boja zdieľať svoje názory a myšlienky sú obavy, že sa mýlia, že ostatným sa nebudú ich postoje páčiť, alebo ich niekto spochybní. Preto je toto pravidlo na tréningoch často vnímané ako kľúčové. Pokiaľ sa nám podarí zadefinovať oddelenie názorov od ich bezprostredného hodnotenia skôr ako odznejú názory ostatných v skupine (Delbecq, Van de Ven, Gustafson, 1975), pozitívne stimulujeme tvorivý proces, aktívnu participáciu a eliminujeme obavy z hodnotenia. Na rodovom tréningu sa môže stať, že účastník – muž vysloví názor na ženy, ktorý je diskriminačný. V tréningovej práci je nevyhnutné si zadefinovať, ako sa budeme s týmito reakciami vysporadúvať. Môžeme hneď na to upozorniť pri formovaní pravidiel, viď pravidlo č. 11, alebo ich aj efektívne využiť na plodnú diskusiu, aby sme si overili zaužívané postoje účastníkov a účastníčok smerom k téme. V takom prípade musia byť tréneri/ky pripravení konštruktívne reagovať, mať dostatok znalostí a rôznych príkladov a schopnosť viesť diskusiu v skupine tak, aby diskriminačné reakcie boli eliminované.

*Zo skupiny nevynášame.*

Alebo tiež „Čo je povedané v skupine, v skupine aj ostane.“ Inými slovami, rozhovory, diskusie, informácie, hodnotenia zdieľané počas tréningu v rámci skupiny by mali ostať v skupine. Účastníci a účastníčky tréningovej skupiny sú často krát súčasťou jednej firmy či pracovného kolektívu. Ako tréner/ka nepoznáme vopred vzťahy medzi nimi, ich spoločnú históriu, no tieto premenné ovplyvňujú mieru dôvery a bezpečia v skupine. Taktiež pre tréningovú skupinu, ktorá sa pred tréningom nepoznala, môže byť dôvera a ochota riskovať pred neznámymi ľuďmi výzvou. Pokiaľ spoločne definujeme toto pravidlo na začiatku tréningu, pozitívne stimulujeme atmosféru dôvery v skupine i aktívnu participáciu účastníkov/čok. Presné znenie dohody môže variovať – účastníci a účastníci sa môžu dohodnúť na tom, že sa dohoda bude vzťahovať na všetky informácie zdieľané počas tréningu alebo len na osobné príbehy ľudí, atď. Na rodovom tréningu sa často spomínajú situácie z detstva, školy, rodiny, osobných a pracovných vzťahov. Na začiatku tréningu je potrebné na to skupinu upozorniť a vyzvať účastníkov/čky, nech používajú tieto príklady zo života a svoje skúsenosti iba v prípade, pokiaľ ich chcú zdieľať a neobávajú sa reakcií skupiny, prípadných otázok. Je vašou trénerskou povinnosťou a zároveň zodpovednosťou zastaviť akékoľvek nežiaduce procesy v skupine, ktoré by viedli k psychologickému „rozoberaniu“ účastníkovej skúsenosti. Rodový tréning nie je terapeutická skupina. Uistite sa, že ponúkaný príklad „zo života“ slúži na demonštráciu problému, na ilustráciu, nie na samotné riešenie tejto skúsenosti.

*Zdieľame svoje myšlienky v skupine, nie v postranných konverzáciách so susedom/ou.*

Bočné konverzácie medzi členmi a členkami skupiny počas tréningového programu sú ukážkou rušivého, neslušného správania. Adresujte túto tému na začiatku tréningu napr. takto: „Je dôležité, aby sme sa navzájom počúvali. To, čo zdieľate s osobou vedľa seba, môže byť prínosom pre celú skupinu.“Ak je toto prijaté ako skupinové pravidlo, tréner/ka a skupina ho môžu presadzovať rôznymi spôsobmi a odkazovať na neho počas celej doby trvania tréningu.

V niektorých prípadoch sú bočné konverzácie znakom netrpezlivosti skupiny a vyjadrujú potrebu skupiny posunúť sa k ďalšej téme. Ak takéto správanie pretrváva, zastavte bočné konverzácie a komunikujte so skupinou o tom, ako opakujúcu situáciu riešiť. Revidujte skupinové aktivity, aby lepšie napĺňali cieľ tréningu a očakávania účastníkov/čok, alebo podľa potreby dajte skupine krátku pauzu. Bočné konverzácie sa dajú zastaviť napr. takto:

- Vráťte sa späť k pravidlám, na ktorých sa skupina dohodla.
- Snažte sa zistiť, prečo k tomuto javu dochádza, pýtajte sa skupiny.
- Zaraďte aktivity v malých skupinách – rozdeľte ľudí, ktorí vyrušujú, do iných skupín.
- Sadnite si medzi ľudí, ktorí vyrušujú.
- Požiadajte, aby títo ľudia zdieľali obsah bočnej konverzácie a vyzvite všetkých v skupine, aby sa k predmetu konverzácie vyjadrili.

Keď už konfliktná situácia vznikne, najlepšie je osloviť ju hneď, ako si je tréner/ka konfliktu vedomý/á. Ak sa tak nestane, má tendenciu eskalovať alebo potichu vrieť. Niekedy sa konflikt stane skrytým a ďalej sa prejavuje v nedostatku energie; tým, že sa členovia/ky skupiny vyhýbajú jeden druhému; pasívnou agresiou; nízkou mierou spolupráce, atď.

Na vyriešenie konfliktu je potrebná citlivá a konštruktívna facilitácia. Dôverujte tomu, že členovia a členky skupiny dokážu spoločne konflikt vyriešiť a každý/á zohráva v tomto procese dôležitú úlohu. Ak vy ako tréner/ ka aktívne počúvate, pristupujete ku každému členovi a každej členke skupiny s rešpektom a empatiou, povzbudzujete tiež ostatných, aby robili to isté, zvyšujete tak pravdepodobnosť, že ľudia v skupine sa nebudú cítiť zranení a zasiahnutí konfliktom alebo vašou intervenciou. Úlohou trénera/ ky je držať cieľ skupiny a kultúru komunikácie v skupine. Umenie trénerskej práce pri facilitovaní konfliktu spočíva v tom vedieť kedy a ako intervenovať.Ľudia v konflikte potrebujú podporiť, byť vypočutí a „vyliečení“. Podpora predstavuje istú bezpečnú sieť. Vzťahuje sa k bezpečnému prostrediu v skupine, kde človek môže adresovať konflikt a zostať v tomto procese, pokiaľ sa konflikt nevyrieši. Keď hovoríme o počúvaní, máme na mysli aktívne počúvanie. K „vyliečeniu“ jednotlivcov/kýň môže dôjsť len vtedy ak sa cítia podporení/é a vypočutí/é (Hunter, 2009).

Pokiaľ rovnaká úroveň znalostí nie je podmienkou pre účasť na tréningu a dopredu viete, že v tréningovej skupine budú prítomní účastníci s odlišnou úrovňou orientácie v téme, zaraďte do tréningu rôzne tréningové metódy tak, aby mohli byť všetci zapojení. Diverzita môže byť zaujímavým prvkom na tréningu, no čím odlišnejšia úroveň expertízy v téme v rámci tréningu je, tým ťažšie je naplnenie potrieb všetkých účastníkov/čok. Skúsenejší účastníci sa môžu nudiť, zatiaľ čo tí neskúsenejší potrebujú viac času na porozumenie obsahu tréningu, atď. Zloženie skúsenejších a menej skúsených členov skupiny ponúka ich vzájomné učenie. Vytvorte malé skupiny so zmiešanou úrovňou znalostí, kde budú môcť skúsenejší učiť menej skúsených. Tiež ale zaraďte aktivity v homogénnych skupinách s rovnakou mierou orientácie v téme a dajte im zadanie zodpovedajúce úrovni ich expertízy.

Zdrojom konfliktu môže byť aj nevhodné poradie alebo načasovanie tréningových aktivít, nezohľadnenie všetkých dôležitých faktorov pri zostavovaní tréningového programu. Z tohto dôvodu je kľúčové, aby tréner/ka bol/a počas celého trvania tréningu flexibilný/á a neignoroval/a nečakané otázky a situácie. Ak napríklad účastníci/čky prinesú otázku či dilemu, ktorú ste nezaradili do programu, ale je relevantná a týka sa témy, operatívne reagujte na potreby skupiny – urobte zmenu v programe, dajte účastníkom/čkam na výber, či sa chcú radšej venovať tomu, čo navrhujú alebo tomu, čo ste mali pôvodne v pláne. Ak budete bez vysvetlenia ignorovať artikulované potreby skupiny, idete vedome do rizika, že sa skupina dostane do odporu, stratí záujem alebo bude mať tendenciu s vami bojovať, atď.

Ak je to možné, pokúste sa byť na takúto situáciu pripravený/á – zaraďte do programu „otvorený blok“, čas na diskusiu o otázkach, ktoré sa ad hoc otvoria na skupine v rámci tréningu. Umiestnite v tréningovej miestnosti papier, na ktorý budú mať možnosť účastníci a účastníčky písať svoje otázky, či dilemy v rámci témy. Následne sa k nim vráťte počas, na tento účel vyhradeného,“otvoreného bloku“.

Rovnako ako pri predchádzaní konfliktným situáciám, tak aj pri včasnej intervencii je kľúčové vaše pozitívne nastavenie. Nespadnite do častej pasce vkladania prílišnej energie do jedného rušivého/ej účastníka/čky. Reagujte na nečakané situácie tak, ako vznikajú, no majte na zreteli efektivitu tréningu pre všetkých zúčastnených – ak je to možné, reagujte pružne a posuňte sa ďalej. Vaše nastavenie zaváži. Uvedomte si, že účastníci a účastníčky tréningu, hlavne tí, ktorí nie sú v situácii zainteresovaní, nereagujú len na situáciu samotnú, ale aj na spôsob, akým na situáciu zareagujete vy. Udržujte svoju pozornosť na téme tréningu, myslite na cieľ tréningu a stanovené očakávania účastníkov/čok. Reflektujte svoj trénersky štýl a buďte pozorní voči potrebám skupiny.

## Správanie podnecujúce konfliktné situácie

**Problémy na strane účastníkov/čok**

1. **Problematické správanie účastníkov/čok:**

- *mlčiaci/e*– môžu to byť účastníci, ktorí patria do podkategórií *unudení*, *nesústredení*alebo *nedobrovoľní*– teda účastníci/čky, ktorých tréning nebaví, myslia na niečo iné, ktorí sú vždy pasívni, nevyjadrujú žiadne názory, nezapájajú sa, pokiaľ nemusia, do žiadnych aktivít;
- *nesústredení/é či znudení/é mlčiaci/e* – môžu spadať svojím správaním aj k *vyrušovačom*, pretože polohlasne diskutujú so susedmi, píšu sms, čítajú si noviny či zaoberajú sa internetom
  *možné dôvody tohto správania* – sú na tréningu nedobrovoľne; obsah ich nezaujíma, môžu očakávať direktívne vedenie, a preto sú zaskočení tým, že majú aktívne participovať na rozhodovaní, alebo vyjadrovať svoje názory; môžu to byť ľudia, ktorí sú hanbliví, „introverti“; sú v skupine noví a zatiaľ sa necítia isto; ich správanie môže byť vyjadrením protestu aj voči veciam, ktoré s tréningom vôbec nesúvisia; lebo tréningový program je pre nich príliš únavný, zaťažujúci a pod.;
- *expert/vševed* – môže byť človek, ktorý „všade bol-všetko videl“, vo všetkom sa vyzná, takže napr. dopĺňa trénerov/ky či spoluúčastníkov/čky; je si istý, že jeho/jej odpovede, názory sú všetky správne a pod.
- *možné dôvody tohto správania* – napríklad už zažil/a podobné tréningy a potrebuje to dať najavo; môže to byť človek súperiaci s autoritou trénera/ky, či taký, ktorý má pocit, že svoju autoritu, podoprenú znalosťami, musí neustále prejavovať a tým si potvrdzovať svoju rolu či postavenie;
- *hovorca/kyňa* – rád/rada sa vyjadruje „za ostatných“, buď ho/ju o to požiadali, alebo to tak
  len vníma, či potrebuje sám/a;
- *možné dôvody tohto správania*– môže byť autoritou pre ostatných, tak na seba „berie úlohu“ vyjadrovať ich názory, alebo sa len tak vníma; môže na seba brať túto rolu z nervozity, napätia, pokiaľ je situácia nejasná – súčasne môže byť variantom *kritika,vševeda;*
- *oneskorenec* – môžu to byť ľudia, ktorí prichádzajú neskoro vždy a teda aj na tréning; vyrušujú jednak svojím neskorým príchodom, ďalej tým, že ostaných zdravia pri oneskorenom príchode; keďže im uniknú informácie, ktoré sa hovorili na začiatku, neskôr môžu rušiť tým, že sa na ne pýtajú opäť, alebo zdržujú ostatných; či vyrušujú, pretože nerozumejú súvislostiam, o ktoré na začiatku prišli;

*možné dôvody tohto správania* – chodia neskoro vždy, alebo nie sú motivovaní/é byť na tréningu, nemajú oň záujem; týmto spôsobom na seba upútavajú pozornosť;

- *útočník/agresor* – je verbálne agresívny voči iným účastníkom/čkam, napáda ich a/alebo trénera/ku, nekonštruktívne argumentuje, komunikuje tak, že vzbudzuje u ostatných agresiu, alebo naopak obranné reakcie, strach ozvať sa;

  *možné dôvody tohto správania* - náročná osobnosť, nezdržanlivý, netrpezlivý človek bez komunikačných a sociálnych zručností, s nedostatočným rešpektom voči ostatným;
- *spochybňovač/kritik* – môžu to byť ľudia, ktorí prinášajú kritický pohľad, ktorý nie je deštruktívny, ale podnecuje premýšľanie a iný pohľad na témy, alebo aj ľudia, ktorí radi spochybňujú kohokoľvek bez opodstatnenia, dobrých a vecných argumentov a robia to len, aby spochybňovali, či kritizovali a znevažovali iných;

  *možné dôvody tohto správania* – napr. prezentácia seba ako experta; potreba spochybniť inú autoritu, problematická osobnosť a i.;
- *utečenec* – účastníci/čky, ktorí narúšajú chod tréningu buď opakovanými odchodmi počas tréningu (nie v čase prestávok), alebo odchádzajú z tréningu predčasne;

  *možné dôvody tohto správania* – objektívne majú problémy s dopravou; akútny osobný problém, alebo ich tréning nebaví, nesúhlasia s témami, formou práce; nudia sa, nie sú pre tréning dostatočne motivovaní a pod.;
- *závislý na mobile* – napriek dohode o nepoužívaní mobilu neustále smskuje, telefonuje, vybieha z miestnosti;

  *možné dôvody tohto správania* – nuda, nezáujem, netrpezlivosť; niektorí ľudia si odvykli od toho, že ich niekto „učí“ a ťažko sa im k tomu vracia; telefonovaním dávajú najavo svoju dôležitosť a i.; výnimočne to môže byť niečo reálne neodkladné;
- *prikyvovač* – už vopred so všetkým súhlasí, prejavuje sa neustále konformne predovšetkým voči trénerovi/ke;

  *možné dôvody tohto správania* – môžu to byť nadšení, zapálení ľudia pre konkrétnu tému tréningu, či trénera/ku, i ľudia neistí, ktorí chcú robiť radosť svojím súhlasom, podporou, no nie vždy skutočne rozumejú tréningovým aktivitám;
- *vyrušovač* – viď rôzne predchádzajúce kategórie.

**Sabotáž**

Sabotážou nazývame správanie, ktoré podkopáva schopnosť skupiny naplniť svoj cieľ. Zväčša sa deje v skupine nevedome, no niekedy aj vedome. Zvyčajne je spojené s jedným alebo viacerými členmi/kami skupiny, ktorí/é nepreberajú zodpovednosť za svoje konanie a reagujú výlučne na svoje vlastné potreby v skupine. Členovia a členky skupiny sa často nechajú vtiahnuť do zachraňovania, potrestania či riešenia tém, problémov prezentovaných takýmto členom/kou skupiny.

Príklad

*Skupina potrebuje dospieť k rozhodnutiu. Spoločne všetci boli schopní dôjsť ku konsenzu až na jednu členku skupiny. Jana je nahnevaná na niekoľkých členov/ky skupiny, pretože kritizovali a neakceptovali to, čo predtým na skupine hovorila. Chce potrestať skupinu, a napriek tomu, že nemá žiadny špecifický záujem o otázku, ktorá sa práve rieši, vie, že skupina potrebuje súhlas všetkých. Osočuje niektorých členov skupiny, keď ju nabádajú k spolupráci. Následne odíde z miestnosti a hlasno za sebou zabuchne dvere. Jana vedome sabotuje skupinu a potrebu urobiť konsenzuálne rozhodnutie.*

V prípade konfliktnej situácie vedomej sabotáže je dôležité, aby sa tréner/ka zaoberal/a Janiným hnevom a odcudzením. Ďalej by mal/a preskúmať mieru Janinho záväzku voči skupine, jej cieľu. Ako sa cítia ostatní členovia a členky skupiny? Aké procesy riešenia konfliktov môžu byť v tejto situácii nápomocné? V tomto prípade by mal/a tréner/ka v konfliktnej situácii intervenovať skôr, ako Jana opustí miestnosť. Je potrebné, aby tréner/ka exploroval/a, čo sa v Jane deje, povzbudil/a, aby vyjadrila svoje pocity. Tiež je dôležité preskúmať, čo spôsobilo Janin hnev, jej ublíženie a ako je možné ich rozpustiť. Nemenej dôležité je v tejto konfliktnej situácii zistiť, ako sa cítia ostatní ľudia v skupine, do akej miery sú do konfliktu zapojení, alebo sa ich netýka.

Sabotáž zvyčajne súvisí s pocitmi bezmocnosti niečo v skupine ovplyvniť (hoci pôvod týchto pocitov môže pochádzať z mimoskupinových zážitkov a v skupine sa zopakuje, či znovu vynorí). Hneď ako tréner/ ka takéto správanie v skupine zaregistruje, je užitočné sabotáž osloviť a hovoriť o tom, aký dopad má na skupinové procesy. Každý človek má nejaký spôsob ako sabotovať samého seba. Tento spôsob je následne tým-ktorým človekom prenesený na skupinu. Naše vlastné vzorce správania sa tak premietajú cez interakcie s druhými ľuďmi a tvoríme vlastné drámy. V konfliktných situáciách sabotáže je dôležité, aby facilitátor/ ka vyzval/ a každú osobu v skupine, aby pomenovala situáciu cez faktický popis toho, čo sa deje, ďalej pomenoval/a emócie, ktoré prežíva a čo momentálne potrebuje. Týmto ľudia v skupine nielenže riešia konfliktnú situáciu, ale zároveň si osvojujú asertívne správanie.

**Obviňovanie čiernej ovce**

Nájdenie čiernej ovce alebo inak povedané obetného baránka sa deje rovnako v pracovných ako aj v mládežníckych skupinách, rodinách atď. Za veci, ktoré sa nedejú, ako by si členovia/ky skupiny predstavovali, je neustále obviňovaná jedna osoba. Toto vychádza z presvedčenia, že keď sa v skupine niečo „pokazí“, musí to byť niekoho chyba, niekto musí byť na vine. Niektorí/é z nás prichádzajú k tomuto presvedčeniu počas socializácie, a preto nám príde prirodzené vždy hľadať niekoho, kto je vinný, na koho je možné “hodiť” zodpovednosť za neúspech, problém. V rodinách sa deti často cítia bezmocné, karhané a trestané svojimi rodičmi bez toho, aby rozumeli prečo. Niekedy táto skúsenosť determinuje človeka natoľko, že si tento vzorec nesie do svojho ďalšieho života a sám sa stane tým, kto obviňuje slabších. Alebo je jednoduchšie obviniť iného za problém, tým určiť “vinníka”, ktorý je zodpovedný/á, mal/a by problém vyriešiť a ostatní (ja) už iba čakajú, ako sa mu/jej to podarí alebo nepodarí.

Obviňovanie čiernej ovce je pretrvávajúcim skupinovým násilím a obetovaním konkrétnej osoby, ktoré trvá dlhší čas. Toto môže byť otvorené alebo skryté, vedomé či nevedomé. Zvyčajne však prebieha tento proces nevedome a ľudia v skupine veria, že právo je na ich strane. Obviňovanie čiernej ovce je nebezpečné a poškodzujúce, súvisí s vyhýbaním sa zodpovednosti (Hunter, 2009). Tým, že obviníme niekoho iného, často odvrátime pozornosť sami od seba.

Niekedy si skupina vyberie za obetného baránka lídra či vedúcu tímu. Takýmto spôsobom sa skupina snaží redukovať svoj pocit bezmocnosti a znížiť moc samotného lídra/erky. Tréner/ka musí opäť zasiahnuť, akonáhle tento fenomén zaregistruje. Namiesto samotného obviňovania vedieme členov a členky skupiny ku konštruktívnej spätnej väzbe určenej človeku, ktorého majú tendenciu viniť (čiernej ovci). Takáto konštruktívna spätná väzba by mala obsahovať pomenovanie svojich vlastných pocitov, popísanie konkrétneho správania, ktoré nám na danom človeku vadí a následne čo konkrétne od daného človeka požadujeme.

*„Hnevám sa, keď chodíš na stretnutia neskoro. Narušuje to priebeh a strácame tým čas.Bol/a by som rád/a keby si chodil/a načas.“*

Takýto spôsob komunikácie učí skupinu vyjadrovať sa otvorene, konkrétne bez generalizácií („ty vždy…”, „ty nikdy…”) a asertívnemu správaniu, rieši momentálny konflikt a zvyšuje ich schopnosť predchádzať takýmto konfliktným situáciám v budúcnosti. Obviňovanie čiernej ovce sa málokedy začne na samotnom tréningu, zväčša už trvá nejakú dobu. To znamená, že skupina má pravdepodobne zažitých niekoľko incidentov z minulosti, ktoré v nich môžu rezonovať. Je dobré, pokiaľ niektoré z nich odznejú, no úlohou trénera/ky je pomôcť skupine preniesť fókus z minulosti do prítomnosti a k vyriešeniu momentálnej konfliktnej situácie.

**Výzvy v skupine**

Spochybňovanie sa navzájom v rámci skupiny, adresovanie niektorých otázok, ktoré sú výzvou je dôležitou zručnosťou nielen členov a členiek skupiny, ale aj samotného trénera/ky.

<u>Príklad</u>

*Diana je členkou šesťčlennej skupiny. Je verbálne zdatná a má tendenciu dominovať v skupinových rozhovoroch. Zdá sa, že si nemôže pomôcť. Je presvedčená, že veci, ktoré hovorí ona sú dôležitejšie, urgentnejšie ako tie, ktoré hovoria ostatní/é. Postupne členovia a členky skupiny začínajú „vypínať“, strácať záujem, keď hovorí. Ich hnev spôsobený jej dominanciou narastá, ale boja sa jej o tom povedať, aby ju nezranili.*

Skupiny sa častokrát radšej rozpadnú, než by vyjadrili svoju nespokojnosť, či hnev spojený s dominanciou konkrétneho človeka v skupine. V našej kultúre je veľmi rozšírený nevedomý záväzok byť milým/ou za každú cenu. Oslovenie Dianinej dominancie v skupine je v tomto príklade na mieste. Člen/ka skupiny to môže iniciovať nasledovne:

*„Rozčuľuje ma, že si berieš tak veľa skupinového času. Potrebujem viac času pre seba atiež chcem, aby aj ostatní/é v skupine dostali priestor. Ako sa cítia ostatní/é?“*

Pokiaľ je takáto výzva v skupine podaná citlivo, asertívne a rovnako citlivo odfacilitovaná, môže skupinu posunúť k väčšej zrelosti. Na vyriešenie konfliktu sa dá využiť proces riešenia konfliktu pomocou kruhu (viď nižšie). Pokiaľ sa ľudia v skupine cítia dostatočne bezpečne a dôverujú si navzájom, spochybňované je skôr správanie človeka ako človek samotný.

Je dôležité, aby každý v skupine dostal priestor vyjadriť sa, vrátane Diany, ktorá by mala dostať príležitosť reagovať po ukončení prvého kola. Jej reakcia by mala mať rovnakú štruktúru ako spätná väzba – popis vlastného prežívania, deskripcia nevyhovujúceho správania, návrhy na zmenu.

***Riešenie konfliktu pomocou kruhu*** *(Hunter, 2009)*

Je jednoduchým nástrojom na riešenie konfliktu. Táto veľmi efektívna metóda vyžaduje minimum facilitácie.

Cieľ:

Poskytnúť jasný rámec a bezpečné prostredie na riešenie konfliktu.

Materiálne zabezpečenie:

Flipchart a fixky.

Časová náročnosť:

Väčšina procesov riešenia konfliktov je náročných na čas. Každý/á člen/ka skupiny by mal dostať minimálne päť minút na vyjadrenie v každom kole. Snažíme sa prispôsobiť aktuálnym časovým možnostiam.

Riešenie konfliktu v kruhu poskytuje priestor na vyjadrenie pocitov, aby bolo následne možné prísť ku konštruktívnemu riešeniu. Každý/á člen/ka skupiny hovorí bez prerušenia. Ostatní/é ho/ju len počúvajú. Následne dostáva priestor ďalší človek, až kým sa nevyjadria všetci ľudia v kruhu. Účastníkom/čkam skupiny je dôležité zdôrazniť, aby počúvali s rešpektom a aktívne. Skupiny málokedy potrebujú zopakovať „kolečko“ viac ako dvakrát, kým sa prepracujú k riešeniu a konflikt postráda svoj základ.

Skupina počas celého tohto procesu vyjasňuje rôzne otázky, účastníci a účastníčky hovoria o svojej nespokojnosti, bolesti a jej príčinách za účelom vyriešenia konfliktu. Tréner/ka posilňuje skupinu tým, že tento skupinový proces riešenia konfliktu štruktúruje.

*Krok 1* Inštruujte ľudí v skupine, aby vyjadrili svoje pocity a objasnili otázku v prvom kole.

*Krok 2* V druhom kole inštruujte ľudí v skupine, aby prišli s návrhom riešenia konfliktu. Usmerňujte a prípadne ich zastavujte, aby neprichádzali s riešeniami skôr, ako sa priblížia svojmu emočnému prežívaniu a kým si nevypočujú ostatných/é. V druhom kole povzbuďte účastníkov a účastníčky, aby prinášali svoje nové nápady a nebáli sa nadväzovať na to, čo bolo povedané. Úlohou facilitátora/ ky v konfliktnej situácii je tiež dozerať na to, aby sa jednotlivci/kyňe nezasekli, nestagnovali na mieste. Prínos tých, ktorí nie sú v konflikte

osobne zainteresovaní/é, je veľmi dôležitý, lebo vnímajú konflikt objektívnejšie, je pravdepodobné, že majú väčší situačný nadhľad.

*Krok 3* Napíšte jednotlivé body konfliktu a navrhnuté riešenia na flipchart.

*Krok 4* Následne v rámci toho istého kruhu ľudí zistite preferované riešenie konfliktnej situácie.

Pokiaľ pracujete s väčšou skupinou, napr. viac ako 30 ľudí, vyzvite tých, ktorí sú priamo zainteresovaní v konflikte, aby si sadli do menšieho kruhu uprostred veľkého kruhu. Ostatní sú okolo nich a aktívne počúvajú. Človek, ktorý počúva, si môže do stredového kruhu prisadnúť v prípade, že má pocit, že môže niečím prispieť, a taktiež môžu ľudia zo stredového kruhu odísť, ak majú pocit, že už naopak nemajú čím prispieť.

**Výzvy smerom k trénerovi/ ke**

Jednou z bežných obáv najmä začínajúcich trénerov/iek je, že budú spochybnení/ é skupinou. Výzvy na adresu trénera/ ky sa môžu objavovať v rôznej forme – priamej alebo nepriamej. Vo svojej trénerskej praxi sa môžete stretnúť s nasledovnými výzvami od skupiny:

Priame:

- „Táto aktivita nefunguje.“
- „Ste príliš direktívna/ y.“
- „Vás trénersky štýl nie je kompatibilný so skupinou.“
- „Vaše intervencie nie sú vhodné.“
- „Svojimi poznámkami ma vyvádzate z konceptu.“
- „Ste príliš neskúsená/ý, na to, aby ste zvládli túto skupinu.“
- „Tento tréning je Vaša feministická propaganda.“
- „Sú dôležitejšie problémy ako nejaká rodová rovnosť, o potrebe ktorej sa nás tu snažíte presvedčiť.“

Nepriame:

- Ľudia v skupine sú spomalení, nereagujú na vaše návrhy.
- Ľudia sa často z prestávok vracajú neskoro.
- Ľudia hovoria medzi sebou (bočné konverzácie).
- Ignorujú vás.
- Člen/ka skupiny prevezme úlohu trénera/ky bez toho, aby ste sa na tom dohodli.

Výzvy, ktoré smeruje skupina na adresu trénera/ky sú reálne. Nereagovať na takéto výzvy (zvlášť k obsahu tréningu), tvárit sa, že ich nepočujeme, je kontraproduktívne a vážne narušuje dynamiku celého tréningu. Je potrebné na ne reagovať okamžite. Ak ste si neistí/ é znením výzvy, požiadajte účastníkov o jej opätovné formulovanie. Následne zopakujte túto výzvu nahlas, formulujte ju naspäť do skupiny:

*„Andrej, máš pocit, že táto aktivita nefunguje.“*

Overte, či ostatní/ é členovia a členky skupiny súhlasia:

*„Ako to vnímate vy ostatní/é?*

Ak všetci v skupine súhlasia, zastavte aktivitu a navrhnite inú, prípadne sa spýtajte skupiny, či má nejaké návrhy. Ak nedôjde k rýchlemu konsenzu, navrhnite, aby ste v rozbehnutej aktivite ďalej pokračovali a vrátili sa k nej počas evaluácie tréningu. Overte si, či je Andrej ochotný prijať tento kompromis. Ak odmietne, vyzvite ho, aby formuloval presnú požiadavku od vás ako trénera/ky alebo od skupiny. Je možné, že v tomto bode ustúpi, lebo "sa potkne na vlastnej nohe."

Ak spochybňovanie vás ako trénera/ky pokračuje ďalej počas tréningu, zastavte tréning a požiadajte celú skupinu, aby vzniknutú situáciu zvážila. Zdôraznite, že tréner/ka môže pracovať len so súhlasom celej skupiny.

*„Niekoľkokrát som bol/a ako tréner/ka počas programu spochybnený/á. Skúste saprosím každý/ á vyjadriť k tomu, čo vám nevyhovuje. Keďže je pre mňa dôležité pozorne vás počúvať, môže niekto zapisovať jednotlivé body na flipchart?"*

Po tom, čo odznejú výhrady jednotlivých členov/ iek tréningovej skupiny, poďakujte sa im za ich úprimnosť. Ak je vám niečo nejasné, opýtajte sa, požiadajte ich, aby boli konkrétnejší. V prípade, že výhrady sú všeobecného charakteru, navrhnite, že budete pokračovať do konca tohto stretnutia, a potom sa skupina ďalej rozhodne, či chce, aby ste ich trénovali ďalej. Takáto alternatíva nie je možná vždy. Záleží od viacerých faktorov – kto je zadávateľom tréningu, aký je váš kontrakt, či pracujete samostatne alebo pre organizáciu, kde je viacero trénerov/ok, atď..

Žiadny/a tréner/ka nemôže pracovať efektívne so všetkými skupinami. Vyhnite sa obrannej reakcii na spätnú väzbu a vzdajte sa aj obviňovania skupiny za problémy. Odmietnutie jednou skupinou neznamená, že nie ste dobrý/á tréner/ka.

Pri práci trénera/ ky a v situácii, kedy vás skupina spochybňuje obzvlášť, pomáha osobné nastavenie, že sa učíte stále a ste ochotní/é zlepšovať svoje zručnosti. Tento postoj zvyčajne uľahčuje prijatie kritiky. Je dosť pravdepodobné, že zvýši váš rešpekt v skupine a ich dôvera vo vás sa zvýši.

Obzvlášť citlivé sú situácie, keď jeden z účastníkov alebo časť skupiny spochybní váš profesionálny profil ako rodovej trénerky/a, nazve celú tému propagandou prípadne ideológiou. Ak začnete hneď argumentovať a vyvracať tieto tvrdenia, rešpekt si nezískate, naopak môžete popudiť celú skupinu proti vám. Vyzvite preto týchto účastníkov skupiny, aby svoje tvrdenie zdôvodnili a našli preň dôkazy. Pýtajte sa na názor aj iných členov/ky skupiny. Dávajte si pozor na to, aby ste nezvýšili hlas a nepôsobili agresívne. Kľudné a vyvážené reakcie z vašej strany väčšinou presvedčia zostatok skupiny, že téma tréningu je dôležitá a potrebná. Môže sa stať, že vyššie spomínaní účastníci budú mať problém s témou počas celého trvania tréningu. Nie je vaším cieľom ani povinnosťou zmeniť ich názory a presvedčenie, vaším cieľom je skôr motivovať a inšpirovať. Preto ak je to nevyhnutné (a možné), vyzvite ich k opusteniu tréningu, inak nebude úspešný a nepríjemné a rušivé poznámky demotivujú aj zainteresovaných účastníkov a účastníčky.

## Zvládanie rušivých vplyvov

Väčšina z vás sa v nejakom bode svojej trénerskej praxe stretne v tréningovej skupine s rušivými javmi či ľuďmi. To, že poznáme samých seba nám môže pomôcť zvládnuť iných v potenciálne ťažkých situáciách.

Čím viac sme si vedomí/é svojich silných stránok, ale aj oblastí, v ktorých sa potrebujeme ďalej rozvíjať, tým viac sme schopní/é pomôcť skupinám aj jednotlivcom naplniť ich potenciál.

Napätie v skupine niekedy vzniká, keď ľudia nevenujú dostatočnú pozornosť tomu, aby preskúmali pohľad toho druhého, overili si domnienky, atď. Identifikácia problému a perspektívy ľudí v skupine je preto veľmi nápomocná zručnosť pri riešení konfliktu. Nasledujúce tipy vám môžu pomôcť zvládať rušivých ľudí a prípadné konfliktné situácie v skupine.

- Ak je to možné, trénujte v prostredí, kde sa cítite uvoľnene.
- Na tréning voľte oblečenie, v ktorom sa cítite sebavedomo, no je vám i pohodlné.
- Pred samotným tréningom si urobte prieskum, zistite čo najviac o skupine, ktorú budete trénovať vopred, aby ste zvýšili svoju pripravenosť.
- Na základe vopred zistených informácií o skupine sa pokúste identifikovať prekážky, na ktoré môžete naraziť.
- Nielenže buďte na tréningu načas. Ak potrebujete pripraviť miestnosť, nachystať technické zariadenia, atď.,vyhraďte si na to dostatok času, aby ste minimalizovali svoju prípadnú tenziu aj napätie v skupine, ktoré môže vzniknúť.
- Investujte energiu do profesionálneho, aktívneho zahájenia tréningu.
- Počas tréningu udržujte očný kontakt, buďte sebavedomí.
- Pýtajte sa otvorené otázky.
- Pozorne počúvajte a berte do úvahy vstupy účastníkov/čok skupiny.
- Ak je vám niečo nejasné, nebojte sa požiadať zúčastnených/é o vysvetlenie.
- Naučte sa zvládať ticho, dávajte priestor členom/kám skupiny, aby si premysleli odpovede na položené otázky.
- Priebežne robte zhrnutia kľúčových bodov a pri riešení konfliktnej situácie si buďte istí/é tým, že s riešením súhlasia všetci a všetky v skupine.
- Učte sa so svojich vlastných skúseností a zohľadnite ich pri ďalšom tréningu.

**Ako jednať s rušivými účastníkmi/ čkami?**

Existuje nespočetné množstvo možných príčin pre rušivé javy v skupine. Prvým krokom k riešeniu takýchto javov je zvyčajne identifikácia príčiny rušivého správania. Príčinou môže byť nuda, frustrácia, vplyv drog, manipulatívny základ osobnosti účastníka/ čky, atď. Niektoré z týchto príčin rušivého správania, ako napríklad, vplyv drog, nemáte ako tréner/ka úplne pod kontrolou. Spomeňme však niekoľko všeobecných kategórií rušivých účastníkov/čok, s ktorými sa môžete počas svoje praxe na rodových tréningoch stretnúť.

- Niekto, kto cielene vyhľadáva pozornosť, provokuje ostatných/é účastníkov/čky aj samotného/ú trénera/ku. Rušivé vstupy takéhoto človeka môžu byť mienené ako vtip alebo môžu mať priamo konfliktný charakter. Do tejto kategórie spadá napr. aj skupinový šašo.

- Ľudia, ktorí prichádzajú neskoro, odchádzajú skoro a počas tréningu sú štandardne vyrušovaní pracovnými telefonátmi.
- Nepripravení ľudia, ktorí prišli na tréning napriek tomu, že nemajú zručnosti, ktoré boli vopred pomenované ako prerekvizita potrebná pre účasť.
- Podskupiny alebo tiež skupinové koalície – ľudia, ktorí sedia zásadne vedľa seba, nemajú záujem o kontakt s inými ľuďmi a narušujú skupinovú dynamiku. Aj pozitívne podskupiny môžu byť tŕňom v oku ostatným členom/kám skupiny.
- Pasívny/a účastník/čka, ktorý/á je síce prítomný/á, no počas tréningu je ticho.
- Príliš snaživý/á člen/ka skupiny, ktorý/á odpovedá na každú otázku skôr ako ostatní majú šancu premyslieť si to.
- Opakovane upozorňovaný/á účastník/čka, ktorý/ á však stále trvá na diskutovaní tém, ktoré ste pokryli pred desiatimi minútami alebo sa im ešte len budete venovať.

**Nežiaduce/problematické správanie účastníkov/čok od najjemnejšieho po najvýraznejšie** (Wilkinson, 2011)

- neskorý príchod, predčasný odchod
- ticho, nedostatočná účasť
- založené ruky, účastník/čka sedí otočený/á smerom k dverám či oknu
- postranná konverzácia
- v priebehu stretnutí robia iné veci
- negatívne fyzické reakcie na diskusiu
- hlasné znechutené vzdychanie
- negatívne poznámky o účastníkoch/čkach, tréneroch/kach
- slovné napadnutie prítomných
- znechutený odchod z miestnosti
- fyzické napadnutie prítomného

Rušivými elementami v skupine počas tréningu sú často individuálne charakteristiky jednotlivcov, ktoré nie sú produktom účasti v skupine, resp. sú na členstve a aktivitách v skupine relatívne nezávislé. Pre prácu s ľuďmi neexistujú žiadne univerzálne odpovede, no existuje niekoľko princípov, ktoré sa dajú v prípade prítomnosti rušivých účastníkov/čok na tréningu uplatniť.

**Hovorte s nimi v súkromí.**

Verejné konfrontácie majú v niektorých situáciách tendenciu problém eskalovať. Skúste adresovať problém osobne s tým-ktorým človekom, ktorý narušuje priebeh tréningu počas prestávky alebo v momente, kedy je väčšina skupiny zainteresovaná v inej aktivite. Snažte sa v rozhovore zistiť príčinu jeho rušivého správania, položte mu otázku, či má pocit, že tréning nepotrebuje, čo spôsobuje jeho postoj. Pokiaľ je to možné, skúste

sa vnímať a pochopiť jeho/jej prežívanie. Pokúste sa pohnúť situáciu dopredu tým, že sa budete zaujímať o to, ako môžete byť pre daného človeka nápomocní, no zároveň artikulujte jeho osobnú zodpovednosť.

**Buďte nestranní/ é.**

Nerobte si nepriateľov, nerozdeľujte skupinu. Nepúšťajte sa do súperenia s niektorým/ou z účastníkov/čok.

**Zamerajte sa na správanie, nie na samotných účastníkov/čky.**

Venujte pozornosť tomu, čo robia a čo narušuje proces učenia v skupine a vyrušuje ostatných namiesto zhadzovania konkrétnych ľudí, ktorí vyrušujú.

**Ak je to možné, nechajte skupinu, aby to zvládla.**

Členovia a členky skupiny môžu poznať rušivého účastníka/čku veľmi dobre a možno už vyvinuli aj stratégie ako ho/ju zvládať. Tiež môžu byť ochotní/é ignorovať situáciu a pokračovať v tréningu, pokiaľ z toho neurobíte veľký problém.

**Dajte prestávku, aby skupina mohla ďalej pokračovať.**

Prerušte program krátkou pauzou, ak je to potrebné. Následne urobte zhrnutie toho, čo sa doposiaľ stalo, opäť pomenujte ciele tréningu a ďalšie body programu. Neplánovaná prestávka vám môže niekedy pomôcť získať naspäť kontrolu.

Príklad zvládnutia rušivého účastníka:

*Účastník na tréningu hovorí o svoje nadriadenej, že je to „typická žena“, ktorá nikdy nemala dostať túto pozíciu, lebo je náladová, nerozmýšľa logicky, lebo to ženy ani nevedia, atď. Trénerka zaregistruje, že niektoré účastníčky/ci s ním súhlasia, že „ženy sa na vedúce pozície nehodia, lebo sú také, ako hovorí“. Iné nesúhlasia a považujú tento názor za prežitok a začínajú sa ostrejšie vyjadrovať o mužských chybách a vlastnostiach.*

Je vhodné, aby tréner/ka riadila diskusiu tak, aby účastníci a účastníčky vyjadrovali svoje názory, pocity nahlas, no súčasne, aby neznevažovali mužov či ženy. Tréner/ka by mala vnímať a poukázať na to, ako reagujú aj ženy aj muži citlivo a osobne, lebo sa téma “kto sme, akí sme ako muži, ženy” týka všetkých. Súčasne by mala usmerňovať vyjadrovanie názorov v smere, nakoľko sa prítomní/é vidia v tak zovšeobecnených charakteristikách („ženy sú náladové, nevedia logicky rozmýšľať a pod.“, „muži nemajú emócie, sú priebojní, racionálni...“). Takéto vedenie diskusie by malo viesť k zmierneniu napätia v skupine a k spoločnému uvažovaniu, ktoré vlastnosti/charakteristiky sú vrodené či ovplyvnené skôr spoločnosťou, kultúrou a pod. bez toho, aby niekto z účastníkov/čok bol kritizovaný či dotknutý obsahom či spôsobom komunikácie.

**Zásahy trénerov/riek v prípade problematického správania** (Ondrušek, Labáth, 2007)

***Od najjemnejšej intenzity intervencií k výraznejším s ohľadom na zhoršujúce sa správanie účastníka/čky***

Akceptácia správania

Očný kontakt

Zmena polohy

Pohyb v priestore

Zmena hlasu, ticho

Prerámcovanie

Práca v podskupinách

Využitie humoru

Opis správania

Priama otázka

Spätná väzba

Požiadanie o zmenu

Skupinová diskusia

Prerušenie tréningového bloku

Rozhovor počas prestávky

Intervencia tretej strany

Supervízia

S ohľadom na **konštruktívnos**ť správania a väčšiu pravdepodobnosť zmeny správania,môžeme využívať postupy, ktoré sú:

- *neproduktívne* – t.j. byť v obrannej pozícii – zasahovať direktívne s využitím moci z pozície trénera/ky; tréner/ka sa môže správať defenzívne – unikať zo situácie, „nevšímať si“ problematickú situáciu, pasívne čakať, ako sa vyvinie, trestať účastníkov/čky, racionalizovať si situáciu a pod.;
- *produktívne* – zdieľať zodpovednosť s účastníkom/čkou – t.j. čo konkrétne sa mu/jej nepáči, aké navrhuje zmeny;
- *navrhnúť, aby problém riešila skupina* – vysoko pravdepodobne to zmení minimálne dočasne cieľ tréningu a aj jeho časový rámec.

## Skupinová dynamika

**Skupina** všeobecne – vzniká, vytvára sa všade tam, kde má konkrétny človek niečo spoločnés viacerými ľuďmi, táto skutočnosť ho ovplyvňuje a odlišuje od iných.

Sociologické chápaniepri svojom skúmaní a záujme o sociálne skupiny, kladie dôraz na typológiu skupín:

a) *podľa veľkosti*– malé a veľké – rozhodujúce sú rozdielne spôsoby a intenzita kontaktu

- malé skupiny umožňujú bezprostredný priamy kontakt "tvárou v tvár", (malé skupiny bývajú s ohľadom na veľkosť definované veľmi rôzne – niektorí/é autori/ky označujú za malú skupinu do 10-12 členov/niek, iní 20-40), sú v nich obvykle intenzívnejšie a bližšie vzťahy, priamejšia, konkrétnejšia komunikácia;
- veľké skupiny budujú svoj pocit identity na základe interakcií v malých skupinách;

b) *podľa povahy väzby medzi členmi*– primárne a sekundárne

- *v primárnych skupinách* prevažujú kontakty ladené často osobne, vzťah k skupine ako celku sa tvorí cez vzťahy k jej jednotlivým členom/kám;
- *v sekundárnej skupine*získavajú určitý vzťah k svojim "kolegom/kolegyniam" práve a až na základe toho, že sú členmi/kami tej istej skupiny;

c) *formálne a neformálne*neformálne –
napr. voľnočasové formálne – pracovný
tím

d ) *členské a referenčné*– podľa spôsobu, akým je jedinec so skupinou spätý

- do členskej skupiny jedinec aktuálne patrí
- na referenčnú skupinu sa orientuje svojimi hodnotami a svojím konaním aj v prípade , že nie je jej členom
- záporné referenčné – nechcel by byť jej členom

e) *ďalšie delenie - podľa stálosti*

- podľa časového ohraničenia
- podľa miery exkluzivity (otvorenosti vs. uzavretosti)
- podľa spôsobu nadobúdania a rušenia členstva (teda možnosti členstvo zrušiť)

**Znaky definujúce skupiny**

- účastníci/čky prežívajú, že k sebe patria
- definujú sa ako k sebe patriaci jedinci
- sledujú spoločné ciele
- zdieľajú normy a formy, spôsoby správania dané oblasťou činnosti
- majú medzi sebou viac interakcií než smerom navonok
- identifikujú sa so spoločnou referenčnou osobou
- sú priestorovo alebo časovo oddelení/e od ostatných v okolí

- **zloženie skupín z hľadiska rodu** – sú skupiny, ktoré sú čisto ženské, mužské, s dominanciou žien,

mužov; zloženie môže byť dané pracoviskom; iné sú situácie skupín, ktoré pracujú so špecifickými témami, kedy môžu preferovať ženské trénerky/facilitátorky (skupina zneužívaných žien), či mužských trénerov/facilitátorov (témy rozvíjania „pozitívnej mužskosti“ a pod.)

Aspektom zloženia skupiny môže byť neprijateľné a neetické správanie trénerov/riek v zmysle flirtovania s účastníčkami/mi tréningu, či podporovanie a preferovanie predstaviteľov/liek toho istého rodu ako je tréner/ka.

**Funkcie a dimenzie malých skupín**

- autonómia (skupina funguje nezávisle na iných skupinách)
- kontrola (skupina riadi správanie jednotlivcov)
- flexibilita (aktivity sú riadené skôr neformálnymi pravidlami)
- hedonický tón (skupinová príslušnosť je spojená skôr s príjemnými pocitmi)
- homogenita (členovia/ky skupiny sú si podobní z hľadiska určitých znakov)
- intimita (úzke osobné kontakty medzi členmi/kami skupiny)
- závislosť (členov/niek skupiny na ich skupine)
- participácia (členovia/ky skupiny investujú čas a úsilie do skupinových aktivít)
- permeabilita (otvorenosť/uzavretosť skupiny pre nových členov)
- polarizácia (orientácia na jediný skupinový cieľ)
- potencia (význam skupiny pre jej členov/ky)
- stabilita (znaky skupiny sú po dlhšiu dobu stabilné)
- stratifikácia (pozície členov/niek v hierarchii statusov)
- priľnavosť (členovia skupiny fungujú jednotne)
- veľkosť (počet členov/iek skupiny )

**Špecifické faktory skupinovej práce**

- členstvo v skupine
- emočná podpora
- pomoc iným
- sebaexplorácia a prejavenie seba
- odreagovanie (abreakcia)
- korektívna emocionálna skúsenosť
- spätná väzba
- náhľad
- nácvik nových vzorcov správania
- získavanie nových informácií a sociálnych zručností
- napodobňujúce správanie

**Dynamika skupiny**

***Skupinová dynamika*** (autorom pojmu je Kurt Lewin) – zastrešuje súhrn skupinového diania a skupinových interakcií, interpersonálne vzťahy a interakcie osobností členov skupiny spolu s existenciou a činnosťou skupiny a silami z vonkajšieho prostredia. Je to súhrn všetkých javov, ktoré sa pravidelne objavujú v malých sociálnych skupinách a sú prítomné prevažný čas ich fungovania.

*Patria sem najmä:* komunikácia v skupine, ciele a normy skupiny, vodcovstvo, kohézie a tenzie, štruktúra a identita skupiny, vytváranie podskupín a vzťahy jedincov a skupiny, skupinové roly a pozície, atmosféra, vývinové fázy skupiny.

***Normy skupiny*** – sú veľmi dôležitou súčasťou jej fungovania, je to súbor nepísaných či písaných pravidiel, čo je v skupine správne a čo nesprávne, žiaduce a nežiaduce. Ovplyvňujú postoje a správanie členov/iek v skupine a sčasti aj mimo skupinu. Skupina vyvíja nátlak na členov/ky, aby sa normám podrobili a ak jedinec odmieta akceptovať skupinové normy, dostáva sa do pozície outsidera (skupina sa ho snaží prinútiť ku konformite, príp. vylúči túto osobu zo svojho stredu a zjednotí sa proti nej – môžu ju trestať, ignorovať a pod.).

Členovia/ky skupiny, hoci sa obvykle podieľajú na vytváraní **skupinových noriem**, môžu na ne reagovať rôzne:

- *môžu ich plne prevziať za svoje* (teda internalizovať ich);
- *prispôsobia sa im* (akomodácia);
- opakovane ich *narúšajú, nedodržiavajú*, čo môže v skupine pôsobiť veľmi rušivo;
- normy*neprijmú a odmietajú ich*;
- snažia sa *normu zmeniť*;
- kvôli neprijateľnej norme môžu *skupinu opustiť* (Nakonečný, 2004).

**Kohézia a tenzia**

***Kohézia*** – súdržnosť, vzájomná solidarita, blízkosť, predstavujú integrujúce sily v skupine; na jednej strane je *skupinovým javom* (spoločný skupinový duch), na druhej strane – ak je skupina zaujímavá, priťahuje *jednotlivca*.

- prináša uspokojovanie osobných potrieb
- zahŕňa prejavenie a vytváranie vzťahov a sympatií
- priateľská atmosféra
- vplyv skupinových aktivít, techník
- súťaženie s inou skupinou
- vzájomná závislosť členov/iek
- vzájomné oceňovanie členov/iek
- spolupráca na spoločných úlohách
- vplyv vonkajšieho stresu – napr. pocit spoločnej krivdy, ohrozenia (u nekohézneho tímu môže urýchliť

rozpad)

- osobnosť trénera/ky a jeho/jej zručnosti majú vplyv na kohéziu skupiny

*Kohézia - význam v procese:*

• umožní a podporí konštruktívne riešenie problémov v tíme

• umožní jednotlivcovi zniesť náročné situácie spojené s konfliktami

*Kohézia - zvyšuje účinnosť procesu:*

• napomáha a podporuje odreagovaniu od konfliktov

• účastníci/čky sú ochotní prevziať riziko zmeny

• podporuje schopnosť vyjadrenia kritických postojov voči trénerovi/ke

Rizikom je, ak sa neumožní vyjadrenie nespokojnosti, nesúhlasu, primeranej agresie alebo sa toto ventilovanie deje prostredníctvom „čiernej ovce“, „obetného baránka“.

Yalom (1999) v porovnaní súdržných s nesúdržnými skupinami uvádza v prospech súdržných, že:

- majú tendenciu viac ovplyvňovať členov/ky skupiny
- sú otvorenejší/ie voči vplyvu ostatných
- viac počúvajú a akceptujú členov/ky skupiny
- v skupine zažívajú väčší pocit bezpečia a úľavy od napätia
- na skupinách sú aktívnejší/ie
- otvorenejší/ie
- bránia skupinové normy a vyvíjajú tlak na tých/ie, čo sa od nich odchyľujú
- ako skupina sú menej náchylní/é k narušeniu skupinovej práce, pokiaľ nejaký/á člen/ka predčasne odíde

***Tenzia*** – predstavuje napätie, úzkosť, strach, nepriateľstvo, únik, agresivitu, dezintegráciu, pasivitu, ostych, odpor v interpersonálnom styku:

- môže byť vyjadrením stretu potrieb v rámci skupiny
- môže vzniknúť pri adaptácii na potreby skupiny, ak má jednotlivec napr. rozdielne názory a postoje
- prejavujú sa konflikty (uvedomované a neuvedomované)
- prejav protestu voči autorite
- tendencia reagovať podľa zaužívaných stereotypov – konflikty reálne, prenesené
- môže byť reakciou na direktívne riadenie - bezradnosť trénera/ky, ktorá sa prejavila v autoritatívnom vedení
- neistota – odmietanie aktívnej úlohy trénera/ky; člen/ka skupiny nevie, kam skupina/tréner/ka smeruje

*Tenzia* – ako výsledok je pravdepodobne zložená z vlastných postojov, skúseností, emocionálnych zážitkov utvorených minulými zážitkami, skúsenosťami, súčasnou náladou a zo skutočného správania okolia (členov/niek skupiny, trénera/ky či organizátorov/riek).

*Agresivita* – môže byť jedným z jej prejavov – skrytá alebo zjavná, presun vonkajších prejavov na inú osobu, afektívny výbuch, urážanie sa, hádky, vyhýbanie sa navzájom.

V tréningovom procese môže byť tenzia problémom, ale aj motorom na dosiahnutie zmeny, pôsobí dynamizujúco:

• *príliš vysoká a dlhodobá hladina tenzie* – môže viesť k snahe o únik zo skupiny, skupina je vnímaná ako nepriateľská, zhoršovanie ťažkostí, nebezpečenstvo úbytku členov/iek, dezintegrácie a rozpadu;

• *nízka hladina tenzie* – v tíme nie je motivácia pre prácu na úlohách, skupina a jej proces pôsobí spoločensky ako oáza pokoja, ktorá nezodpovedá realite a môžu nastať problémy v adaptácii po návrate.

Potreba tenzie, istej hladiny konfliktu, vzájomnej kritiky, konfrontácie členov – funguje ako spätná väzba, no tréner/ka musí byť tým človekom, kto stráži konštruktívnosť týchto vyjadrení a prejavov. V krátkodobých tréningoch nie je nutná a môže pôsobiť skôr proti dosiahnutiu cieľov tréningu, pretože nie je dostatok času na jej spracovanie

*Vzťah medzi kohéziou a tenziou* – kohézia je faktor stabilizujúci, tenzia faktor hybný (vedie k uvedomeniu, pomenovaniu nespokojnosti a zmene), pričom nie sú protikladom: kohézia - inkoherentnosť, tenzia - uvoľnenie, majú pozitívny význam v dynamike a procese skupinového vývinu.

**Tvorba podskupín**

Tvorba skupín je prirodzená, všeobecná tendencia v každej skupine alebo tíme, rastie s veľkosťou skupiny od 4-5 členov/niek. Väčší počet ľudí v skupine sťažuje bezprostrednú, priamu a konkrétnu komunikáciu. Vo *väčšej* skupine je komplikovanejšie sledovať množstvo interakcií, reagovať na emocionálne náročnejšie reakcie či interpersonálne situácie. Účastníci/čky sa môžu navzájom viac rušiť, nedokončiť pre nich osobne významné témy, udržať pozornosť pri témach. Podskupiny môže však navzájom aj rivalizovať, bojovať, navzájom sa uzatvárať, čo môže narušiť kohéziu a obmedziť produktivitu práce.

Podskupiny:

- Prejavujú si vzájomnú podporu a sympatie, zhodné stanoviská bez ohľadu na obsahu diskusie, prejavujú spoločné záujmy, súhlasia spolu, vyhýbajú sa konfrontáciám, vymieňajú si významné pohľady, spoločné príchody a odchody.
- Princípy deľby na podskupiny - generačný, s ohľadom na rod, intelektuáli, rivalizujúce skupiny.

*Boj medzi podskupinami*

- podskupina ventiluje časť problémov, čo môže mať pozitívny a negatívny dopad na skupinový/tréningový proces; majú spoločné tajomstvá, navzájom sa vyhýbajú konfrontácii, vzájomná podpora a obrana, uzavretosť podskupiny, lojalita voči podskupine – vlastné normy a pravidlá v rozpore so všeobecnými.

Dôležité sú *reakcie trénera/ky* – mal/a by sledovať a pomenovať skupinové procesy, dokázať ich ovplyvňovať kooperatívnym a neautoritatívnym spôsobom, odmietnuť manipuláciu či „nadržiavanie“ jednej podskupine. Rovnako je dôležité, aby tréner/ka vedel/a, na základe čoho sa delenie udialo – aké kritériá boli pre delenie na podskupiny (skúsení vs. neskúsení, podľa profesií, veku...).

**Rozdelenie rolí a pozícií v skupine**

Súčasťou skupinovej dynamiky sú aj roly, pozície, status jednotlivých členov/iek v skupine. ***Pozícia*** je umiestnenie jedinca v skupine dané, určené jeho sociálnou príťažlivosťou a osobnou prestížou v skupine. Za príťažlivé osoby sa často považujú experti/tka, dominantní ľudia, populárni, sebavedomí, vtipní, takí, čo preukazujú aktivitu, činorodosť.

***Skupinový status*** – hovorí o tom, či má jedinec viac alebo menej významné postavenie v skupine.

***Sociálna rola*** – má dve súčasti:

- očakávanie sociálneho prostredia (čo chce skupina od člena/ky)
- naplnenie očakávaní (či sa tým aj člen/ka stane)

**Roly v skupine**

Najznámejší opis základných rolí v skupine vychádza z morenovskej sociometrie: ide o dvevodcovské roly a rolu čiernej ovce. Rola vodcu v zmysle schopnosti vedenia sa väčšinou nekryje s rolou vodcu v zmysle najpopulárnejšieho (hviezdy). *Vodca/kyňa* býva spravidla schopný/á, inteligentný/á, racionálny/á, pracovitý/á, spoľahlivý/á, aktívny/a. Ako *hviezdy* bývajú volené osoby spoločenské, veselé, príťažlivé, zábavné, nekonfliktné a srdečné. *Čierna ovca* je člen/ka pre ostatných nepríťažlivý/á, ľahostajný/á , nesympatický/á, „iný/á“ či odmietavý/á.

*Ďalšie možné role*

Monopolista (egoista)/tka, mučeník/čka, moralista/tka, kvaziterapeut/ka, miláčik, obetný baránok, skupinový šašo, provokatér/ka, kverulant/ka, chudák/chudinka, časomerač/ka, zvodca (donchuan)/zvodkyňa, malé dieťa, samotár/ka, pedant/ka, strážca/kyňa demokracie, ochranca/ochrankyňa chudobných, atď.

*Iné členenie skupinových rolí*

R. Schindler (1957) opísal vo svojom klasickom delení štyri pravidelne sa vyskytujúce skupinové role, ktoré nazval alfa, beta, gama a omega.

*Alfa* (vodca), ktorý skupine imponuje, podnecuje ju k aktivite, dodáva program i odvahu.

*Beta* (expert) má špeciálne vedomosti či schopnosti, ktoré skupina potrebuje, alebo ktoré si váži, expert zvyčajne zvažuje situáciu z rôznych strán ("áno, ale"), prístup je racionálny, kritický, neutrálny a neangažovaný.

*Gama* sú prevažne pasívni/e a prispôsobiví/é členovia/ky, snažiaci/e sa zostať v ochrannej anonymite; väčšina z nich sa identifikuje s alfou.

*Omega* je člen na okraji skupiny, zaostáva za skupinou pre svoju odlišnosť, strach, nedostatok interpersonálnych kompetencií a niekedy sa identifikuje s rolou protivníka ako symbolického reprezentanta nepriateľskej skupiny.

**Fázy vývinu skupiny**

Každá skupina, ktorá po určitú dostatočne dlhú dobu plní nejaký spoločný cieľ a má relatívne stály počet členov/iek, sa v tejto dobe špecificky vyvíja a možno u nej vo všeobecnosti pozorovať viaceré vývinové fázy. Principiálne boli tieto prvky asi najviac skúmané hlavne v skupinovej terapii, ale možno ich pozorovať a počítať s nimi aj pri tímovej spolupráci a ďalších skupinových formách. Základom nižšie uvedeného členenia je nízka fluktuácia ľudí v tíme a podmienka určitej uzavretosti skupiny. Vývin skupiny v čase je dôležitým prvkom k tomu, aby sa vytvorila atmosféra umožňujúca spoluprácu, vzájomné zdieľanie a napĺňanie tréningových cieľov.

K definovaniu etáp vývinu skupiny existujú rôzne prístupy – C.R. Rogers uvádza 15 fáz – ale väčšinou sa delia do 3-5 fáz, každá má svoje úlohy, podoby a ciele, pričom skupina nemusí všetkými prechádzať.

**Ilustračné delenie fáz vývoja skupiny (podľa I. D. Yaloma, 1999)**

*1. Fáza orientácie a závislosti*

Prejavuje sa snaha účastníkov/čok zistiť, "o čo ide", "k čomu to je", "ako mi to pomôže". Účasť na činnostiach, komunikácii môže byť váhavá, hľadá sa zmysel skupinových stretnutí, aktivít, členovia/ky očakávajú vedenie a informácie zvonku a sú zameraní/é na formálneho/u vodcu/kyňu skupiny (vedúci/a, manažér/ka, tréner/ka). Jeho/jej úloha sa preceňuje, členovia/ky očakávajú vedenie, usmerňovanie, prijatie či ocenenie. V skupine prebieha počiatočná vzájomná orientácia, hľadanie podobností, ujasňovaní si smerom dovnútra alebo von, komunikácia je skôr spoločenská. Účastníci/čky sa skôr oťukávajú, k problémom sa pristupuje skôr racionálne, členovia/ky navzájom vyjadrujú záujem. Môže sa objaviť istá miera nedôvery v kapacity a možnosti skupiny.

*2. Fáza konfliktu, dominancie a protestu*

Je zložitým obdobím – po prvej fáze z úsilia o prijatie, potvrdenie, uznanie, hľadanie orientácie sa presúva na snahu o dominanciu, kontrolu a moc. Ako prvé sa obvykle vyjadrujú negatívne pocity, môžu vznikať konflikty medzi členmi/kami, ale aj jednotlivca voči skupine. Obvykle prebieha boj o vodcovstvo, prejavuje sa tendencia k sebapresadeniu, kryštalizácia rolí – vytvára sa skupinová hierarchia rolí. Viacerí účastníci/čky vyjadrujú emócie (hlavne hostilitu), súčasne aj snahy o úniky zo skupiny, pretože sa skupina môže javiť ako nebezpečná či ohrozujúca. Častejšie sa vyjadruje navzájom kritika postojov, názorov, správania. Objavujú sa prejavy protestu voči trénerovi/ke, odporu, konfrontácie, bez ohľadu na spôsob vedenia skupiny, pri nevhodnom vedení až otvorená agresia voči trénerovi/ke. Je na trénerovi/ke, aby s touto fázou rátal/a, vnímal/a, rozoznával/a, nakoľko sú protesty, útoky orientované na neho/ňu ako na osobu či rolu, súčasne s tým pracoval/a ako s bežne sa objavujúcou fázou. Tréner/ka, ktorý/á zvládne prejavy

nespokojnosti, agresie bez toho, aby ho/ju tieto prejavy zničili, vystrašili, priviedli k únikovým, obranným či agresívnym stratégiám, ale dokáže podporiť ich vyjadrenie, pochopenie a spracovanie, môže byť pre skupinu prostredníctvom takýchto intervencií modelom správania.

*3. Fázy vývinu kohézie a kooperácie*

V tejto fáze dochádza k znižovaniu napätia, prejavuje sa menší počet konfliktov, ktoré by bolo treba riešiť. Postupne narastá kohézia, vedomie "my", prebieha, ustaľuje sa interiorizácia spoločných noriem a hodnôt. Pozícia, rola trénera/ky s jeho/jej kompetenciami už nie je vnímaná ako problém, je citeľná vyššia zodpovednosť voči skupine, je menej „hráčov/čok, ktorí/é hrajú „sami za seba““. V skupine narastá pocit intimity, bezpečia a blízkosti, preto narastá konštruktívna aktivita. Účastníci/čky hovoria viac o sebe a ku konkrétnym členom/kám skupiny, prebieha hlbšie vyjadrovanie pocitov, čo je predpokladom procesu zmien.

*4. Fáza cieľavedomej činnosti*

Vznikla integrovaná pracovná skupina – zamýšľa sa, radí, kritizuje, povzbudzuje, prijíma rozhodnutie, skupina je kohézna, ale nepotláča negatívne emócie, hostilita býva konštruktívne spracovaná.

**Vplyv na charakter vývinu skupiny**

• správanie vedúceho/ej skupiny
• frekvencia stretávania
• ciele a zloženie skupiny a ďalšie faktory

Dĺžka trvania jednotlivých etáp býva rôzna, ale ich poradie je obvykle predikovateľné a stále.
Potrebnou okolnosťou a podmienkou postupu do ďalšej etapy je absolvovanie predchádzajúcej.
Ojedinele sa môže skupina vrátiť do predchádzajúcej etapy, ale neskôr (pokiaľ aj facilitátor/ka zvládne svoju prácu) bude pokračovať ďalej.

## Záver

Každý interaktívny tréning, teda aj tréning zameraný na osvojenie si rodovo korektného prístupu, scitlivenie v danej problematike a získanie konkrétnych vedomostí a zručností je náročný z hľadiska zvládania konfliktných situácií a skupinovej dynamiky. Dosť často sa týmto procesom v rodovom vzdelávaní nevenuje dostatočná pozornosť, ale to môže byť jeden z vážnych dôvodov, prečo vzdelávanie nie je úspešné. Aj preto sme zamerali pozornosť na tieto faktory práce s ľuďmi a poskytli prehľad problematických situácií skupinových tréningov a ich možných súvislostí či aspektov. Venovali sme im pozornosť z hľadiska chýb, ktorými k problémom môžu prispieť samotní tréneri/ky v procese plánovania a prípravy tréningu, v jeho priebehu a závere, či vyhodnocovaní. Popísali sme, ako prevenciou a včasným intervenovaním v oblastiach skupinovej komunikácie, nastavením a formulovaním vhodných skupinových pravidiel môžu tréneri/ky úspešne prekonávať konfliktné situácie a tým zefektívniť výsledky vzdelávania. V kapitole sú detailne

popísané typy nežiaduceho správania od najjemnejšieho po najvýraznejšie, pričom väčší priestor je poskytnutý sabotáži a obviňovaniu čiernej ovce v skupine. Skupinová práca prináša mnohé výzvy smerom k skupine i trénerom/kam. Považovali sme za rovnako dôležité venovať krátku pozornosť základným definíciám skupiny, jej funkciám a dimenziám, skupinovej dynamike s dôrazom na skupinovú kohéziu a tenziu, role a pozície a fázy vývinu skupiny.

Kapitola obsahuje odporúčania pre dobré zvládnutie náročných skupinových situácií, čím chce prispieť k zvyšovaniu kvality poskytovaných rodových tréningov na Slovensku a zároveň k udržateľnosti rodových kompetencií u účastníkov a účastníčok tréningov. Nie je vyčerpávajúca ani nepopisuje všetky situácie, ktoré môžu na rodovom tréningu vzniknúť, chce však prispieť k prebiehajúcej diskusii o štandardoch kvality a upriamiť pozornosť na interpersonálne aspekty, ktoré sú rovnako dôležité ako tréningový program či metodológia.

## Zoznam použitej literatúry:


ABRIL, P. – AMMATO, G. (et al.): *Standards and Training for Gender Workers in Europe Quality Criteria and Further Education for GenderWork*. SocratesPrograme 2006 – 2008 . Dostupné na: http://www.genderwerk.de/dokus/brochure_gemtrex_english.pdf

BEDNAŘÍK, A.: *Facilitace*. Kladno: Aisis 2007.

BOSÁ, M.: *Feminizmy*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity 2013.

CVIKOVÁ, J.: Rodovo citlivá výchova In *Mimovládne iniciatívy vo vzdelávaní*. Bratislava: Nadácia otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation 2010, s. 69 – 92.

DEBRECÉNIOVÁ, J.– PUFFLEROVÁ, Š. : *Základná štúdia o stave výchovy a vzdelávania k ľudským právam v Slovenskej republike*. Národná komisia pre výchovu k ľudským právam pri Slovenskom národnom stredisku pre ľudské práva 2006.

DELBECQ, A. – VAN de VEN, A. – GUSTAFSON, D.: *Group techniques for program planning: a guide to nominal group and Delphi processes*. Scott, Foresman 1975.

GURNG, M. B.( et al.) 2009. *Guidelines for Gender Sensitive Training* [online]. ICIMOD 2009 [cit. 2014-10-1] Dostupné na internete: www.icimod.org/resource/1291

HORNÁ, Dagmar – PETŐCZ, Kálmán (eds.) (2013) *Slovník ľudských práv : Príručka pre Olympiádu ľudských práv.* Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2013, vydanie : prvé.

HUNTER, D.: The *Art of Facilitation: The Essentials for Leading Great Meetings and Creating Group Synergy*. John Wiley & Sons, 2009.

Human Rights Education in the School Systems of Europe, Central Asia and North America. A Compendium of Good Practice. Council of Europe, OSCE/ODIHR, UNESCO, OHCHR 2009.

KICZKOVÁ, Zuzana – SZAPUOVÁ Marianna (eds.): *Rodové štúdiá: Súčasné diskusie, problémy a perspektívy*, Bratislava : Univerzita Komenského, 2011.

KOMÁRKOVÁ, R. – SLAMĚNÍK, I. – VÝROST, J.: *Aplikovaná sociální psychologie III. Sociálně psychologický výcvik*. Praha: Grada, 2001.

KWIATOWSKA, J.( ed.): *Acting Pro(e)quality. Quality Standards for Gender Equality and Diversity Training in the EU* [online]. UNDP Poland, 2007 [cit. 2014-25-1] 47 s. Dostupné na internete: http://eige.europa.eu/content/acting-proequality-quality-standards-for-gender-equality-and-diversity-training-in-the-eu

MESOCHORITISOVÁ, Adriana : Význam Pekinskej Akčnej platformy pri formovaní agendy ľudských práv žien in *Metodiky v oblasti rodového vzdelávania*. Bratislava : CV MPSVR SR, 2014.

MOORE, A. – FELDT, J.: *Facilitating community and decision-making groups*. Kriefer Pub. Co., 1993.

NAKONEČNÝ, M.: *Sociální psychologie*. Praha : Academia, 2004. 288 s. ISBN 80-200-0690-7.

ONDRUŠEK, D. – LABÁTH, V.: *Tréning? Tréning*. Bratislava: PDCS, 2007.

SCHŐPP-SHILLING: The Nature and Mandate of the Committee. In: H. B. Schöpp-Schilling (ed.), C. Flinterman (ass. ed.): *The circle* of empowerment: twenty-five years of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women. New York: The Feminist Press, 2007, str. 248-261;

*Towards Effective Gender Training Mainstreaming*. Gender in to the Policies and the Programmes of the Institutions of European Union and EU Member States. Good Practices in Gender Mainstreaming [online]. EIGE 2013 [cit. 2014-21-2] 48 s. Dostupné na internete:

http://eige.europa.eu/sites/default/files/Good-Practices-in-Gender-Mainstreaming.pdf

Tuning Educational Structures in Europe 2010. Reference Points for the Design and Delivery of Degree Programmes in Gender Studies [online]. Spain, 2010 [cit. 2014-20-2]148 s. Dostupné na: http://www.atgender.eu/uploads/files/Gender%20Studies%20Tuning%20brochure%20Printed%20version%20FINAL.pdf ISBN: 978-84-9830-374-2

YALOM, I. D. : *Teorie a praxe skupinové psychoterapie*. Konfrontace, 1999

WILKINSON, M.: *Tajemství facilitace*. Computer Press, Brno, 2011.

## Zoznam použitých dokumentov :

*Dohovor o právach dieťaťa*. Rezolúcia Valného zhromaždenia OSN, 20. 11. 1989.Oznámenie federálneho Ministerstva zahraničných vecí č. 104/1991 Zb. o dojednaní Dohovoru o právach dieťaťa.

*Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu voči ženám a domácemu násiliu a o boji proti nemu*. Istanbul, 11.5.2010. Materiál na rokovanie Vlády SR 4.5.2011. UV-13122/2011.

*Dohovor Rady Európy o ochrane detí pred sexuálnym vykorisťovaním a sexuálnym zneužívaním.* Lanzarote, 25.10.2007. Slovenské znenie dostupné na: http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/children/Source/LanzaroteConvention_svk.pdf

*Deklarácia OSN o ľudsko-právnom vzdelávaní a školení*: *United Nations Declaration on Human Rights Education and Training*, A/RES/66/137, dostupné na:

*http://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Pages/UNDHREducationTraining.aspx*

*Druhá fáza Svetového programu ľudsko-právneho vzdelávania a výchovy : Second phase (2010-2014) of the World Programme for Human Rights Education*, dostupné na:http://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/WPHRE/SecondPhase/Pages/Secondphaseindex.aspx

*Európske indikátory celoživotného vzdelávania : European LifelongLearningIndicators, The ELLI Index Europe 2010,*dostupné na:http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/en/media/xcms_bst_dms_32077_32078_2.pdf

*Kľúčové kompetencie.* Štátny pedagogický ústav, dostupné na: http://www.statpedu.sk/sk/Projekty/Projekt-KeyCoNet/Klucove-kompetencie.alej

*Koncepcia rovnosti príležitosti žien a mužov* schválená vládou SR, uznesenie č. 232 zo dňa 7.3.2001;

*Národný akčný plán pre ženy v SR*, prijatý uznesením vlády SR č. 650/97 zo 16. septembra 1997;

*Návrh vypracovanie Celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv v SR.* Materiál vlády SR zo 16. 11. 2011.

*Národný plán výchovy k ľudským právam na roky 2005 – 2014.* MŠ SR, 8.2.2005, dostupné na:

http://www2.ohchr.org/english/issues/education/training/docs/actions-plans/slovakia.pdf

*Národný program reforiem Slovenskej republiky 2014*. MF SR, dostupné na:https://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=5197

*Odporúčanie Výboru ministrov Rady Európy členským štátom CM/Rec(2010)7 k Charte Rady Európy o vzdelávaní k demokratickému občianstvu a ľudským právam*: Recommendation CM/Rec(2010)7 of the Committee of Ministers to member states on the Council of Europe Charter on Education for Democratic Citizenship and Human Rights Education, dostupné na: *https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1621697*

*Odporúčania Výboru ministrov Rady Európy týkajúce sa implementácie Rámcového dohovoru na ochranu národnostných menšín* (CM/ResCMN(2011)15).

Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 169/1991 Zb. O Opčnom protokole k Medzinárodnému paktu o občianskych a politických právach;

*Pedagogicko-organizačné pokyny na školský rok 2014/2015.* MŠVVŠ SR, dostupné na:https://www.minedu.sk/pedagogicko-organizacne-pokyny-na-skolsky-rok-20142015/

*Pekinská deklarácia a akčná platforma*, OSN, 1995, dostupné na:http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf

PETŐCZ, K. – HORNÁ, D., KUSÁ, D., GURÁŇ, P. (2013) *Odborný podklad k tvorbe Celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike*, dostupné na

http://www.radavladylp.gov.sk/data/files/3927_odborny-podklad-k-strategii-vypracovany-clenmi-redakcneho-timu_1572013.pdf

*Princípy týkajúce sa statusu vnútroštátnych inštitúcií (Parížske princípy) : Principlesrelating to the Status ofNationalInstitutions (TheParisPrinciples)*,dostupné na:http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx

Príprava Celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike. MZVEZ SR, dostupné na:http://www.radavladylp.gov.sk/celostatna-strategia-ochrany-a-podpory-ludskych-prav-v-sr/

*Prvá fáza Svetového programu ľudsko-právneho vzdelávania a výchovy : Firstphase (2005-2009) of the World Programme for Human Rights Education*, dostupné na:http://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/WPHRE/FirstPhase/Pages/Firstphaseindex.aspx

*Report of the Fourth World Conference on Women,* Beijing, 4-15 September 1995, United Nations· New York, 1996, dostupné na : http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf

*Stratégia celoživotného vzdelávania* 2011. MŠVVŠ *SR, dostupné na:*

*http://old.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/Strategia%20celozivotneho%20vzdelavania%202011_zhrnutie.pdf*

*Svetový program ľudsko-právneho vzdelávania a výchovy : World Programme for Human Rights Education (2005-ongoing)*, dostupné na:http://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Pages/Programme.aspx

*Tretia fáza Svetového programu ľudsko-právneho vzdelávania a výchovy :Thirdphase (2015-2019) oftheWorldProgrammeforHumanRightsEducation*,dostupné na:http://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/WPHRE/ThirdPhase/Pages/ThirdPhaseIndex.aspx

*Usmernenie pre vnútroštátne akčné plány ľudsko-právneho vzdelávania : GuidelinesforNationalPlansofActionforHumanRightsEducation,* dostupné na:http://www.hrea.org/index.php?base_id=104&language_id=1&erc_doc_id=211&category_id=&category_type=&group

*Uznesenie Rady o obnovenom európskom programe vzdelávania dospelých(2011/C 372/01)*Úradný vestník Európskej únie, dostupné na:http://nuczv.sk/wp-content/uploads/uznesenie-rady-o-obnovenom-eur%C3%B3pskom-programe-vzdel%C3%A1vania-dospel%C3%BDch.pdf

*Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti za rok 2010*, Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, 2011.

Všeobecná deklarácia ľudských práv. OSN, New York, 10.12.1948. Slovenské znenie dostupné na: http://www.vop.gov.sk/zakladne-medzinarodne-dohovory-tykajuce-sa-ochrany-ludskych-prav-a-zakladnych-slobod

Výbor pre výskum, vzdelávanie a výchovu v oblasti ľudských práv a rozvojového vzdelávania (2014) *Celoštátna stratégia ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike (Podklad pre Stratégiu vypracovaný pracovnou skupinou Výboru)*, dostupné na:

http://www.foreign.gov.sk/App/wcm/media.nsf/vw_ByID/ID_7374CEAC97D4169CC1257CEF004B4EEB_SK/$File/06_strategia_vzdelavanie.pdf

Vyhláška MZV č. 120/1976 Zb. O Medzinárodnom pakte o občianskych a politických právach a Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach;

Vyhláška MZV ČSSR č.62/1987 Zb. o prijatí Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien;

*Záverečné zistenia Výboru pre odstránenie diskriminácie žien OSN*, CEDAW/C/SVK/CO/4, preklad: Možnosť voľby, 2008.

Záverečné odporúčania Výboru pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva OSN z 8. júna 2012 (E/C.12/SVK/CO/2).

Záverečné odporúčania Výboru OSN pre zabránenie všetkých foriem rasovej diskriminácie pre SR 1. marca 2013 CERD/C/SVK/CO/9-10.

Zákon č. 131/2002 Z. z. z 21. februára 2002 o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na: https://www.minedu.sk/12287-sk/zakony/

Zákon č. 552/2003Z.z. zo 6. novembra 2003 o výkone práce vo verejnom záujme, dostupné na: www.zbierka.sk/sk/predpisy/**552-2003-z-z**.p-7520.pdf

Zákon č. 245/2008 Z. z. z 22. mája 2008 o výchove a vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na: https://www.minedu.sk/12287-sk/zakony/

Zákon č. 282/2008 Z. z. z 2. júla 2008 o podpore práce s mládežou a o zmene a doplnení zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, dostupné na: https://www.minedu.sk/12287-sk/zakony/

Zákon č. 317/2009 Z. z. z 24. júna 2009 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na: https://www.minedu.sk/12287-sk/zakony/

Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na:https://www.minedu.sk/data/att/2919.pdf

Zákon č. 568/2009 Z. z. z 1. decembra 2009 o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na: https://www.minedu.sk/12287-sk/zakony/

## Zoznam použitých skratiek:

Skratky vyjadrujú zaužívané označenie v slovenskom alebo v inom (najčastejšie anglickom) jazyku. V niektorých prípadoch sú zaužívané skratky uvedené v slovenskom a aj v inom jazyku.

**CEDAW** – Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (*Convention on Elimination of all Forms of Discrimination against Women*);
CEDAW Výbor – Výbor pre odstránenie diskriminácie žien (*Committee on Elimination of Disrcrimination against Women*)
**CEDAW – OP –** Opčný protokol k CEDAW (*Optional Protocol to CEDAW – on individual communications*)

**CERD** – Dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (*International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination);* označuje tiež Výbor pre odstránenie rasovej diskriminácie*(Committee on Elimination of Racial Discrimination)*
**CRC – Dohovor o právach dieťaťa** (*Convention on the Rights of the Child*)
**ČSSR –** Československá socialistická republika

**ECOSOC** – Hospodárska a sociálna rada OSN (*Economic and SocialCouncil*)

**ECSR** – Európsky výbor pre sociálne práva (*European CommitteeofSocialRights*)

**EDĽP –** skratka zaužívaná v slovenskom jazyku pre Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd Rady Európy (označovaný tiež ako *Európsky dohovor o ľudských právach*)

**EP – Európsky parlament**

**EÚ –** Európska únia

**HRC –** Výbor pre ľudské práva (*Human Rights Committee*)

**ICC –** Medzinárodný trestný súd (*International Criminal Court*)

**ICCPR –** Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach *(International Covenant on Civil and PoliticalRights)*

**ICCPR – OP –**Opčný protokol k ICCPR (*OptionalProtocol to the ICCPR – on individual communications*)

**ICERD –** Medzinárodný dohovor o zabránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (*International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*)

**ICESCR –** Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach *(InternationalCovenant on Economic, Social and CulturalRights*)

**ICESCR – OP –** Opčný protokol k CESCR – (*Optional Protokol to the CESCR – on individual communications*)

**ILO –** Medzinárodná organizácia práce, MOP (*International Labour Organisation*)

**LGBTI –** lesby, gejovia, bisexuálni, transrodoví a intersexuálni ľudia (*lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex people*)

**MVO alebo NGO –** mimovládne organizácie (*non-governmental organisations*)

**OBSE –** Organizácia pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe (*Organization for Security and Cooperation in Europe*, OSCE)

**OSN** – Organizácia Spojených národov (*United Nations Organisation*)

**RE –** Rada Európy (*Council of Europe,CE*)

**SNSĽP –** Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

**SR** – Slovenská republika

**UNESCO –** Organizácia Spojených národov pre výchovu, vedu a kultúru (*UnitedNationsEducational, Scientific and Cultural Organization*)

**UNDP** – Rozvojový program OSN (*United Nations Development Programme*)

**UNICEF** – Detský fond OSN (*United Nations Children´sFund*)

**UN MDGs** – Miléniové rozvojové ciele OSN (*United Nations Millenium Development Goals*)

**VDĽP** – Všeobecná deklarácia ľudských práv (*Universal Declaration of HumanRights*)

**VOP –** Verejný ochranca práv, ombudsman

**VZ OSN** – Valné zhromaždenie OSN

**3. strana obálky**

Národný projekt Inštitút rodovej rovnosti vychádzal z poznania, že uplatňovanie rodovej rovnosti v spoločnosti si vyžaduje komplexný prístup. Aj súpis jeho výstupov svedčí o tom, že sa zameral na viaceré zásadné faktory vytvárania a reprodukovania nerovnosti a posilňovania rovnosti. Ďalšie publikácie a výsledky projektu, ako aj mnoho iných informácií o problematike diskriminácie a rovnosti medzi ženami a mužmi nájdete na **www.institutrr.sk** a **www.gender.gov.sk**.

Výstupy národného projektu Inštitút rodovej rovnosti

Akreditované kurzy:

- Gender mainstreaming – zručnosti pre uplatňovanie rodového hľadiska
- Uplatňovanie rodového hľadiska vo verejnej správe
- Rodová rovnosť – legislatíva a európsky kontext
- Rodová rovnosť vo verejných politikách SR
- Zosúlaďovanie pracovného, osobného a rodinného života

Analýza súčasného stavu vykonávania inšpekcie práce v oblasti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania

Analýza súčasného stavu a vymedzenie legislatívneho rámca zberu a spracovania štatistických informácií na úseku rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí

Analýza významu a možností používania rodovo vyváženého jazyka

Databáza materiálov a aktérov: Centrum kompetencie v rodovej rovnosti

Koncepcie uplatňovania rodového hľadiska vo verejnej správe

Kurikulum pre výberový predmet Rodové aspekty v etnológii

Kurikulum pre výberový predmet Rodové aspekty v politológii

Kurikulum pre výberový predmet Rodové aspekty v psychológii

Kurikulum pre výberový predmet Rodové aspekty v sociológii

Mechanizmy porušovania rodovej rovnosti a zákazu diskriminácie na základe pohlavia a rodu pri prijímaní do zamestnania a vo vzťahu k pracovným podmienkam

Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR

Metodika a manuál rodovo citlivého jazyka

Návrh Stratégie a národného akčného plánu rovnosti príležitostí vo vede a výskume

5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu (metodická príručka)

Rodovo citlivé rozpočtovanie na národnej a regionálnej úrovni

Rodový audit v štátnej správe a uplatňovanie všeobecne  záväzných právnych predpisov pre oblasť rodovej rovnosti

Sociálno-právna komparatívna analýza systémov rodičovskej a inštitucionálnej starostlivosti o deti z hľadiska podpory rovnocenného rodičovstva

Svet práce podľa učebníc (rodová analýza vybraných kurikúl)

Systém indikátorov rodovej rovnosti a metodologické štandardy ich konštrukcie

Štandardy kvality rodového vzdelávania – východiská a výzvy

Výskumno-analytická štúdia týkajúca sa situácie žien vykonávajúcich prácu v zamestnaniach s nízkou mierou istoty

Z lavice do práce (rod v príprave na povolanie)

**4. strana obalky**

Sociálna kampaň Keď vyrastiem poukázala na jeden aspekt rodovej nerovnosti, na nerovnosť žien a mužov v odmeňovaní v širšom kontexte rodovo stereotypnej deľby práce v našej spoločnosti. K výstupom, ktoré sa v rámci úloh národného projektu Inštitút rodovej rovnosti zameriavali na osvetľovanie a odstraňovanie rôznych aspektov rodovej nerovnosti, patrí aj **ŠTANDARDY KVALITY RODOVÉHO VZDELÁVANIA – VÝCHODISKÁ A VÝZVY.** V tejto publikácii autorský kolektív v prvej časti definuje pojem rodové vzdelávanie, dáva ho do súvislostí so vzdelávaním a výchovou v oblasti ľudských práv a prináša analytický prehľad medzinárodných i vnútroštátnych záväzkov v týchto navzájom prepojených oblastiach. V druhej časti sa zameriava na formulovanie štandardov kvality v oblasti rodového vzdelávania na príklade vybraného nástroja – rodového tréningu. V publikácií autorský kolektív postuluje základnú myšlienku, že bez kvalitného rodového vzdelávanie nie je možné dosiahnuť pozitívne zmeny v presadzovaní rodovej rovnosti do praxe.

**www.kedvyrastiem.sk**