



NÁVRH ŠTANDARDOV KVALITY VZDELÁVANIA V OBLASTI NÁSILIA PÁCHANÉHO NA ŽENÁCH

Ďalšie vzdelávanie v oblasti prevencie a eliminácie
násilia na ženách

Návrh štandardov kvality vzdelávania v oblasti násilia páchaného na ženách
Ďalšie vzdelávanie v oblasti prevencie a eliminácie násilia na ženách

Pre Koordinačno-metodické centrum pre rodovo podmienené a domáce násilie pripravila:
Mgr. Adriana Mesochoritsová

Bratislava 2015

Projekt Koordinačno-metodické centrum pre rodovo podmienené a domáce násilie je realizovaný v rámci programu SK09 : Domáce a rodovo podmienené násilie.

Projekt je financovaný z grantu Nórskeho kráľovstva prostredníctvom Nórskeho finančného mechanizmu a spolufinancovaný zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky grantom vo výške 2.000.000 eur.

www.norwaygrants.org



Úrad vlády SR

Prijímateľom grantu je Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR, ktorého Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR je odborným garantom a hlavným koordinátorom projektu. Aktivity projektu realizuje príjemca a partneri projektu:

- Inštitút pre výskum práce a rodiny
- Rada Európy
- Nórske centrum pre násilie a štúdie traumatického stresu

Kontakt:

Koordinačno-metodické centrum pre rodovo podmienené a domáce násilie
Kuzmányho 3/A, 811 06 Bratislava

Tel: 02 20 442 500

www.zastavmenasilie.sk

KOORDINAČNO – METODICKÉ CENTRUM PRE RODOVO PODMIENENÉ A DOMÁCE NÁSILIE

Naším poslaním je v súlade s Národným akčným plánom na prevenciu a elimináciu násilia páchaného na ženách na roky 2014 – 2019 vytvoriť, implementovať a koordinovať komplexnú celoštátnu politiku pre danú oblasť.

Predchádzanie a znižovanie násilia na ženách a domáceho násilia je jednou z hlavných priorít ochrany a podpory ľudských práv. Aktuálnym medzinárodným štandardom, ktorý demokratické a právne štáty vytvorili v záujme predchádzania násiliu na ženách a domácejmu násiliu, je Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu. Na úrovni Európskej únie ich reflektuje Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2012/29/EÚ, ktorou sa stanovujú minimálne normy v oblasti práv, podpory a ochrany obetí trestných činov. Pre KMC sú tieto normy základným štandardom a ašpiráciou pre dosiahnutie zníženia násilia a zvýšenia ochrany a podpory žien vystavených násiliu a obetí domáceho násilia.

Vízia KMC

- Zabezpečiť kvalitu systémovej ochrany a podpory ženám zažívajúcim násilie a obetiam domáceho násilia.
- Zvýšiť úroveň citlivosti a porozumenia hlavných aktérov, médií a verejnosti na tému rodovo podmieneného a domáceho násilia.
- Znížiť výskyt násilia na ženách a domáceho násilia z dlhodobého hľadiska.

Ciele KMC

- Vytvoriť a implementovať nástroje pre zabezpečenie efektívneho systému prevencie a eliminácie násilia na ženách a domáceho násilia, vrátane špecifickej legislatívy na elimináciu a prevenciu násilia na ženách a domáceho násilia.
- Vytvoriť podmienky pre rýchlu a efektívnu ochranu a podporu všetkých žien a obetí domáceho násilia vystavených násiliu, alebo hrozbe násilia.
- Predchádzať vzniku násilia a akejkoľvek situácii, ktorá prispieva k vzniku a tolerancii násilia.
- Vytvoriť dostatočnú poznatkovú bázu o násilí na ženách a domácom násilí, aby bolo možné zvyšovať dostupnosť, kvalitu a účinnosť intervencie a prevencie v prípadoch násilia.

Rodovo podmienené násilie

„...je namierené voči určitej osobe z dôvodu jej pohlavia, rodovej identity alebo rodového vyjadrenia alebo ktoré neprimerane postihuje osoby určitého pohlavia a môže obeť spôsobiť telesnú, sexuálnu, psychickú ujmu alebo majetkovú škodu“¹. Zahŕňa násilie páchané blízkou osobou, sexuálne delikty, obchodovanie s ľuďmi, otroctvo a rôzne formy škodlivých praktík, ako napríklad nútené manželstvá, mrzačenie ženských pohlavných orgánov a takzvané trestné činy spáchané v mene cti.

Domáce násilie

Zahŕňa „...rôzne skutky fyzického, psychického, sexuálneho a majetkového násillia, ktoré je charakteristické najmä tým, že násilie pácha osoba, ktorá s obeťou je, alebo bola, v manželskom alebo partnerskom zväzku, alebo je iným rodinným príslušníkom obeť bez ohľadu na to, či páchatel' s obeťou žije, alebo žil v spoločnej domácnosti.“²

¹Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2012/29/EÚ, ods. (17)

²Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2012/29/EÚ, ods. (18)

Obsah

1.	ÚVOD	7
2.	Metodologické poznámky k tvorbe štúdie	10
3.	Vzdelávanie v oblasti násilia páchaného na ženách v SR	12
4.	Medzinárodné záväzky a kľúčové dokumenty v oblasti rodovej rovnosti, ľudských práv žien ako východiská pre tvorbu štandardov kvality vzdelávania v oblasti násilia páchaného na ženách.....	14
4.1.	Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (1979) a Všeobecné odporúčanie č. 19 CEDAW Výboru (1992)	14
4.2.	Deklarácia o odstránení násilia páchaného na ženách (1993)	15
4.3.	Pekinská akčná platforma (OSN, 1995)	16
4.4.	Odporúčania a modelové stratégie na odstránenie násilia v oblasti prevencie kriminality a trestnej justície (1997)	18
4.5.	Odporúčanie Rec(2002)5 Výboru ministrov členským štátov o ochrane žien proti násiliu (RE,2002)	18
4.6.	Vysvetľovacie memorandum k Odporúčaniu Rec(2002)5 Výboru ministrov Rady Európy o ochrane žien proti násiliu	21
4.7.	Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu (2011)	22
5.	Návrhy štandardov kvality vzdelávania v oblasti násilia páchaného na ženách	25
5.1.	Cieľová skupina	25
5.2.	Veľkosť vzdelávanej skupiny a trénerského tímu	26
5.3.	Zloženie skupiny z hľadiska rôznorodého zastúpenia cieľových skupín a z hľadiska rodovej heterogenity a homogenity	28
6.	Štandardy kvality vzdelávania v téme NPNŽ z hľadiska nastavenia procesu vzdelávania	31
6.1.	Príprava a plánovanie vzdelávania ako kľúčový faktor úspešnosti vzdelávania, vrátane dostatočnej časovej dotácie na prípravu	31
6.2.	Realizačná fáza	33
6.3.	Záverečná fáza : Evaluácia ako štandard kvality	34
7.	Štandardy kvality z hľadiska cieľov, obsahu a vedenia (metodiky) vzdelávania	35
7.1.	Cieľ a obsah scitlivovacieho tréningu/modulu v oblasti násilia páchaného na ženách	35
7.2.	Ciele obsah špecifického tréningu / modulu	36

7.3. Metodiky / forma vedenia tréningu	38
8. Štandardy kvality týkajúce sa kvalifikačných predpokladov trénerov a tréneriek (požiadavky na znalosti, zručnosti, postoje);	39
8.1. Štandardy týkajúce sa vedomostí, absolvovaného vzdelávania a prax tréneriek a trénerov	39
8.2. Štandardy týkajúce sa zručností tréneriek a trénerov	40
8.3. Štandardy týkajúce sa postojov a hodnotových rámcov	41
8.4. Štandardy kvality týkajúce sa pracovných podmienok a zvyšovania kvalifikácie tréneriek a trénerov	43
9. Štandardy kvality zamerané na zavedenie systémových riešení a udržateľnosť kvality vzdelávania	45
10. Na Záver Zhrnutie návrhov štandardov vzdelávania v oblasti násillia páchaného na ženách.....	48
11. Použitá literatúra	54

1. ÚVOD

Účinná eliminácia a prevencia násilia páchaného na ženách³ by mala byť postavená na širokej poznatkovej báze o tejto téme. Skúsenosti v SR však ukazujú, že pretrvávajúca rodová necitlivosť, nedostatok odborných vedomostí z oblasti ľudských práv, rodovej rovnosti a rodovo podmieneného násilia mnohých aktérov na rôznych úrovniach spoločnosti sú kľúčovými faktormi, ktoré bránia eliminácii násilia, ktorému sú ženy a ich deti vystavené. Ak chceme zefektívniť, skvalitniť a koordinovať prácu odborníkov a odborníčok, ktoré sú zapojené do prevencie a eliminácie násilia páchaného na ženách je preto potrebné zamerať sa na zvýšenie vzdelanosti v tejto téme. Cieľom je, aby všetci, ktorí prichádzajú do kontaktu so ženami zažívajúcimi násilie mali taký dostatok znalostí o problematike násilia páchaného na ženách, aby ich mohli vhodne aplikovať vo vlastnom profesijnom prístupe a zabezpečiť odbornú kontinuitu poskytovania podpory a ochrany ženám. Základným predpokladom pritom je, aby pri poskytovaní pomoci nedochádzalo k sekundárnej viktimizácii žien ale naopak – aby sa proces podpory zintenzívnil a zefektívnil.

Na dosiahnutie tejto zmeny je preto potrebné zamerať sa na už spomínané zvýšenie vzdelanosti v téme NPNŽ a s ňou priamo súvisiacou témou – zvyšovanie rodovej citlivosti a kompetencie. Zvyšovanie vedomostí a citlivosti v oblasti NPNŽ a rodovej rovnosti však nemôže byť založené na neodbornosti. V danom kontexte je dôležité si uvedomiť, že téma NPNŽ a rodovej rovnosti je vedomostnou témou, založenou na poznatkoch a skúsenostiach samotných žien, ktoré násilie zažili a taktiež na znalostiach ľudí, ktorí participujú na eliminácii tohto štrukturálneho javu (vrátane výsledkov výskumov v tejto oblasti, akademických poznatkov a poznatkov z oblasti autonómnej praxe mimovládnych organizácií). Pri zvyšovaní vzdelanosti v téme NPNŽ a rodovej kompetencie sa preto musí dostať do popredia otázka kvality, t. j. situáciu je možné riešiť iba prostredníctvom zavádzania kvalitného rodovo citlivého vzdelávania v téme NPNŽ. Ako poznamenala jedna z rodových senior tréneriek, účastníčka rozhovorov z ktorých som čerpala pri zostavovaní tejto publikácie: „Mali by sme sa nejakým spôsobom (...)systematizovať aj to, aby to vzdelávanie bolo kvalitné, lebo ak to nie je kvalitné, tak potom vlastne podporujeme šírenie mýtov, viktimizáciu žien a vlastne tak posilňuje to, čo nefunguje“.

Znamená to, že sa musíme zamerať nielen na kvalitnú disemináciu poznatkov, ale aj na spôsob akým disemináciu uskutočníme a ako vytvoríme udržateľný systém kvalitného vzdelávania v tejto oblasti. Téma NPNŽ a rodovej rovnosti totiž patrí k zložitým témam, ktoré je potrebné implementovať veľmi citlivo. A predať vedomosti v tak širokej vedomostnej oblasti a tak širokej a rôznorodej cieľovej skupine si vyžaduje kvalitné nastavenie procesov a podmienok na vzdelávanie.

³ Ďalej sa používa skratka NPNŽ

Predkladaná štúdia bola preto vytvorená s cieľom prispieť do diskusie o dôležitosti vytvorenia systémového vzdelávania v oblasti násillia páchaného na ženách a o potrebe jeho nastavenia z hľadiska štandardov kvality, ktoré by prispeli k jeho profesionalizácii. Predpokladom totiž je, že iba kvalitne realizované vzdelávanie v tejto oblasti sa môže stať tým faktorom, ktorý prinesie reálnu pozitívnu zmenu ženám vystaveným násilliu, ich deťom, ako aj celej spoločnosti. Je to viac ako relevantné, keďže opačný prístup (nekvalitný, neodborne vedený vzdelávací proces) môže mať za následok rozšírenie diskriminačných praktík, sekundárnej viktimizácie žien, rodových nerovností.

Predkladané návrhy štandardov kvality boli tiež vytvorené s cieľom otvoriť systematickú odbornú diskusiu o tom, čo je kvalitne nastavený a vedený vzdelávací proces, aké štandardy kvality by mali naplňať vzdelávacie aktivity v oblasti NPNŽ. Ďalším cieľom formulovania štandardov je poskytnúť trénerkám a trénerom, ako aj všetkým, ktorí sa zapájajú do procesu vzdelávania v oblasti NPNŽ, predstavu o tom, aké faktory sú dôležité pre úspešnú a kvalitnú realizáciu tohto vzdelávania.

Verím, že podnety, ktoré táto štúdia prináša môžu prispieť k prehĺbeniu odbornej diskusie a zároveň sa môžu stať inšpiráciou aj pre tvorbu štandardov v oblasti školského vzdelávania na rôznych úrovniach v SR.

Pozicionalita autorky pri tvorbe štúdie

Považujem za dôležité reflektovať a vyjadriť aj svoju pozicionalitu a situovanosť vo vzťahu k predkladanej štúdii (vychádzajúc z feministickej teórie stanoviska⁴), keďže reflexia a interpretácia skúseností má vplyv na formulovanie jednotlivých záverov.

V problematike násillia páchaného na ženách pracujem od roku 1999, pričom sa venujem najmä oblasti primárnej prevencie, do ktorej spadá aj oblasť vzdelávania. Pôsobím prevažne v mimovládnom sektore ako rodová trénerka, odborníčka na problematiku primárnej prevencie

⁴ Farkašová, Etela: *Situovanosť vedeckého poznania verzus jeho objektivita* (K problematike situovaného poznania vo feministických epistemológiách), in: FILOZOFIA, roč. 57, 2002, č. 6;

„Teória stanoviska predstavuje špecifický typ "kritickej teórie" (v zmysle Frankfurtskej školy - od Adorna p o Habermasa, na ktorú teoreticky nadväzujú), kritickosť týchto teórií sa viaže na ich hlavný cieľ a tým je produkovať poznanie, ktoré má v konečnom dôsledku slúžiť na zlepšenie situácie marginalizovaných a znevýhodňovaných skupín. Tieto teórie usilujú preto o reprezentáciu sociálneho sveta zo stanoviska odrážajúceho záujmy spomínaných skupín a o aplikáciu takto získaných poznatkov v záujme optimálneho sociálneho usporiadania (a to nielen z hľadiska záujmov parciálnej marginalizovanej skupiny, ale aj z hľadiska univerzálnejších ľudských záujmov).

„(...) Základným tvrdením teórie stanoviska je tvrdenie, že nielen mienky a v kultúre pevne ukotvené presvedčenia, ale všetky poznávacíe procesy (vrátane ich subjektov) sú sociálne situované, podmienené, štruktúrované, pričom niektoré z týchto objektívnych sociálnych situovaností (ide o situovanosť marginalizovaných, podrobených, vzdialených "od centra") predstavujú lepšie štartovacie body poznávacích projektov orientovaných na sociálnu realitu ako iné“.

„(...) Všetky tieto aspekty situovanosti vplývajú podľa teórie stanoviska na povahu a priebeh poznávacích procesov, či už ide o rôzne možnosti prístupu k informáciám, o spôsob videnia či formulovania problémov, skúmania, zbierania dát a ich interpretovania, o postoje k vlastným vieram a presvedčeniam, ktoré ovplyvňujú štandardy zdôvodňovania, voľbu epistemických hodnôt, na ktoré sa kladie najväčšia váha a pod.“

násilia páchaného na ženách a feministická aktivistka. Vzdelávaniu (najmä ďalšiemu vzdelávaniu dospelých) sa venujem 14 rokov, pričom mám skúsenosti s vedením vzdelávania rôznych cieľových skupín a v rôznych tém spadajúcich do oblasti rodového vzdelávania :

- a.) Rodové tréningy: v oblasti zvyšovania rodových kompetencií som dlhoročnou rodovou trénerkou a odbornou garantkou akreditovaných vzdelávacích programov; mám skúsenosti s realizáciou rodových tréningov najmä pre tieto cieľové skupiny: mimovládne organizácie, aktivisti a aktivistky, študenti a študentky stredných a VŠ škôl, pedagogickí pracovníci a pracovníčky, novinári a novinárky, odbory, pracovníčky a pracovníci verejnej a štátnej správy;
- b.) Tréningy v oblasti násilia páchaného na ženách: v oblasti zvyšovania odborných kompetencií v téme NPNŽ som dlhoročnou trénerkou a zároveň odbornou garantkou akreditovaných vzdelávacích programov (scitlivovací + 4 moduly pre pomáhajúce profesie). Od roku 2001 som viedla vzdelávanie pre tieto cieľové skupiny: polícia, zdravotnícki pracovníci a pracovníčky, sudkyne, terénne sociálne pracovníčky a pracovníci pracujúci v MRK, mimovládne organizácie, aktivisti a aktivistky, pracovníci a pracovníčky médií, psychológovia a psychologičky, pracovníčky štátnej správy;

Pokiaľ ide o skúsenosti s tvorbou štandardov kvality v oblasti vzdelávania, v roku 2008 sme s kolegyňou J. Jablonickou -Zezulovou iniciovali a realizovali prvý projekt v SR zameraný na otvorenie diskusie o potrebe štandardov kvality v oblasti rodového vzdelávania. Výsledkom bol vypracovaný návrh štandardov kvality rodového tréningu.

V rokoch 2012-2014 som v rámci národného projektu „Inštitút rodovej rovnosti“ (CV MPSVR SR) viedla tím odborníčov a odborníkov, ktorého cieľom bolo navrhnuť a vytvoriť východiskový materiál pre tvorbu štandardov kvality v oblasti rodového vzdelávania. Výsledkom práce bolo vytvorenie štúdie „Štandardy kvality rodového vzdelávania – východiská a výzvy“ (CV MPSVR SR, 2014), ktorého som editorkou.

Všetky svoje skúsenosti z vedenia vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti, násilia páchaného na ženách ako aj skúsenosti z tvorby štandardov kvality rodového vzdelávania pretavujem aj do tvorby tejto štúdie.

2. METODOLOGICKÉ POZNÁMKY K TVORBE ŠTÚDIE

Štúdia je tvorená na základe viacerých zdrojov.

- a.) Pri tvorbe predkladanej štúdie som vychádzala z analyzovania dostupných dokumentov v tejto oblasti. Opieram sa o medzinárodné záväzky prijaté v oblasti rodovej rovnosti a o záväzky smerujúce k podpore a ochrane ľudských práv žien, pričom sa primárne sústreďujem na oblasť vzdelávania. Tieto záväzky chápem ako referenčné rámce pre tvorbu štandardov vzdelávania v oblasti NPNŽ a pre jeho systémové nastavenie v SR.
- b.) Významným zdrojom sú znalosti a skúsenosti mojich kolegyň z mimovládnych organizácií, ktoré dlhodobo poskytujú vzdelávanie, ako aj od kolegyň, ktoré absolvovali rôzne typy vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti a násillia páchaného na ženách. Tieto znalosti som zhromaždila na základe realizácie pološtruktúrovaných rozhovorov. Rada by som sa na tomto mieste poďakovala za čas, ktorý mi kolegyně venovali pri realizácii rozhovorov a ochotu s akou sa podelili o svoje skúsenosti a znalosti.
- c.) Ďalšiu časť argumentácie tvoria znalosti a praktické skúsenosti z vlastnej práce v oblasti rodového vzdelávania a vzdelávania v téme násillia páchaného na ženách.

Metodológia rozhovorov

Cieľom prieskumu prostredníctvom rozhovorov bolo priniesť súbor odporúčaní a dobrých praxí pre formulovanie návrhov štandardov kvality vzdelávania v oblasti násillia páchaného na ženách.

Východisko :

Skúsenosti, znalosti a zručnosti ľudí, ktorí majú skúsenosti so vzdelávacím procesom v oblasti NPNŽ a tiež priamu skúsenosť s prácou so ženami zažívajúcimi násillie považujem za významný a kľúčový zdroj poznatkov potrebných pre tvorbu návrhov štandardov kvality. V rámci prieskumu som uskutočnila 7 hĺbkových pološtruktúrovaných rozhovorov s participantkami z dvoch skupín.

- a.) Prvá časť rozhovorov bola vedená s lektorkami/trénerkami, ktoré majú skúsenosť so vzdelávaním v oblasti násillia páchaného na ženách – primárne so vzdelávaním pomáhajúcich profesií (sociálne pracovníčky a pracovníci, vrátane terénnych, polícia, právnické profesie, polícia, zdravotnícke profesie) a sekundárne aj s ďalšími cieľovými skupinami/aktérmi, ktorí môžu byť nápomocní pri prevencii a eliminácii NPNŽ (MVO, zamestnankyne a zamestnanci verejnej a štátnej správy, pedagogické profesie). Početnosť vedenia rozhovorov bol limitovaný faktom, že v SR máme iba minimálny počet lektoriek s dlhodobjšími skúsenosťami s vedením vzdelávania tejto oblasti. Z týchto dôvodov som viedla rozhovory s 3 senior lektorkami, odborníčkami v téme násillia páchaného na ženách a zároveň špecializovanými poradenskými pracovníčkami (1 je poradenskou pracovníčkou na krízovej linke). Všetky pôsobia v mimovládnych ženských/feministických organizáciách.

Zaujímali ma aj poznatky, skúsenosti a podnety ľudí, ktorí síce dlhodobo pracujú v téme, ale so systematickejšou prácou v oblasti vzdelávania majú menšie skúsenosti (pozícia junior lektorka). Z týchto dôvodov som viedla rozhovor s 1 junior lektorkou, ktorá je zároveň špecializovanou poradenskou pracovníčkou. Taktiež pôsobí v ženskej mimovládnej organizácii.

- b.) Druhú skupinu tvorili ľudia, ktorí majú skúsenosti s absolvovaním vzdelávania v oblasti NPNŽ, rodovej rovnosti, ľudských práv žien a zároveň pracujú priamo so ženami vystavenými násiliu. Zaujímalo ma, aký vplyv z hľadiska kvality a využiteľnosti malo vzdelávanie, ktoré absolvovali na ich každodennú prax (aká bola jeho využiteľnosť). Považujem to za cenný zdroj informácií o kvalite vedených vzdelávacích aktivít. Z týchto dôvodov som oslovila špecializované poradkyne zo ženskej feministickej MVO. Ide o novšie vzniknutú organizáciu (pôsobí rok v téme) a poskytuje podporu a ochranu ženám zažívajúcim násilie. Viedla som rozhovory s 3 špecializovanými poradenskými pracovníčkami.

3. VZDELÁVANIE V OBLASTI NÁSILIA PÁCHANÉHO NA ŽENÁCH V SR

V SR neexistuje systémovo nastavené vzdelávanie v oblasti násilia páchaného na ženách a to tak na úrovni školského vzdelávania, ako aj na úrovni ďalšieho vzdelávania dospelých. Napriek tomuto konštatovaniu je možné nájsť dlhotrvajúcu a v istom zmysle aj systémovú snahu o realizáciu a presadenie kvalitného vzdelávania v tejto oblasti, založenom na ľudsko-právnych a rodových východiskách. A práve preto sa tieto snahy musia stať dôležitým východiskom pri uvažovaní o nastavovaní štandardov kvality vzdelávania v oblasti násilia páchaného na ženách. Parafrázujúc úvodnú časť štúdie Štandardy kvality rodového vzdelávania, v Slovenskej republike existuje viac ako dvadsaťročné úsilie o presadenie a realizáciu vzdelávania v oblasti násilia páchaného na ženách na rôznych úrovniach systému celoživotného vzdelávania. A práve v týchto snahách a iniciatívach spočíva hlavná erudícia, o ktorú je potrebné sa opierať pri nastavovaní strategických zmien, v tomto konkrétnom prípade pri nastavovaní štandardov (podľa Jablonická-Zezulová, Mesochořitisová (eds.) 2014:10) Ide najmä o iniciatívy ženských feministických ľudsko-právnych organizácií, ako aj niektorých výskumno-vzdelávacích pracovísk na vysokých školách, či jednotlivých pedagogičiek a pedagógov pôsobiacich na týchto pracoviskách.

Pokiaľ ide o poskytovanie kvalitného vzdelávania o téme násilia páchaného na ženách na vysokých školách, mapovanie situácie v tejto oblasti je predmetom inej štúdie zadanej v rámci projektu Koordinačno-metodického centra. Vo všeobecnosti však môžeme konštatovať, že ide predovšetkým o tie pracoviská, ktoré sa zaoberajú témou rodovej rovnosti a ktoré realizujú vzdelávacie a výskumné aktivity v odbore rodové štúdiá.⁵

Pokiaľ ide o súčasné iniciatívy feministických mimovládnych organizácií, nájdeme práve v ich vzdelávacích programoch a dlhodobej vzdelávacej a poradenskej činnosti príklady toho ako kvalitne nastavovať a realizovať vzdelávacie aktivity. Mimovládne organizácie majú v oblasti vzdelávania v téme násilia páchaného na ženách nesporne množstvo skúseností⁶, ktoré – ako som už spomenula v úvode – sú významným a kľúčovým zdrojom poznatkov pre tvorbu štandardov kvality v tejto oblasti. Táto skúsenosť a erudovanosť je výsledkom nielen dlhodobej realizácie vzdelávania pre rôzne cieľové skupiny, ale aj samotnej praxe tykajúcej sa priamej práce so ženami vystavenými násiliu a ich deťmi, či práce v oblasti primárnej prevencie. Ukazuje sa, že práve skúsenosť z praxe, podoprená kvalitným teoretickým pozadím, sú nosnými prvkami kvalitného vzdelávania. Preukázali to aj rozhovory, ktoré som viedla v rámci tejto štúdie s absolventkami vzdelávania a lektorkami vzdelávania. Nakoľko však išlo iba o malý počet rozhovorov, nie je možné na ich základe presne popísať všetky dobré praxe z oblasti

⁵ Viac pozri kapitoly : *Realizované iniciatívy v oblasti rodového vzdelávania v SR* in Mesochořitisová, A. (ed.), Jablonická-Zezulová, J (ed.) : *Štandardy kvality rodového vzdelávania – východiská a výzvy*, Bratislava 2014, Centrum vzdelávania MPSVR SR.

⁶ Najznámejšie sú vzdelávacie aktivity o.z. Fenestra, o.z. Možnosť voľby (najmä oblasť primárnej prevencie), o.z. MyMamy, o.z. Žena v tiesni (najmä vzdelávanie pre stredné školy) ako aj ďalšie.

vzdelávania v tejto oblasti v SR a ich kvalitu. To však nebráni tomu, aby v budúcnosti vznikli štúdie, ktoré presnejšie zmapujú iniciatívy feministických organizácií v tejto oblasti. Rovnako to neodporuje už opakovane predostretému názoru na to, že formulovanie štandardov kvality v oblasti vzdelávania v tejto téme je úzko spojená so vzdelávacou praxou organizácií. Ako povedala jedna z respondentiek, za štandard kvality považujem tréningy mimovládnych organizácií, ktoré som absolvovala.

Na dôležitú úlohu mimovládnych organizácií a ich prínos pri riešení násillia páchaného na ženách poukazuje Istanburský dohovor (Dohovor Rady Európy o predchádzaní násilliu voči ženám a domácemu násilliu a o boji proti nemu) v článku 9 : „Zmluvné strany budú uznávať, podnecovať a podporovať na všetkých úrovniach prácu relevantných mimovládnych organizácií a občianskej spoločnosti aktívnych v boji proti násilliu na ženách a rozvinú efektívnu spoluprácu s týmito organizáciami.“

Vychádzajúc z vyššie uvedeného, štandardy kvality vzdelávania v oblasti násillia páchaného na ženách a nastavovanie akreditovaného systému v tejto oblasti by sa mal opierať o poznatky organizácií ako o príklady dobrej praxe. Inak povedané, samotnú prácu vybraných mimovládnych ženských/feministických organizácií v oblasti vzdelávania môžeme chápať ako štandard kvality.

4. MEDZINÁRODNÉ ZÁVÄZKY A KLÚČOVÉ DOKUMENTY V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI, ĽUDSKÝCH PRÁV ŽIEN AKO VÝCHODISKÁ PRE TVORBU ŠTANDARDOV KVALITY VZDELÁVANIA V OBLASTI NÁSILIA PÁCHANÉHO NA ŽENÁCH

Násilie páchané na ženách je problémom najmarkantnejšieho porušenia ľudských práv žien, súvisiaceho s pretrvávajúcou rodovou nerovnosťou. Keďže ide o problém porušenia ľudských práv, základným východiskom pre nastavovanie vzdelávania v oblasti násilia páchaného na ženách sú prijaté dokumenty medzinárodných (OSN) ako aj regionálnych (RE) ľudsko-právnych organizácií. V tejto časti je uvedený v chronologickom poradí prehľad najdôležitejších dokumentov týkajúcich sa ľudských práv žien, ktoré taktiež tematizujú oblasť vzdelávania. Okrem toho, všetky tieto dokumenty by mali tvoriť vzdelávací základ v oblasti násilia páchaného na ženách alebo inak povedané, samotné tieto dokumenty sú tiež považované za štandard kvality, pretože bez ich znalostí nie je možné viesť vzdelávací proces v oblasti násilia páchaného na ženách a ani poskytovať kvalifikovanú a špecializovanú podporu a ochranu ženám zažívajúcim násilie a ich detí.

4.1. Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (1979) a Všeobecné odporúčanie č. 19 CEDAW Výboru (1992)

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 alebo dohovor) prijatý VZ OSN v roku 1979⁷. Tento dohovor patrí medzi najefektívnejšie nástroje a mechanizmy zamerané na odstránenie diskriminácie žien a dosiahnutie rodovej rovnosti.

Pokiaľ ide o problematiku násilia páchaného na ženách, napriek tomu, že nie je v dohovore explicitne spomenutá, považuje sa v zmysle dohovoru za formu diskriminácie žien. Všeobecné odporúčanie CEDAW Výboru č. 19 z roku 1992, ktoré sa priamo zaoberá problematikou násilia páchaného na ženách poskytuje v tomto prípade jasné vysvetlenie: „Diskriminácia žien je definovaná v článku 1 Dohovoru. Definícia diskriminácie zahŕňa rodovo podmienené násilie, t.j. násilné činy, ktoré sú namierené proti žene, lebo je žena, resp. ktoré majú na ženy neprimeraný dopad. Patrí sem každý prejav rodovo podmieneného násilia, ktorý má alebo by mohol mať za následok telesnú, sexuálnu alebo duševnú ujmu alebo utrpenie žien, hrozba takýmito činmi, zastráňovanie a iné formy obmedzovania slobody. Rodovo podmienené násilie môže byť v rozpore s konkrétnymi ustanoveniami Dohovoru bez ohľadu na to, či sa násilie v týchto

⁷ 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).

ustanoveniach výslovne uvádza.“ (Všeobecné odporúčanie CEDAW Výboru č. 19, 1992, ods. 1).⁸

Pre potreby tejto štúdie sa sústredíme na odporúčania týkajúce sa vzdelávania. V tomto kontexte Výbor OSN pre odstránenie diskriminácie žien v rámci *Všeobecného odporúčania č. 19* odporúča, aby zmluvné štáty:

- prijali primerané a účinné opatrenia na odstránenie všetkých foriem rodovo podmieneného násillia, či už na verejnosti, alebo v súkromí (ods. 18a, VO č.19)
- (...) Obetiam by mala byť poskytnutá ochrana a pomoc na primeranej úrovni. **Pre účinnú implementáciu Dohovoru je nevyhnutné zorganizovať školenia pre predstaviteľov súdництва, orgánov činných v trestnom konaní a štátnych úradníkov zamerané na rodovú problematiku,** (ods. 18 b, VO č.19)
- zmluvné štáty vo svojich správach identifikovali povahu a rozšírenie postojov, zvykov a zvyklostí, ktoré vedú k pretrvávaniu násillia na ženách, a druhy násillia, ktoré sú ich výsledkom. Mali by informovať o opatreniach, ktoré vykonali s cieľom eliminovať násillie, a o ich účinkoch, (ods. 18 e, VO č.19)
- (...) boli vykonané **účinné opatrenia na prekonanie týchto postojov a zvyklostí. Zmluvné štáty by mali zaviesť vzdelávacie a verejné osvetové programy, ktoré pomôžu odstrániť predsudky, ktoré obmedzujú rovnosť žien** (ods. 18 e, VO. č.19).

4.2. Deklarácia o odstránení násillia páchaného na ženách (1993)

V septembri 1992 Komisia OSN pre postavenie žien poverila špeciálnu pracovnú skupinu vypracovaním návrhu deklarácie o násillí páchanom na ženách (Heise, Pitanguy, 1998). Táto deklarácia, prijatá VZ OSN v novembri 1993, hoci nie je právne záväzná, predstavuje medzinárodný konsenzus v záväzkoch vlád v odstraňovaní násillia páchaného na ženách. Bolo to prvé medzinárodné vyhlásenie o tom, že násillie na ženách nie je akceptovateľné, pretože „znemožňuje alebo celkom anuluje možnosť žien využívať svoje ľudské práva“.

Podľa čl. 4 deklarácie: „Štáty majú odsúdiť násillie na ženách a neuplatňovať žiaden zvyk, tradíciu alebo náboženské ohľady ako zámienku na vyhýbanie sa svojim povinnostiam odstraňovať násillie. Štáty majú všetkými dostupnými prostriedkami a bez meškania uplatňovať politiku odstraňovania násillia na ženách, a za týmto účelom majú:

⁸ Podrobnejšie vysvetlenie poskytuje aj ods. 2 Všeobecného odporúčania: „Diskrimináciou v zmysle článku 1 Dohovoru je rodovo podmienené násillie, ktoré obmedzuje alebo znemožňuje uplatňovanie ľudských práv a základných slobôd žien, ktoré vyplývajú zo všeobecného medzinárodného práva alebo z ľudsko-právnych dohovorov“ (VO č. 19, 1992, pozn.2

⁹ Deklarácia OSN o odstránení násillia páchaného na ženách, 1993, In: Násillie I, Aspekt, 3, 1998, s.161

- f.) Komplexne **rozvinúť preventívne stratégie** a všetky také opatrenia v rámci legislatívy, politiky, administratívy a kultúry, **ktoré zabezpečia ochranu žien voči akejkoľvek forme násillia, a zabezpečia, aby v dôsledku rodovo necitlivých zákonov, násilných praktík alebo iných zásahov nedochádzalo k druhotnej viktimizácii žien;**
- i.) Prijat' opatrenia, aby úradníci a verejní činitelia, ktorí môžu presadzovať príslušné zákony v praxi a ktorí sú zodpovední za to, aby sa uskutočňovala politika prevencie voči násilliu a aby bol každý akt násillia vyšetrený a potrestaný, **aby títo úradníci a verejní činitelia dostali patričný tréning, ktorý by ich scitlivoval na problematiku žien;**
- j.) Prijat' všetky patričné **opatrenia, najmä v oblasti vzdelávania, ktoré by pomohli zmierniť sociálne a kultúrne vzorce správania mužov a žien a odstrániť predsudky, zvyklosti a všetky praktiky založené na myšlienke podriadenosti alebo nadradenosti jedného z pohlaví a na stereotypných rolách mužov a žien;**

4.3. Pekinská akčná platforma (OSN, 1995)

V roku 1995 sa v Pekingu konala 4. Svetová konferencia žien OSN, za účasti zástupkýň a zástupcov vlád zo 189 krajín a mnohých mimovládnych organizácií, ktorá významne a trvalo ovplyvnila ďalšie smerovanie agendy ľudských práv žien a rodovej rovnosti na celom svete. Cieľom pekinskej konferencie bolo urýchliť proces odstránenia diskriminácie žien a v kontexte nových poznatkov formulovať ďalšie záväzky, ktoré by prispeli k úplnej realizácii ľudských práv žien. Výsledkom konferencie bolo prijatie *Pekinskej deklarácia a Akčnej platformy* (ďalej PAP), ktoré boli schválené jednomyselne všetkými zúčastnenými krajinami (Mesochoritsová, 2014).

Platforma vymedzuje 12 problematických oblastí, v ktorých sú sústredené prekážky brániace zlepšeniu situácie žien, definuje strategické ciele a určuje kroky, ktoré by mali byť realizované vládami, medzinárodným spoločenstvom, mimovládnymi organizáciami a súkromným sektorom tak, aby sa odstránili všetky prekážky obmedzujúce pokrok žien. Jednou z oblastí, ktorej bola venovaná špecifická pozornosť je aj oblasť **D: Opatrenia na odstránenie násillia na ženách.**

Z mnohých ustanovení oblasti D vyberáme iba, ktoré sú relevantné k oblasti vzdelávania:

Strategický bod D 1: *Podniknúť komplexné opatrenia na predchádzanie násillia páchaného na ženách na jeho odstránenie.*

Činnosť, ktorú musí vykonať vláda:

Podľa bodu 124:

- a.) odsúdiť násillie páchané na ženách a nepripustiť uplatňovanie nijakého zvyku, tradície či náboženských záujmov, ktoré by ju mohli obmedzovať pri odstraňovaní násillia, ako je definované v Deklarácii o odstránení násillia páchaného na ženách

- g.) presadzovať aktívny a účinný postup zohľadňujúci princípy rodovej rovnosti v politikách a programoch zameraných na elimináciu násillia páchaného na ženách; **aktívne iniciovať podporovať a realizovať opatrenia a programy na lepšiu informovanosť a pochopenie skutočných príčin, následkov a mechanizmu násillia páchaného na ženách tými, ktorí sú zodpovední za zavádzanie takejto politiky do praxe** (zvýraznila autorka), napríklad zamestnancami súdov, policajtmí, zdravotníckymi a sociálnymi pracovníkmi, ako aj tými, ktorí sa venujú problematike menšín, migrácie a utečencov a vypracovávajú stratégie na zabezpečenie toho, aby sa ženy opätovne nestávali obeťami násillia vinou zákonov nezohľadňujúcich rodové rozdiely, súdnictva a uplatňovania zákonov v praxi;
- k.) prijať všetky vhodné opatrenia, najmä v oblasti vzdelávania, **na zmenu spoločenských a kultúrnych rodovo stereotypných modelov správania sa mužov a žien a odstraňovať predsudky, zvyklostné a iné praktiky založené na myšlienke nadradenosti a menejcennosti jedného z pohlaví a na stereotype mužských a ženských rolí**;
- l.) vytvoriť, respektíve posilniť inštitucionálne mechanizmy, ktoré ženám a dievčatám umožnia, aby **v bezpečnom, dôveryhodnom prostredí** bez strachu pred trestom a represáliami podali oznámenie o násilnom konaní, ktoré je na nich páchané;
- n.) vytvárať, zdokonaľovať alebo podľa potreby **rozvíjať a finančne zabezpečovať doškoloňovanie súdneho, právnického, zdravotníckeho, sociálneho, výchovného, policajného a imigrantského personálu, aby sa predišlo zneužívaniu moci, ktoré by viedlo k násilliu páchanému na ženách a informovať tieto pracovníčky a týchto pracovníkov o podstate činov a hrozieb rodovo podmieneného násillia, aby sa zabezpečilo korektné zaobchádzanie so ženskými obeťami**;

Podľa bodu 125:g.) organizovať a financovať informačné kampane a výchovné a školiace programy, ktoré budú upozorňovať dievčatá a chlapcov, ženy a mužov na individuálne a spoločensky škodlivé účinky násillia pre rodinu, komunitu i spoločnosť, učiť ich ako komunikovať bez násillia a zasadzovať sa o inštruovanie obeť a potencionálnych obeť, aby mohli obrániť seba a druhých pred takýmto násillím;

Pekinská akčná platforma zároveň „významne podporila aj formujúci sa medzinárodný ľudsko-právny konsenzus v prístupe k násilliu páchanému na ženách ako rodovo podmienenému, štruktúrnemu problému“ (Mesochoritsová, 2014). Vo svojich ustanoveniach chápe násillie ako „jeden z hlavných spoločenských mechanizmov, prostredníctvom ktorého sú ženy násillím zatlačané do podriadenej pozície voči mužom“ (PAP, ods. 117, 1995). Dôraz na rodovú podmienenosť násillia aj v ďalších ustanoveniach. Podľa PAP, „**násillie páchané na ženách je prejavom historicky nerovných mocenských vzťahov medzi ženami a mužmi, ktoré vedú k ovládnutiu a diskriminácii žien mužmi a k zabráneniu plného rozvoja žien**“ (PAP, ods. 118, 1995). Na základe týchto vyhlásení je možné položiť základy pre úspešnú primárnu

prevenciu, vrátane vzdelávania a eliminovať násilie páchané na ženách predovšetkým odstraňovaním tradičných kultúrnych zvykov a praktík, udržiavajúcich nerovnocenné postavenie žien.

4.4. Odporúčania a modelové stratégie na odstránenie násilia v oblasti prevencie kriminality a trestnej justície (1997)

Odporúčania a modelové stratégie na odstránenie násilia v oblasti prevencie kriminality a trestnej justície boli pripravené a vydané ako príloha k Rezolúcii VZ OSN č. 52/86 o prevencii kriminality a opatreniach trestnej justície na elimináciu násilia voči ženám z 12.12. 1997.

V kontexte predmetu tejto štúdie je dôležitá najmä časť VII. Vzdelávanie/výcvik, ods. 12:

Od členských štátov sa naliehavo žiada, aby v spolupráci s mimovládnyimi organizáciami, vrátane organizácií, ktoré sa usilujú o presadzovanie rovnosti žien a v spolupráci s príslušnými profesijnými združeniami, pokiaľ je to možné:

- a) Ustanovili alebo podporili povinné moduly interkultúrneho vzdelávania a výcviku v citlivom jednaní so ženami pre políciu, štátnych úradníkov trestnej justície, praktikov a odborníkov zapojených do systému trestnej justície, ktorí v duchu neprijateľnosti násilia voči ženám riešia jeho dopad a dôsledky a presadzujú primerané reakcie na problematiku násilia na ženách;
- b) Zabezpečili primeraný výcvik, výchovu k senzitivite a vzdelávanie polície, štátnych úradníkov trestnej justície, praktikov a odborníkov zapojených do systému trestnej justície v súlade s relevantnými nástrojmi ľudských práv.

4.5. Odporúčanie Rec(2002)5 Výboru ministrov členským štátom o ochrane žien proti násiliu (RE,2002)

Rada Európy (ďalej len RE) sa dlhodobo venuje problematike násilia páchaného na ženách vážnu pozornosť. Pri návrhoch na elimináciu a prevenciu násilia páchaného na ženách pritom dôsledne vychádza z ľudsko-právnych a rodových východísk. Jedným z dôležitých dokumentov prijatých na pôde RE je Odporúčanie Výboru ministrov Rady Európy prijaté Výborom ministrov 30. apríla 2002 na zasadnutí ministrov. Výbor ministrov opätovne potvrdil a zdôraznil, že násilie páchané na ženách je výsledkom nerovnováhy moci medzi mužmi a ženami a vedie k závažnej diskriminácii žien v spoločnosti a v rodine (viac pozri úvodné ustanovenia Odporúčania).

Výbor ministrov odporúča, aby vlády členských štátov:

Ods. I, 1: zaručili ženám uznanie, užívanie, uplatňovanie a ochranu ich ľudských práv a základných slobôd;

Ods. I, 2: prijali nevyhnutné opatrenia, ak je to potrebné, aby zabezpečili, že ženy môžu slobodne a účinne uplatňovať svoje ekonomické a sociálne práva;

Ods. I, 3: zabezpečili, aby sa všetky opatrenia koordinovali na celoštátnej úrovni a **aby boli zamerané na potreby obetí** a aby boli príslušné štátne inštitúcie ako aj mimovládne organizácie zapojené do vypracovávania a realizácie potrebných opatrení, najmä tých, ktoré sú spomenuté v tomto odporúčaní;

Ods. IV.: Podporovali všetky príslušné inštitúcie zaoberajúce sa násilím voči ženám (políciu, zdravotnícke a sociálne profesie), aby vypracovávali strednodobé a dlhodobé koordinované akčné plány, ktoré stanovujú činnosti zamerané na predchádzanie násiliu a ochranu obetí;

Ods. VI.: Presadzovali zavádzanie programov vyššieho vzdelávania a výskumných stredísk aj na univerzitnej úrovni, zaoberajúcich sa problémami rovnoprávnosti, najmä násilím voči ženám;

V Prílohe k Odporúčaniu Rec (2005) ďalej konkretizujú jednotlivé opatrenia. V prílohe, v časti „**Všeobecné opatrenia týkajúce sa násilia voči ženám**“, vyzýva členské štáty, aby zavádzali a zlepšovali svoje národné politiky založené na:

- a) maximálnej bezpečnosti a ochrane obetí;
- b) poskytovaní optimálnych podporných a pomocných štruktúr prenasledovaným ženám, ktoré zabraňujú druhotnej viktimizácii;
- d) zvýšení informovanosti verejnosti a vzdelávania detí a mládeže;
- e) zabezpečení špeciálneho školenia pre profesionálov čeliacich násiliu voči ženám;
- f) prevencii vo všetkých oblastiach, ktoré s tým súvisia.

Keďže jednou z hlavných príčin nedostatočnej pomoci je najmä neznalosť problematiky a nezohľadňovanie rodových východísk pri práci pomáhajúcich profesií, podľa RE je nevyhnutné, aby členské krajiny začali z intenzívnymi tréningami a školeniami v oblasti násilia pre pomáhajúce profesie. Pre potreby tvorby návrhov štandardov kvality sú preto podstatné aj nasledovné odporúčania uvedené v časti **Informácie, povedomie verejnosti, vzdelávanie a školenie**:

- do základných školiacich programov pre príslušníkov policajných síl, pracovníkov súdu a v oblasti zdravotníctva a sociálnej práce zahrnúť prvky týkajúce sa prístupu k domácejmu násiliu ako aj všetkým iným formám násilia páchaného na ženách; (Odporúčanie III., 8., Závery)
- do odborných výcvikových programov týchto pracovníkov zaradiť informácie a školenie tak, aby im poskytli prostriedky na vyhľadávanie a zvládanie krízových situácií a aby sa zlepšil spôsob, akým sú obeť prijímané, vypočuté a akým sa im poskytuje poradenstvo; (Odporúčanie III., 9., Závery)

- podporovať účasť týchto pracovníkov v špecializovaných výcvikových programoch tým, že budú integrovaní do programu odmeňovania podľa zásluh (Odporúčanie III.,10, Závěry)
- podporovať zaradovanie otázok týkajúcich sa násilia voči ženám do školenia sudcov a sudkýň; (Odporúčanie III.,8., Závěry)
- podporovať samoregulačné profesie, ako sú napríklad terapeutky/ti, aby vypracovávali stratégie proti sexuálnemu zneužívaniu, ktoré by mohli páchať osoby v mocenskom postavení;

Pokiaľ ide o formulovanie štandardov kvality vzdelávania týkajúcich sa obsahu, považujem za relevantné aj ďalšie odporúčania, uvedené v časti **Pomoc obetiam a ich ochrana (prijetie, zaobchádzanie a poradenstvo)**:

- zabezpečiť, aby obeť, bez akejkoľvek diskriminácie, dostali okamžitú a komplexnú pomoc zabezpečenú koordinovaným, multidisciplinárnym a profesionálnym úsilím, či už podajú sťažnosť alebo nie, vrátane lekárskeho a súdne lekárskeho vyšetrenia a ošetrovania, spolu s posttraumatickou, psychologickou a sociálnou podporou ako aj právnou pomocou; toto by sa malo poskytovať dôverne, bezplatne a malo by to byť k dispozícii 24 hodín; (Odporúčania, č.23).
- zabezpečiť, aby policajné a iné orgány na presadzovanie zákona prijímali obeť, zaobchádzali s nimi a poskytovali im poradenstvo vhodným spôsobom, založeným na úcte k ľudským bytostiam a dôstojnosti a aby vybavovali sťažnosti dôverne; obeť by mali byť vypočuté bez omeškania špeciálne vyškolenými pracovníkmi v priestoroch, ktoré sú určené na to, aby umožnili vytvoriť dôverný vzťah medzi obeťou a policajným úradníkom a zabezpečiť, pokiaľ je to možné, aby sa obeť násilia dostalo možnosti, že ich vypočuje žena, ak si to budú želať (Odporúčania, č.29).;
- zabezpečiť, aby sa o deti vhodne a komplexne postaral špecializovaný personál na všetkých príslušných úrovniach (počiatočné prijatie, polícia, oddelenie štátneho zástupcu a súdy) a aby bola poskytnutá pomoc prispôbena potrebám dieťaťa (Odporúčania, č.31);
- urobiť kroky na zabezpečenie potrebnej psychologickej a morálnej podpory pre deti, ktoré sú obeťami násilia zakladaním vhodných zariadení a zabezpečením personálu školeného na zaobchádzanie s deťmi od počiatočného kontaktu až po zotavenie; tieto služby by sa mali poskytovať bezplatne (Odporúčanie č. 32);
- prijať všetky potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby žiadna z obetí netrpela sekundárnou (opätovnou) viktimizáciou alebo akýmkoľvek rodovo necitlivým zaobchádzaním zo strany polície, zdravotníckych alebo sociálnych pracovníkov zodpovedných za pomoc ako aj pracovníkov súdu (Odporúčanie č. 32);

4.6. Vysvetľovacie memorandum k Odporúčaniu Rec(2002)5 Výboru ministrov Rady Európy o ochrane žien proti násiliu

Rada Európy v snahe čo najviac konkretizovať a vysvetliť správnu implementáciu odporúčaní vypracovala Vysvetľovacie memorandum k Odporúčaniu Rec (2002) 5. Pre rozvíjanie diskusie o štandardoch kvality vzdelávania v oblasti NPNŽ s ohľadom na cieľové skupiny a obsah vzdelávania sú kľúčové nasledovné vysvetlenia.

Časť : Informácie, zvýšenie spoločenského vedomia, vzdelávanie a školenie, Odseky 6 až 13:

- Informácie a zvyšovanie povedomia sú dva hlavné nástroje prevencie. (...) Informačné kampane by sa mali zameriavať na informovanie a vzdelávanie verejnosti, ale najmä obetí.
- Okrem toho odporúčanie je dôležité aj vytvorenie alebo príprava národných iniciatív pre všetky zainteresované profesie, pričom by sa okruh týchto profesií mal chápať širšie a mali by sem patriť také profesie ako sudcovia, prokurátori, pracovníci súdov, policajti, probační pracovníci, väzenská stráž, sociálni pracovníci, psychológovia, psychiatri, lekári a najmä pediatri, zdravotné sestry, pôrodné asistentky, pracovníci záchrannej služby a pohotovosti, učitelia, pracovníci s mládežou, poradcovia, tlmočníci, členovia krízových štábov, vrátane tých, ktorí pracujú v núdzových ubytovniach, pracovníci verejnej správy a sociálnej poisťovne, pracovníci, ktorí prichádzajú do styku s utečencami, úradníci na imigračnom úrade, kňazi, vládni úradníci a osoby, ktoré prijímajú rozhodnutia.
- Hlavná časť školiacich kurzov by sa mala zameriavať na definície, formy a rozsah násilia na ženách, jeho dopady na obeť, spôsoby akými páchatelia popierajú zodpovednosť a zavádzajú, ako aj na finančné a sociálne náklady násilia.
- Súčasťou by mali byť aj prezentácie zaoberajúce sa potrebami a najmä skúsenosťami žien, ako aj špecifické prvky, ktoré by popisovali úlohu jednotlivých skupín pri vytváraní atmosféry nulovej tolerancie.
- Takéto osnovy by mali byť súčasťou odborného vzdelávania. K dispozícii by mali byť aj špecializované školenia a pravidelné stretnutia, na ktorých by sa vymieňali nové skúsenosti získané počas výskumov a aplikácie politík. Povedomie ohľadom násilia na ženách a jeho súvislosť s otázkami rovnosti by mali byť súčasťou oficiálneho bodového hodnotenia zamestnancov.

4.7. DOHOVOR RADY EURÓPY O PREDCHÁDZANÍ NÁSILIU NA ŽENÁCH A DOMÁCEMU NÁSILIU A O BOJI PROTI NEMU (2011)

Jedným z najvýznamnejších ľudsko-právnych mechanizmov na odstránenie násillia páchaného na ženách je *Dohovor o predchádzaní násilliu páchanému na ženách a domácejmu násilliu a boji proti nemu* (ďalej aj Istanbulský dohovor), ktorý bol 7. apríla 2011 prijatý Výborom ministrov Rady Európy a dňa 11. mája 2011 pri príležitosti 121. zasadnutia Výboru ministrov v Istanbule otvorený na podpis. Istanbulský dohovor je regionálny právne záväzný ľudsko-právny nástroj, ktorý po prvýkrát v Európe ustanovuje komplexné právne záväzné normy na prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách a domáceho násilliu, ochranu jeho obetí a potrestanie páchatel'ov (Mesochoritsová, 2014).

Istanbulský dohovor je z hľadiska relevancie tvorby štandardov kľúčovým nástrojom a možno konštatovať, najmä vzhľadom na komplexnosť dohovoru a vzájomnú prepojenosť jeho jednotlivých ustanovení, že všetky jeho články sú dôležité pri rozvíjaní diskusie o kvalite vzdelávania. Napriek tomuto konštatovaniu sa vzhľadom na rozsiahlosť dohovoru sústredím najmä na článok 15 Dohovoru, ktorý je zameraný na vzdelávanie profesionálov a profesionálok pracujúcich v oblasti násillia páchaného na ženách a domáceho násillia.

Podľa čl. 15 Istanbulského dohovoru : Výcvik odborníkov a odborníček

4.7.1.11. Zmluvné strany poskytnú alebo posilnia náležitý výcvik príslušných odborníkov a odborníček zaoberajúcich sa obeťami alebo páchatel'mi akýchkoľvek násillných činov v rámci rozsahu pôsobnosti tohto dohovoru, o predchádzaní takémuto násilliu a odhaľovaní takéhoto násillia, rovnosti medzi ženami a mužmi, potrebách a právach obetí, ako aj o spôsoboch predchádzania sekundárnej viktimizácii.

4.7.1.22 Zmluvné strany podporia, aby výcvik uvedený v odseku 1 zahŕňal výcvik o koordinovanej multisektorovej spolupráci, aby sa umožnilo všeobecné a primerané zaobchádzanie s oznámeniami v prípadoch násillia v rámci rozsahu pôsobnosti tohto dohovoru.

Cieľom článku 15 je teda zabezpečiť, aby všetky profesie, ktoré sa podieľajú na zabezpečovaní eliminácie a prevencie násillia páchaného na ženách mali **kvalifikované znalosti o tejto problematike a potrebnú mieru rodovej kompetencie a citlivosti**, a na základe nich boli schopné poskytovať odbornú pomoc a eliminovať sekundárnu viktimizáciu žien. Autori a autorky Istanbulského dohovoru vo svojej Výkladovej správe dohovoru zdôvodňujú potrebu vzdelávania ako jeden z dôležitých kirkov odstraňovania násillia: „Školenia a budovanie citlivého prístupu odborníkov k mnohým príčinám, prejavom a dôsledkom všetkých foriem násillia v rámci rozsahu pôsobnosti tohto dohovoru poskytujú účinné prostriedky na predchádzanie takémuto násilliu. Školenia umožňujú nielen zvýšiť povedomie o násillí na ženách a domácom násillí medzi odborníkmi, ale zároveň prispievajú k zmene postojev a

správania sa týchto odborníkov k obetiam. Okrem toho to výrazne zlepšuje charakter a kvalitu podpory poskytovanej obetiam“ (Výkladová správa, ods. 98)¹⁰.

Pri formulovaní štandardov kvality zameraných na **obsah a cieľ vzdelávania**, v súlade s Výkladom k Istanbulskému dohovoru by vzdelávacie programy mali byť zamerané „na témy predchádzania a odhaľovania takéhoto násillia, rovnosti medzi ženami a mužmi, potrebách a právach obetí, ako aj o spôsoboch predchádzania sekundárnej viktimizácii. Počiatočné odborné vzdelávanie a príprava a priebežné vzdelávanie by mali umožniť príslušným odborníkom získať zodpovedajúce nástroje na zisťovanie a zvládanie prípadov násillia v rannom štádiu a podľa toho prijať preventívne opatrenia, a to podporou citlivého prístupu a zručností potrebných na primerané a účinné reakcie pri ich práci“ (Výkladová správa, ods. 98)

Pokiaľ ide o systémové nastavenie vzdelávania, **vzdelávacie programy by nemali byť jednorazové – naopak dôležitá je ich kontinuita**. Rovnako nevyhnutné je podporovať vzdelávacie procesy vypracovanými metodikami /smernicami, ktoré by boli profesiám nápomocné a zabezpečovali by profesionálny a jednotný postup pri práci so ženami vystavenými násilliu. V súvislosti s tým autori a autorky Výkladovej správy konštatujú: „Je však dôležité zabezpečiť, aby sa príslušné školenie uskutočnilo a po ňom nasledovalo primerané pokračovanie, aby bolo zabezpečené, že novozískané zručnosti sú adekvátne uplatňované. V neposlednom rade je dôležité, aby bolo príslušné školenie podporované a posilňované jasnými protokolmi a smernicami stanovujúcimi normy, ktorými sa majú zamestnanci jednotlivých odborov riadiť. Účinnosť týchto protokolov tam, kde je to nutné, by mala byť pravidelne monitorovaná a prehodnocovaná a tam, kde je to potrebné, zlepšená“ (Výkladová správa, ods. 99).

Pokiaľ ide o **určenie cieľových skupín** vzdelávania, podľa Výkladovej správy ide predovšetkým o odborničky a odborníkov pracujúcich v oblasti súdnictva, právnej praxe, orgánov činných v trestnom konaní, zdravotníctva, sociálnej práce a vzdelávania (pozri Výkladová správa, ods. 99).

Odsek 2 rozširuje **obsah vzdelávania aj na vzdelávanie zamerané na koordinovanú a multidisciplinárnu spoluprácu**. Podľa Výkladovej správy, „toto ustanovenie si vyžaduje, aby zmluvné strany, ktoré podporujú vzdelávanie podľa odseku 1 poskytovali aj školenia v oblasti koordinovanej medzirezortnej spolupráce a týmto spôsobom dopĺňali záväzky ustanovené v článku 7 tohto dohovoru. V dôsledku toho by mali byť odborníci vyškolení v oblasti

¹⁰ Dohovor Rady Európy o predchádzaní násilliu na ženách a domácomu násilliu a boji proti nemu – Výkladová správa.

medzirezortnej spolupráce, čo im umožní spolupracovať s ďalšími odborníkmi z najrôznejších odborov“ (Výkladová správa, ods. 101).

Cieľom týchto vzdelávacích programov by malo byť, aby všetky odborníčky a odborníci rozvinuli a zlepšili vlastné ako aj koordinované intervenčné postupy na zabezpečenie účinnej prevencie a eliminácie násillia páchaného na ženách. Tento cieľ je odvodený od faktu, že širokospektrálnosť a multiplicita problematiky násillia páchaného na ženách predpokladá zapojenie odborníkov a odborníчок z rôznych oblastí. Odborníčky a odborníci si musia byť vedomí, čo si jednotlivé systémy počas jednotlivých fáz procesu intervencie vyžadujú a okrem postupov vo vlastnom systéme alebo inštitúcii musia poznať aj spôsob práce a postupy ďalších relevantných systémov (Mesochořitsová, 2014).

Pre efektívne naplnenie tohto cieľa by tiež bolo potrebné, aby zamestnanci a zamestnankyne pomáhajúcich a intervenujúcich profesií boli vzdelávané už v procese prípravy na povolanie, čiže k systémovým opatreniam by malo patriť doplnenie pregraduálneho a postgraduálneho vzdelávania všetkých zainteresovaných profesií o problematiku násillia páchaného na ženách a rodovej rovnosti.

5. NÁVRHY ŠTANDARDOV KVALITY VZDELÁVANIA V OBLASTI NÁSILIA PÁCHANÉHO NA ŽENÁCH

5.1. Cieľová skupina

Spôsob, akým bude nastavené vzdelávanie v oblasti násilia páchaného na ženách závisí od viacerých faktorov, medzi ktoré patrí najmä kto a aká je cieľová skupina. Od jej charakteristiky sa odvíjajú ďalšie zložky ako je forma, štruktúra vzdelávania, obsah.

Kľúčové cieľové skupiny z hľadiska štandardov sú „všetky, ktoré „prichádzajú do kontaktu so ženami, kvôli ženám“ (odborníčka v téme NPNŽ, špecializovaná poradenská pracovníčka). V literatúre a praxi ich zvykneme označovať ako pomáhajúce profesie a ide najmä o odborníkov a odborníčky, ktoré sa pri výkone svojho povolania dostávajú do kontaktu so ženami zažívajúcimi násilia a podieľajú sa na riešení situácií, spojených s násilím páchaným na ženách. Zároveň, sa ukazuje, že práve tieto profesie sú vnímané ako problémové a z tohto hľadiska sa ukazuje ako kľúčové ich systematické vzdelávanie. Sú kľúčové z hľadiska vzdelávania, lebo „*Sú to profesie, ktoré najviac viktimizujú ženu*“ (odborníčka v téme NPNŽ, špecializovaná poradenská pracovníčka). „*Polícia je pole neorané, ja to poviem na plné ústa. Nemajú žiadny výcvik.*“ (odborníčka v téme NPNŽ, špecializovaná poradenská pracovníčka, junior lektorka).

Na základe faktora najširších možností a kompetencií na poskytnutie podpory a ochrany žien zažívajúcich násilie a ich detí môžeme zdefinovať tieto cieľové skupiny pomáhajúcich profesií:

- Štátna i mestská polícia (pracovníci a pracovníčky prvého kontaktu, vyšetrovatelia a vyšetrovatelky) ;
- Sociálne pracovníčky a pracovníci, pracovníčky úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, najmä sociálnej kurately;
- Terénni sociálni pracovníci a pracovníčky;
- Právnické profesie, odborníčky a odborníkov pracujúcich v oblasti súdnictva, pracovníci a pracovníčky prokuratúr, súdne znalkyne a znalci;
- Zdravotnícke profesie (oddelenia traumatológie, záchranné služby, gynekológovia a gynekologičky, detské lekárky a lekári, oddelenia ORL, psychiatrické kliniky)
- Psychológovia a psychologičky;
- Pedagogické profesie;
- Odborníci a odborníčky, ktorých hlavnou náplňou je poskytovať krízovú intervenciu a podporu a ochranu ženám vystavených násiliu (ide najmä o ľudí z mimovládnych organizácií).

V rámci týchto vymenovaných cieľových skupín sa ukazuje, že špeciálnu pozornosť z hľadiska vzdelávania je potrebné venovať oddeleniam sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej

kurately. Kľúčová je „SPODaSK lebo je to inštitúcia, ktorá rozhoduje o živote detí, ktoré vyrastajú v rodine, kde sa otec správa násilne k ich mame. Aj ženy samotné ju pomenúvajú ako jednu z najkľúčovejších inštitúcií a zároveň najobávanejších. Javí sa ako inštitúcia, ktorá je silne prítomná v konaniach o zverení detí, o úprave práv a povinností, takže je to inštitúcia, ktorá proste musí mať vzdelávanie“ (odborníčka v téme NPNŽ, špecializovaná poradenská pracovníčka krízovej linky).

Z hľadiska nastavovania systémových opatrení by medzi ďalšie mali patriť:

- Zamestnankyne a zamestnanci ústredných orgánov štátnej správy
- Zamestnankyne a zamestnanci samosprávy (mesto, obec, VÚC)
- Politici a političky

Jednou s cieľových skupín vzdelávania a scitlivovania v téme by mala byť aj široká verejnosť, „pretože ženy často krát, ukázal to aj výskum FRA, prví ľudia, ktorým sa zdôveria je rodina, blízki ľudia, známi“ (odborníčka v téme NPNŽ, trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

Ďalšími cieľovými skupinami z hľadiska primárnej prevencie by mali byť:

- pracovníčky a pracovníci podieľajúci sa na tvorbe mediálnych a mediálnych a marketingových výpovedí;
- mimovládne organizácie (najmä tie, ktoré pracujú v oblasti ochrany ľudských práv);
- pedagogické profesie (najmä tie, ktoré pripravujú na budúci výkon povolania pomáhajúce profesie, nie však výlučne – kľúčovými skupinami sú pedagogičky a pedagógovia na všetkých stupňoch škôl, vrátane pedagogičiek a pedagógov v materských školách);
- široká verejnosť;

5.2. Veľkosť vzdelávanej skupiny a trénerského tímu

Veľkosť vzdelávanej skupiny

Pri realizácii kvalitného vzdelávania patrí k ďalším faktorom veľkosť cieľovej skupiny, resp. optimálny počet ľudí v jednej vzdelávacej skupine. Pri nastavení počtu je nevyhnutné brať do úvahy potrebu naplnenia stanovených cieľov vzdelávania, ako aj možnosti na interaktívnu prácu a faktory skupinovej dynamiky. Skúsenosti ukazujú, že ideálny počet pri rodovom vzdelávaní v téme násilia páchaného na ženách je 12 –15 účastníkov a účastníčok v jednej tréningovej skupine.

Túto skúsenosť potvrdili aj rozhovory s trénerkami v oblasti NPNŽ:

„Jednak zo skúseností, jednak sociálna psychológia má veľa k tomu štúdií a výskumov. Optimálna skupina je okolo 12 ľudí, plus/mínus. Povedzme medzi tými 10-15 ľudí max. Potom už je skupina veľká. Zase keď je veľmi málo ľudí v skupine, tak je to z hľadiska dynamiky

skupiny na škodu. 8-15 ľud, ideál je okolo 10-12 ľudí“. (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

„Viac je problém, lebo lektorke uniká pozornosť na viac ľudí a tých 15 je skupina ľudí, ktorá sa dá ukočírovať úplne v pohode“ (odborníčka v téme NPNŽ, trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

Nastavenie optimálneho počtu účastníkov a účastníčok je dôležité z viacerých dôvodov:

„Je to, podľa mňa, dôležité z viacerých dôvodov: z hľadiska dynamiky; z hľadiska vytvorenia bezpečia, ktoré je pri vzdelávaní v téme NPNŽ kľúčové, aby sme vytvorili v skupine pre ľudí bezpečné prostredie, ak chceme, aby v tejto téme boli ľudia dostatočne otvorení zážitkovým formám; a je to dôležité aj preto, aby sme mohli ísť do hĺbky, aby mali ľudia dostatok priestoru vyskúšať si niektoré veci v časti praktické zručnosti, keďže ide o zážitkové formy vzdelávania, aspoň to, ktoré robíme my, je zážitkové“ (odborníčka v téme NPNŽ, trénerka a špecializovaná pracovníčka na krízovej linke).

„Vzhľadom na tému, na jej náročnosť a vzhľadom na výskyt násillia, pri ktorom máme veľkú pravdepodobnosť, že v skupine máme niekoho, kto má skúsenosť s násillím, či už z pôvodnej rodiny, keď boli deti alebo v dospelosti vo svojich vzťahoch, skupina by mala mať ideálne 12 a max. 15 účastníčok/kov“ (odborníčka v téme NPNŽ, trénerka a špecializovaná pracovníčka na krízovej linke).

Pokiaľ ide o maximálny počet ľudí v jednej skupine, na základe mojich skúseností, ako aj skúseností ďalších lektoriek, odporúčam nepracovať s väčšou skupinou ako je 15 ľudí. Na otázku, čo by trénerský tím potreboval, aby mohol odvádzať čo najkvalitnejšiu prácu bola jednou z odpovedí: „Potreboval by mať zabezpečené podmienky – to sa nám opakovane dialo, že sme vtedy vzdelávali úrad práce, v obrovskej skupine – 22 ľudí v skupine. To absolútne ničí kvalitu toho vzdelávania“ (odborníčka v téme NPNŽ, trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

Veľkosť trénerského tímu

Okrem optimálneho počtu vzdelávanej skupiny je dôležitým faktorom aj početnosť lektorského/trénerského tímu. Z dlhodobých skúseností mimovládnych organizácií v oblasti vzdelávania v téme rodovej rovnosti a násillia páchaného na ženách vyplýva, že optimálne je, aby tréning viedla lektorská dvojica a nie jedna lektorka/lektor.

„V ideálnom prípade – lektorské dvojice, pretože trénujeme zážitkovou formou, a dá sa tak viac pracovať s ľuďmi (...)dajú sa deliť na menšie skupiny, hĺbkovejšie sa dá pracovať...Keď sa pracuje s prípadovými štúdiami, tak keď je jedna lektorka v skupine tak to absolútne nie je šanca nejakým spôsobom reflektovať prácu v skupinách – čiže v dvojiciach je ideálne trénovať – to beriem ako základné“ (odborníčka v téme NPNŽ, trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

Okrem toho, že trénerská dvojica je dôležitá z hľadiska efektívnejšej práce so skupinovú dynamikou, ukazuje sa, že aj z hľadiska ďalších faktorov je takéto riešenie dôležité:

„Ak sa budeme baviť o tom, že štandardom bude, že má ísť o zážitkové a nie prednáškové vzdelávanie, tak potom potrebujem pri aktivite ďalší pár očí, niekoho, kto sa bude pozeráť na to, čo sa deje v skupine, pomôže zapisovať na flipchart, ak sme dve, vieme urobiť napr. nejakú ukážku praktickej zručnosti a aj pre samotnú skupinu je, podľa mňa, obohacujúcejšie, ak sú tam dvaja ľudia. Alebo ak by som ja vypadla, lebo mi príde zle v ten deň, tak je tam vždy niekto, kto to vie potiahnuť. Môžem mať blackout alebo proste zlý deň – dvojica je vždy lepšia.“ (odborníčka v téme NPNŽ, trénerka a špecializovaná pracovníčka na krízovej linke).

Z hľadiska vyššie uvedeného, by preto štandardom kvality malo byť, aby tréning viedol trénerský tím v zložení 2 lektorky/lektori (trénerská dvojica).

Odporúčaný štandard kvality zloženia skupiny z hľadiska počtosti:

- Najoptimálnejší počet 12 ľudí v jednej vzdelávacej skupine, ktorú vedie jeden lektorský tím t.j.2 lektorky/lektori;
- Optimálny počet: 12 – maximálne 15 ľudí v jednej skupine, ktorú vedie jeden lektorský tím t.j.2 lektorky/lektori;

5.3. Zloženie skupiny z hľadiska rôznorodého zastúpenia cieľových skupín a z hľadiska rodovej heterogenity a homogenity

Na úspešnosť vzdelávacieho procesu má vplyv aj to, akí účastníci a účastníčky skupinu tvoria. Zloženie skupiny totiž výrazne ovplyvňuje skupinovú dynamiku a celkový priebeh vzdelávania. Zloženie skupín môže byť rôzne, môže byť rodovo heterogénne, alebo rodovo homogénne, ale tak isto sú zmiešané z hľadiska etnicity, veku, či iných faktorov. Rovnako môže byť zložené iba z účastníkov a účastníčok jednej pomáhajúcej profesie alebo naopak z viacerých.

Je dôležité dôkladne zvažovať, do akej miery je zloženie skupiny vyrovnané/rovnomé vzhľadom na zastúpenie mužov a žien, alebo aj vrcholového a stredného manažmentu, či radového personálu (dynamika moci a mocenských pozícií). Potrebujeme minimalizovať riziko vytvárania menšinového postavenia, či vyvolávania pocitov ohrozenia a vylúčenia. Naopak, pri tvorbe skupín by sme sa mali snažiť zabezpečiť pocit bezpečia, nevylúčovania. Všeobecne platí, že zloženie tréningovej skupiny by sa malo odvíjať od cieľov, ktoré si kladieme.

Z hľadiska rodovej heterogenity a homogenity skupiny:

Skúsená rodová trénerka v oblasti NPNŽ by mala mať dostatočné rodové kompetencie na to, aby vedela pracovať aj s rodovou dynamikou skupiny, aby mala dostatočné znalosti o procesoch rodovej socializácie, rodových rolách a štrukturálnych vplyvoch na správanie ľudí.

„Každopádne, dá sa vzdelávať, keď sú muži so ženami v skupine, niekedy to vnáša celkom zaujímavý pohľad“ (odborníčka v téme NPNŽ, junior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

„Myslím si, že dynamika je iná, ak je napr. čisto ženská skupina, tak účastníčky cítia väčšiu slobodu prinášať svoje vlastné skúsenosti s násilím a zrejme je to pre ne aj bezpečnejšie v ženskej skupine. Ak je to heterogénna skupina, v ktorej sú aj muži, potom si myslím, že skôr treba dohliadnuť na niektoré veci – napr. muži sú často zvyknutí na to, že majú slovo; sú zvyknutí brať si pre seba priestor, pretože sú muži a ich názor je často považovaný za relevantnejší ako názor žien a ženy v skupine to môže brzdiť vo vyjadrení názoru alebo sa môže stať, že muži začnú tzv. vykrývať priestor z vyššie uvedených dôvodov“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná pracovníčka na krízovej linke).

Z hľadiska zloženia skupiny z pracovníčok a pracovníkov z rôznych pomáhajúcich profesií

Výber ľudí je kľúčovým faktorom úspešnosti celého tréningového programu. Z týchto dôvodov by sme mali zvažovať aj zloženie skupín z hľadiska toho aké inštitúcie či profesie reprezentujú. Pri vzdelávaní v oblasti násilia páchaného na ženách môžeme odporučiť viaceré variácie. Pri základnom scitlivovacom tréningu by v zásade nemal byť problém vytvárať skupinu zo zástupcov a zástupkyň rôznych profesií – skôr naopak, môže to prinášať rôznorodosť pohľadov, vzájomné pochopenie kompetenčných rámcov jednotlivých profesií, vytvárať možnosti na úspešnejšie sieťovanie a budúcu multiinštitucionálnu spoluprácu v prospech žien zažívajúcich násilie. Pri špecifických moduloch, kde potrebujeme aby sa jednotlivé profesie naučili konkrétne zručnosti pre efektívnu podporu a ochranu žien, je naopak dôležité skupinu nemiešať (t.j. vzdelávame ľudí u jednej profesie). Naopak, pri vzdelávaní v oblasti multiinštitucionálnej spolupráce je žiaduce tvoriť skupinu zo zástupcov a zástupkyň rôznych pomáhajúcich profesií.

Potvrdzujú to aj názory ďalších lektoriek:

„Pomáhajúce profesie, nie zmiešané, tam by som sa držala profesií. Skupina môže byť hetero, ale profesie by som udržiavala, lebo oni ten vedomostný základ rovnaký a miešať tam zdravotníkov s policajtmi to nie. Súhlasila by som so zmiešaním napríklad pri multifunkčných skupinách, alebo sieťovaní.“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná pracovníčka na krízovej linke).

„Z hľadiska prepájania, budovania, pripravovania prostredia na multi-inštitucionálnu spoluprácu, keďže ženy sú nútené sa obracať na rôzne inštitúcie, zatiaľ naša skúsenosť je, že

spolupráca je veľmi malá, nedostatočne komunikujú inštitúcie medzi sebou, slabo funguje výmena informácií. Je to obrovská príležitosť ako odbremeniť ženy, lebo takto ženy musia chodiť, skresľujú sa informácie, dostávajú protichodné informácie. V taký čas je fajn miešať profesijné skupiny, lebo sekundárny prínos vzdelávania v týchto prípadoch je to, že sa vytvoria kontakty, počujú navzájom, kto má aké kompetencie, s čím sa potýkajú. Prináša to hlbšie porozumenie kompetenciám navzájom a dá sa z toho identifikovať, kde sú problematické miesta (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

Z hľadiska etnicity a iných faktorov:

„Dávať si pozor na také veci, aby nebol jeden muž v skupine, alebo jeden Róm/Rómka v skupine, aspoň dvaja ľudia, aby mali nejakú homogenitu, skladať skupinu a vyberať ľudí. Platí to aj vo vzťahu k inštitúciám, aspoň dvaja policajti, dve sociálne, aj keď to nie je nevyhnutná podmienka, ale prináša to prvok bezpečia, niekto známy tak je, ešte niekto, taký ako ja“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

„A môže sa stať, že budeme mať v skupine medzi 12 ľuďmi jednu rómsku účastníčku alebo účastníka a tam treba, podľa mňa, veľmi dôsledne pracovať s tým, že k rómskej komunite sa viaže ďalší balík mýtov, ktorý súvisí s etnicitou a aj k samotným rómskym ženám a k násiliu v rómskych komunitách. V tomto prípade je asi fajn snažiť sa skupinu viac vyvážiť.“

Odporúčaný štandard kvality zloženia skupiny :

- Zloženie tréningovej skupiny by sa malo odvíjať od určených cieľov tréningu;
- Pri realizácii špecifických modulov určených konkrétnym profesijným skupinám, kde jedným z cieľov je nácviku praktických zručností sa neodporúča zostavovať skupinu z rôznych pomáhajúcich profesií;
- Naopak, pri realizácii vzdelávania v oblasti multiinštitucionálnej spolupráce odporúčame pracovať so skupinou tvorenou ľuďmi z rôznych pomáhajúcich profesií;
- Pri zložení skupiny z hľadiska rôznych faktorov (etnicita, vek, pohlavie, rod...) je vhodné vyvažovať zloženie skupiny tak, aby sme vytvorili pre účastníčky a účastníkov pocit bezpečia;
- Trénerky a tréneri musia byť dobre pripravení na vzdelávací proces a mať dostatok znalostí a zručností na kvalitné vedenie a facilitovanie rôznorodých skupín; dôležité je, aby okrem bežnej skupinovej dynamiky nevyhnutne rozumeli aj procesom rodovej dynamiky;
- Z hľadiska vzdelávania skupiny, ktorá je zložená z mocensky nerovnocenných pozícií je dôležité mať zručnosti na vedenie takýchto skupín; všeobecne je však vhodnejšie snažiť sa o zostavenie homogénnejšie skupiny z hľadiska nerovnocenných pozícií (čím homogénnejšiu skupinu máme, tým je tréningový proces ľahší).

6. ŠTANDARDY KVALITY VZDELÁVANIA V TÉME NPNŽ Z HĽADISKA NASTAVENIA PROCESU VZDELÁVANIA

Medzi dôležité témy pri formulovaní štandardov kvality patrí aj nastavovanie samotného procesu vzdelávania a to tak v prípravnej, realizačnej ako aj vyhodnocovacej (evaluačnej) fáze.

6.1. Príprava a plánovanie vzdelávania ako kľúčový faktor úspešnosti vzdelávania, vrátane dostatočnej časovej dotácie na prípravu

Prvým predpokladom na úspešné naplánovanie vzdelávania je mať vymedzený dostatočný priestor a časový rámec na jeho prípravu a detailné naplánovanie tréningu. Zo skúseností so vzdelávaním možno konštatovať, že prípravná fáza je kľúčovou pre úspešnú realizáciu samotného tréningu.

1. Úvodná fáza prípravy

- a.) Pri nastavovaní vzdelávania by mal mať trénerský tím dostatočný **čas a priestor na stretnutia s cieľovou skupinou**, prípadne so zástupkyňami a zástupcami profesii/cieľových skupín, ktoré ideme vzdelávať. Nemenej dôležité je, aby vedenie inštitúcie malo dostatok znalostí o tréningu a podporovalo vzdelávanie svojich zamestnancov a zamestnankýň – zvyšuje sa tak pravdepodobnosť úspešnosti vzdelávania a prenos zručností do praxe.

„Myslím, že v ideálnom prípade by mal vzdelávaniu predchádzať nejaký dialóg s predstaviteľmi/kami danej inštitúcie, či už s jej vedením – myslím si, že je dôležité, aby vedenie inštitúcie rozumelo tomu, o aké vzdelávanie ide, aký bude jeho prínos pre ich zamestnancov a zamestnankyne a pre celú inštitúciu (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná pracovníčka na krízovej linke).

Prvým predpokladom úspešnosti tréningu a teda aj jedným zo štandardov kvality je mať priestor na dialóg s cieľovou skupinou, resp. zo zástupkyňami a zástupcami cieľovej skupiny a/alebo vedením inštitúcie.

- b.) **Analýza vzdelávacích potrieb:** je ďalším predpokladom a teda aj štandardom kvality. Pomôže nám vyjasniť celkové zameranie ako aj čiastkové ciele tréningu, ukáže nám, aké sú vzdelávacie potreby našej cieľovej 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“¹¹ Analýza vzdelávacích potrieb nám umožní „šit' tréning na mieru“ konkrétnej cieľovej skupine.

¹¹ Podľa: Kuruc, A., Jablonická-Zezulová J. in Mesochoritsová A.(ed.), Jablonická-Zezulová J. (ed),2014, CV MPSVR.

„Čím viac je vzdelávanie nastavené na potreby konkrétnej cieľovej skupiny (niekedy to nie je možné), tým je efekt a dopad vzdelávania oveľa väčší. Myslím si, že toto je veľmi dôležitá vec. A procesy, ako to robiť môžu byť rôzne, či stretnúť sa a hovoriť s ľuďmi, robiť si nejaký predprieskum, alebo keď sú skúsení ľudia a poznajú kompetencie inštitúcie, pozadie a to s čím sa ľudia potýkajú, tak toto určite zvyšuje šancu a efektívnosť (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka)“.

Úvodná fáza môže trvať aj niekoľko týždňov, v závislosti na možnostiach stretávania sa s cieľovou skupinou. Taktiež je potrebné mať dostatok času na vypracovanie analýzy potrieb a jej vyhodnotenie. Vhodnými metódami analýzy sú: dotazníkový prieskum, telefonický/emailový prieskum, interview, stretnutia s vybranými skupinami (individuálne alebo kolektívne). Ak si tréning objednáva organizácia, je potrebné uskutočniť rozhovory s pracovníkmi a pracovníčkami zodpovednými za jeho zabezpečenie, aby sa vyjasnili očakávania.

Ak pripravujeme analýzu potrieb na základe dotazníka, je dôležité mať čas a priestor na jeho vypracovanie a distribúciu cieľovej skupine. Taktiež musíme nechať väčší časový priestor na spätnú väzbu (na vyplnenie dotazníka) účastníkom a účastníčkam – zo skúseností vieme, že je často potrebné opakovane pripomenúť vyplnenie dotazníka. Taktiež musíme vziať do úvahy pracovnú zaneprázdnenosť skupiny alebo aj fakt, že nemusia byť na pracovisku (napr. dovolenka), takže zber odpovedí býva pomerne časovo náročný.

2. Fáza prípravy: kreovania/tvorba tréningového programu

Po úvodnej fáze, ktorá by nám mala poskytnúť prehľad o potrebách skupiny, môžeme pristúpiť k tvorbe programu. Pokiaľ ide o prípravu už podrobného programu a výber tém a metodík, podľa Williams „minimálny potrebný čas predstavuje jeden deň prípravy na každý jeden deň tréningového programu, aj to iba v prípadoch, ak má trénerský tím bohaté skúsenosti, ak máme za sebou prípravnú fázu a o administratívne a organizačné zabezpečenie tréningu je postarané v rámci samotnej organizácie“.

„Mám takú skúsenosť, že príprava je väčšinou dvojnásobok času trvania vzdelávania“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

„Čas na prípravu by mal byť aspoň taký dlhý ako je tréning samotný, niekedy to môže byť až dvakrát čas tréningu. Ako som povedala, téma NPNŽ je dynamická, môžeme potrebovať vyrábať nové materiály, uspôsobovať tie, ktoré máme, naštudovať si nové zákony a podobne. Tréneri/ky by mali byť za prípravu ohodnotení/é, lebo je to kopec času a všetky, ktoré vzdelávame vieme, že príprava na tréning je tá najnáročnejšia časť. Treba si to premyslieť celú a pripraviť – nie je to tak, že ja tu mám nejaký tréningový materiál pripravený, ktorý si zoberiem a idem vzdelávať do hociktorej skupiny, to proste nie je ten typ tréningov. Myslím si, že by to mal byť aj štandard kvality, že to nie je o tom, že si vezmem nejaký manuálik a idem hocikde

vzdelávať“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná pracovníčka na krízovej linke).

Odporúčaný štandard kvality z hľadiska nastavenia procesu vzdelávania

- Jedným zo štandardov kvality je mať priestor na dialóg s cieľovou skupinou, resp. zo zástupkyňami a zástupcami cieľovej skupiny a/alebo vedením inštitúcie;
- Mať vypracovanú analýzu potrieb vzdelávanej inštitúcie, resp. analýzu potrieb cieľovej skupiny, prípadne disponovať kvalifikovanými vedomosťami o spôsobe práce a kompetenciách cieľovej skupiny;
- Časová dotácia na úvodnú fázu prípravy vzdelávania musí byť dostatočná dlhá na komunikáciu a vypracovanie analýzy potrieb (odporúčame pre túto fázu 3 - týždne);
- Časová dotácia na tvorbu samotného programu, vrátane prípravy metodík by mala byť v rozsahu dĺžky tréningu, v ideálnom prípade by to mal byť dvojnásobný počet hodín ako je počet hodín určených na vzdelávanie;

6.2. Realizačná fáza

Počas realizačnej fázy, samotnej realizácie tréningu je potrebné minimálne na začiatku opäť pracovať s očakávaniami skupiny. Trénerský tím by mal vedieť zhodnotiť očakávania a pomenovať, ktoré očakávania môžu byť naplnené a ktoré sú nerealistické (napr. z hľadiska nedostatku času alebo iných faktorov).

Medzi štandardy kvality by malo patriť aj **prispôsobovanie vedenia tréningu aktuálnym potrebám skupiny**. Spätnú väzbu by sme mali získavať vždy po jednotlivých tematických blokoch, prípadne po každom dni a na základ väzby prispôbovať tréning.

„Pracovať s potrebami a nie držať sa rigidne predpísanej štruktúry. Je fajn mať rámeč, toto sú témy, ktoré je potrebné v tomto bloku prejsť, ale mať aj otvorenosť k tomu, že ak vyvstane potreba v skupine, že toto konkrétne ich zaujíma, toto by potrebovali, tak mať na to priestor zahrnúť to do vzdelávania“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

K štandardom by malo patriť aj **vytvorenie tréningových pravidiel**, ktorými sa bude riadiť celá skupina (účastníci a účastníčky ako aj trénerský tím). Pravidlá by mali byť tvorené konsenzom všetkých členiek a členov skupiny spoločne s trénerským tímom. Okrem všeobecných pravidiel (ako napr. mobility na tichý mod) by mali byť vytvorené tak, aby podporovali bezpečný a efektívny vzdelávací proces, vzájomný rešpekt ľudí v skupine, pomáhali pracovať s prípadnými nerovnosťami (napr. rodovými), predchádzali diskriminačným situáciám a pomáhali riešiť vyskytujúce sa záťažové (napr. ak je v skupine žena, ktorá zažila alebo zažíva násilie; prípadne téma je emocionálne ťažká pre niektorých ľudí) či konfliktné situácie. Taktiež

môžu byť nápomocné pre fázu po ukončení tréningu (napr. ak sa prijme pravidlo neposúvať osobné informácie, ktoré sme sa na tréningu dozvedeli).

„Jedným z kritérií kvalitného tréningu je, že má od začiatku jasne stanovené pravidlá“ (špecializovaná poradenská pracovníčka 1, absolventka vzdelávania v téme).

„Je to ťažké téma, nie každý vie o tom počúvať- dať priestor, že ak to nie je príjemné tak môže opustiť skupinu; tie pravidlá sú stále fajn“ (špecializovaná poradenská pracovníčka 2, absolventka vzdelávania v téme).

Odporúčaný štandard :

- Realizačnú fázu prispôbovať potrebám účastníčok a účastníkov na základe spätnej väzby a dynamiky skupiny;
- Skupina spoločne a na základe konsenzu vytvorí pravidlá, ktorými sa riadi počas realizácie tréningu, prípadne po ukončení tréningu;

6.3. Záverečná fáza : Evaluácia ako štandard kvality

Medzi štandardy kvality by mala patriť aj priebežná a záverečná evaluácia vzdelávania. Cieľom evaluácie je vyhodnotiť naplnenie očakávaní účastníčok a účastníkov, dostať spätnú väzbu o spokojnosti/nespokojnosti účastníkov a účastníčok, zhodnotiť stupeň dosiahnutia získaných poznatkov a zručností. Pri realizácii evaluácie môžeme použiť rôzne formy a techniky: 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; na zhodnotenie môžeme využiť aj interaktívne techniky. Podľa skúseností by sa mala evaluácia realizovať aj s odstupom času, aby sme vedeli zhodnotiť prenos znalostí do praxe.

„Myslím si, že evaluácia by určite mala byť zo štandardov kvality a dokonca si myslím, že možno aj taká systematická evaluácia v zmysle, že na konci vzdelávania, ale možno aj potom s odstupom času, s nejakými nezávislými evaluátorkami“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

Odporúčaný štandard: záver

- Realizácia priebežnej a záverečnej evaluácia vzdelávacieho tréningu;
- Overenie dosiahnutých vedomostí, zručností a citlivosti v téme;

7. ŠTANDARDY KVALITY Z HĽADISKA CIEĽOV, OBSAHU A VEDENIA (METODIKY) VZDELÁVANIA

V tejto časti sú uvedené návrhy štandardov kvality týkajúce sa cieľov a od toho sa odvíjajúceho obsahu vzdelávania jednotlivých tréningov. Celkové zameranie (celkový cieľ) tréningu predstavuje jeho základne nastavenie, respektíve to, čo chceme alebo mali by sme tréningom dosiahnuť, aké zručnosti chceme ľuď naučiť, aké vedomosti odovzdať. Je to akýsi všeobecný rámec tréningu, ktorý by sme mali dodržiavať, ale ktorý nám zároveň umožňuje aj prípadnú flexibilitu a otvorenosť (napríklad môžeme meniť tréningové metodiky na dosiahnutie cieľa). Stanovenie cieľov nám zároveň pomáha evaluovať tréning a vyhodnocovať jeho účinnosť. Je zrejmé, že každý vzdelávací program alebo tréning môže mať rôznorodé ciele (najmä čiastkové ciele), keďže sa väčšinou odvíja od analýzy potrieb vzdelávacej skupiny. Napriek tomu je dôležité, aby vzdelávacie tréningy v oblasti násillia páchaného na ženách naplňali nižšie uvedené ciele.

Z hľadiska nastavovania vzdelávania v oblasti násillia páchaného na ženách, vychádzajúc zo vzdelávacej praxe ženských/feministických MVO, všeobecne rozlišujeme tzv. základný scitlivovací tréning a špecifický tréning. Absolvovanie scitlivovacieho tréningu (modulu) je predpokladom, resp. podmienkou pre absolvovanie špecifického tréningu.

7.1. Cieľ a obsah scitlivovacieho tréningu/modulu v oblasti násillia páchaného na ženách

Medzi základné ciele realizácie scitlivovacieho tréningu patria :

- Scitlivovanie na tému násillia páchaného na ženách, s dôrazom na porozumenie rodovej podmienenosti násillia, porozumenia príčin násillia páchaného na ženách a dosiahnutie zmeny postoja (nulová tolerancia násillia);
- Zvyšovanie rodovej kompetencie, reflektovanie procesov rodovej socializácie, kritické reflektovanie rodových stereotypov (ich reprodukcie) a ich vplyv na vytváranie rodových nerovností a vznik násillia páchaného na ženách;
- Odbúranie mýtov a predsudkov viažucich sa k téme násillia páchaného na ženách s cieľom odstraňovať viktimizáciu žien a prispieť k citlivému poskytovaniu podpory a ochrany žien zažívajúcich násillie a ich detí;
- Zvýšenie vedomostí o ľudsko-právnych štandardoch (dokumentoch) týkajúcich sa problematiky násillia páchaného na ženách a ľudských práv žien v ustálených v systémoch ochrany a podpory ľudských práv;
- Zvyšovanie vedomostí a zručností v oblasti násillia páchaného na ženách s cieľom posilniť bezpečnosť žien a detí a eliminovať násillie páchané na ženách;
- Sprostredkovanie vedomostí o situáciách žien vystavených násilliu a ich detí, s cieľom scitlivieť účastníčky a účastníkov tak, aby porozumeli situácii žien a detí;

- Sprostredkovanie vedomostí o dopadoch násilia a vedomostí o stratégiách zneužívateľov;

Medzi témy (obsah), ktoré by sa mali nevyhnutne vzdelávať v rámci scitlivovacieho tréningu patria :

- Teoretické východiska témy NPNŽ (násilie ako porušenie ľudských práv žien), definovanie násilia
- Prehľad o ľudsko-právnych záväzkoch.
- Pochopenie rodovej podmienenosti NPNŽ, osvojenie si rodovej terminológie vrátane získania znalostí o dôležitosti rodovo korektného vyjadrovania
- Mýty a fakty
- Príčiny násilia
- Formy násilia
- Vzorce a dynamika násilia
- Základné informácie o zneužívateľoch (stratégie)
- Dopady násilia na ženy a ich deti

Podrobnejšie môžeme priblížiť štandardy k obsahu a cieľoch scitlivovacieho modulu prostredníctvom nasledujúcich vyjadrení odborníčov v téme NPNŽ:

„Scitlivovák je dôležitý prvý krok, aby vôbec nejaké ďalšie vzdelávanie mohlo byť, ale zároveň, ako keby mal byť prítomný pri všetkých ďalších vzdelávaníach“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

„Mali by vedieť aké sú mýty a fakty o násilí. Mali by vedieť v akých legislatívnych rámcoch sa pohybujeme, dynamiku, vzorce násilia, správanie alebo stratégie násilníkov. Správanie a stratégie žien a detí, ktoré zažívajú násilie. Deti myslím ako primárne a sekundárne obeť. To by bol základ. Myslím, že aj terminológia, rodovo citlivý jazyk, by sa mohol v týchto moduloch začať používať“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

7.2. Ciele obsah špecifického tréningu / modulu

Medzi základné ciele realizácie špecifického modulu/ tréningu patria:

- Zvyšovanie vedomostí o potrebách žien vystavených násiliu a ich detí; scitlivenie na vnímanie potrieb žien a detí;
- Zvyšovanie vedomostí a zručností v identifikácii a odhade násilia páchaného na ženách, vrátane posilnenia zručností na odhad rizikových faktorov;
- Sprostredkovanie vedomostí o základných cieľoch, východiskách a princípoch účinnej intervencie;
- Zvýšenie/získanie zručností na poskytnutie bezpečnej a posilňujúcej intervencie vychádzajúcej z potrieb žien vystavených násiliu a ich detí;

Obsah špecifického tréningu/modulu:

- Východiská špecifickej intervencie v oblasti násillia páchaného na ženách
- Identifikácia násillia
- Rizikové faktory
- Odhad nebezpečenstva
- Bezpečnosť / Bezpečnostný plán
- Nácvik efektívnych a citlivých intervencií/podpory a ochrany žien a ich detí
- Špecifické témy v závislosti od cieľovej skupiny a jej kompetencií a kontextu v ktorom pracujú so ženami zažívajúcimi násillie (odvíja sa od analýzy potrieb cieľovej skupiny, analýzy kompetencií a stanoveného cieľa vzdelávania);

Detailnejší obraz o obsahu a cieľoch špecifického modulu môžeme získať prostredníctvom vyjadrení jednotlivých respondentiek:

„Všetky skupiny by mali vedieť identifikovať násillie – na to musia byť scitlivení, mali by byť dostatočne scitlivení na to, aby neviktimizovali, čiže ďalšia téma, ktorá sa k tomu viaže – ako komunikovať, ako hovoriť so ženou, čo hovoriť, čo nehovoriť, čo robiť, čo nerobiť“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

„Ešte jedna dôležitá vec je, aby poznali možnosti špecifickej podpory pre ženy – to znamená telefónne číslo na národnú linku a špecializované poradenské centrá a bezpečné ženské domy a aby rozumeli tomu, aby vedeli, aký je rozdiel medzi špecializovaným a nešpecializovaným“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

„Rovnako by všetci/ky mali mať celkom slušnú znalosť rizikových faktorov – nemusia všetci nevyhnutne vedieť urobiť odhad nebezpečenstva a vyhodnotiť rizikové faktory, ale všetci/ky by mali vedieť rizikové faktory identifikovať a vedieť, že ak sú niektoré prítomné, tak existuje vysoká pravdepodobnosť nejakej vážnej ujmy a treba konať.“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná pracovníčka na krízovej linke).

„Všetky profesie by mali v rámci tých tréningov sa naučiť ako sa rozprávať so ženou – JAZYK pri všetkých profesiách, na UPSVaR-och, s políciou; lebo veľa vecí sa deje na úrovni jazyka, môže sa ublížiť, stopnúť niečo,...toto je asi najdôležitejšie“ (špecializovaná poradenská pracovníčka 2, absolventka vzdelávania v téme).

„Praktické skúsenosti, z konkrétnych prípadov, aké bolo riešenie, ako sa postupovalo, na čo treba dávať pozor....toto boli veci, ktoré sa na mňa tak lepili a viem si ich ešte aj spätne tak vytiahnuť.“ (špecializovaná poradenská pracovníčka 3, absolventka vzdelávania v téme).

7.3. Metodiky / forma vedenia tréningu

Štandardy kvality vzdelávania v téme násilia páchaného na ženách sa neodvíjajú len od cieľov a obsahu vzdelávania, ale aj od jeho formy. Výsledky práce mimovládnych organizácií pracujúcich dlhodobo v téme násilia, ako aj skúsenosti účastníčok a účastníkov tréningov ukazujú, že tréningy sú najefektívnejšie ak využívajú **interaktívne, zážitkové a participatívne vzdelávacie metódy** (napríklad úvodné zoznamovacie aktivity, zahrievacie aktivity, rolové a simulačné hry, demonštrácia, skupinová práca, diskusie, prípadové štúdie, učenie sa v praxi a pod.). Tie by mali byť kombinované aj s prednáškovými formami vzdelávania a podložené teoretickými vedomosťami.

„(...) na kvalitnom vzdelávaní by malo byť dostatok teórie a dostatok takých scitlivovacích techník, aby sa všetky hodnoty človeka po absolvovaní tréningu zbúrali a postavili nanovo“ (špecializovaná poradenská pracovníčka 1, absolventka vzdelávania v téme).

„ (...) a možno rolové hry – toto mi tam ide do obsahu, toto je to, čo ľudí dostáva do emocionálneho stavu ako keby priamej práce so ženou... (...)lebo vtedy si to najviac pamätám, keď s tým mám emocionálnu, osobnú skúsenosť, zážitok... (špecializovaná poradenská pracovníčka 3, absolventka vzdelávania v téme).

„Malo by to byť interaktívnou zážitkovou metódou, veľa prípadov z praxe, veľa kazuistiky, veľa cvičení v malých skupinách s cieľom naspäť získať spätnú väzbu“ (odborníčka v téme NPNŽ, špecializovaná poradenská pracovníčka, junior lektorka).

Odporúčaný štandard:

- Používanie interaktívnych, zážitkových a participatívnych metód vo vzdelávacom procese.

8. ŠTANDARDY KVALITY TÝKAJÚCE SA KVALIFIKAČNÝCH PREDPOKLADOV TRÉNEROV A TRÉNERIEK (POŽIADAVKY NA ZNALOSTI, ZRUČNOSTI, POSTOJE);

Trénerky a tréneri v oblasti násilia páchaného na ženách (vhodnejšie označenie je rodové trénerky a tréneri v téme NPNŽ, keďže téma násilia páchaného na ženách všeobecne spadá pod rodovú problematiku a vzdelávanie v oblasti násilia páchaného na ženách sa chápe ako jeden z typov rodových tréningov) majú mať zodpovedajúcu odbornú kvalifikáciu, zručnosti a jasne vymedzené hodnotové rámce, aby mohli viesť tréning/vzdelávanie v tejto téme. V tejto časti sa preto zameriame na vymedzenie základných štandardov takejto kvalifikácie.

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

8.1. Štandardy týkajúce sa vedomostí, absolvovaného vzdelávania a prax tréneriek a trénerov

- Tréner/trénerka má dlhoročnú prax v téme násilia páchaného na ženách, rodovej rovnosti a ľudských práv žien;
- Trénerka, ktorá vedie špecializované tréningy pre pomáhajúce profesie má prax z práce so ženami, ktoré zažili alebo zažívajú násilie, prípadne má hĺbkové vedomosti v téme násilia páchaného na ženách, prehľad o kompetenciách vzdelávaných profesií a vedie tréning s trénerkou (kolektuje), ktorá má priamu prax z práce so ženami;
- Tréner/trénerka absolvovala rodový tréning (prípadne iné formy vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti), scitlivovací tréning v oblasti násilia páchaného na ženách, špecializované moduly tréningov v oblasti násilia páchaného na ženách, prípadne tréningy v oblasti antidiskriminácie a ľudských práv;
- Trénerka/tréner absolvoval vzdelávanie vo vedení tréningov (tzv. tréningy trénerov a tréneriek);
- Tréner/trénerka má komplexné a hĺbkové vedomosti o problematike násilia páchaného na ženách a o rodovej rovnosti (vysoká úroveň rodovej kompetencie);
- Tréner/trénerka má komplexné a hĺbkové vedomosti o ľudských právach žien, vrátane hĺbkových vedomostí o ľudsko-právnych dokumentoch v tejto oblasti a vedomosti týkajúce sa všeobecne problematiky ľudských práv a systému ochrany a podpory ľudských práv;
- Tréner/trénerka rozumie príčinám a podstate rodových stereotypov a predsudkov, ich reprodukciu a dôsledkom (násilie páchané na ženách a diskriminácia) ;
- Trénerka tréner majú hĺbkové vedomosti o procesoch skupinovej dynamiky a jej vývojových fázach, vrátane rodovej dynamiky;
- Trénerka tréner majú hĺbkové vedomosti o prevencii konfliktov v skupinovom vzdelávaní a spôsobov ich riešenia;
- Tréner/trénerka má znalosti o kompetenciách a povinnostiach inštitúcií z ktorej pochádzajú účastníci a účastníčky vzdelávania;

- Tréner/trénerka si kontinuálne zvyšuje vedomosti o téme násillia páchaného na ženách, rodovej rovnosti, ľudských práv žien;

Podrobnejšie môžeme priblížiť štandardy v tejto časti prostredníctvom nasledujúcich vyjadrení odborníčov v téme NPNŽ:

„Za sebou nielen scitlivovací výcvik v téme násillia, ale aj následné výcviky na prehĺbenie znalostí o téme násillia a procesoch. Špecifické tréningy, napríklad informácie o profesiách s ktorými ako lektorky môžu prísť do kontaktu, ale aj na prehľbovanie informácií o formách, procesoch, identifikácii násillia, preventívnych aktivitách atď.“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

„Čo by som určite vytiahla je kto vedie tie výcviky – toto je pre mňa vždy také, keď vidím, že sú to ľudia z praxe, s konkrétnymi skúsenosťami s konkrétnou cieľovou skupinou, dá sa oprieť o históriu práce ...toto je pre mňa veľmi dôležité aj osobne, tých ľudí počúvam a beriem ich vážne...a určite teoretické pozadie...čiže mať to akoby aj z praktickej časti, ale aj teoreticky podložené....Mňa vždy tak zaujal ten rozsah vedomostí, toho o čom ten človek vedel hovoriť, napríklad ty (Adriana Mesochoritsová), (Dušana Karlovská) a (Silvia Králová) máte taký obrovský, široký záber toho o čom viete hovoriť...a z akejkolvek strany sme sa opýtali na nejaký problém tak, že ste to vedeli vysvetliť a že to mi stačilo... (špecializovaná poradenská pracovníčka 3, absolventka vzdelávania v téme)“

„Zo svoje skúsenosti by som povedala, že by mali mať skúsenosť s prácou so ženami. To je určite, že obrovský benefit, ale uvedomujem si, že proste môžu byť kvalitní tréneri a trénerky na scitlivovák aj ľudia, ktorí nemajú skúsenosť, ale musia mať potom hĺbkovú znalosť problematiky. To je čo sa týka témy a obsahu... (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

„Tým, že problematika NPNŽ je strašne obsiahla a dá sa na ňu pozerat' z rôznych uhlov pohľadu, tak samozrejme, podľa mňa aj ten, kto trénuje musí mať náhľad, či už v advokačných aktivitách, v priamej praxi so ženami, musí ovládať aspoň základy legislatívy“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

8.2. Štandardy týkajúce sa zručností tréneriek a trénerov

- Tréner/trénerka vie vytvoriť a realizovať tréning „šitý na mieru“ pre konkrétnu cieľovú skupinu;
- Tréner/trénerka má komunikačné zručnosti, prezentačné schopnosti, je schopná facilitovať skupinu, aktívne počúvať a podnecovať kritické myslenie vo vzťahu k téme;
- Trénerka/tréner má zručnosti na zvládanie situácií, ak je v tréningovej skupine žena/ženy, ktoré zažili alebo zažívajú násilliu;

- Trénerka/tréner má zručnosti na zvládanie situácií, ak je v tréningovej skupine muž, ktorý páchal alebo pácha násilie na žene;
- Tréner/trénerka má zručnosti na konštruktívne riešenie konfliktných situácií v skupinách, vie získavať a poskytovať spätnú väzbu;
- Tréner/trénerka je schopná vytvoriť bezpečné a rešpektujúce vzdelávacie prostredie, s cieľom povzbudiť interakciu medzi participujúcimi;
- Tréner/trénerka vie aplikovať znalosti o skupinovej dynamike (vrátane rodovej dynamiky) pri vedení vzdelávania;
- Tréner/trénerka je schopná používať participatívne metódy vzdelávania a je schopná ich primerane zaradiť do vzdelávacieho procesu tak, aby zvýšili efektivitu vzdelávania;
- Tréner/trénerka má vysoké kompetencie v podnecovaní procesu zmeny u účastníkov a účastníčok vzdelávania vo vzťahu k téme násillia páchaného na ženách a rodovej rovnosti - vie podnieť pozitívnu zmenu postojov účastníčok a účastníkov na problematiku a to nenásilným, partnerským a rešpektujúcim spôsobom (pomáha účastníckam a účastníkom k zvládnutiu procesu vlastnej sebareflexie);
- Tréner/trénerka používa nediskriminačný a rodovo korektný jazyk a je schopná identifikovať rodové stereotypy vo vlastnom vyjadrovaní a používaní jazyka alebo v jazyku účastníkov a účastníčok, a je schopný/schopná reagovať citlivo a adekvátne v danej situácii;

„Mali by byť veľmi flexibilní, lebo dynamika v skupine sa mení;....považujem za dôležité citlivo si všimnúť, že sa niečo práve udialo“ (špecializovaná poradenská pracovníčka 1, absolventka vzdelávania v téme).

„Tým že je to problematika NPNŽ si treba dávať pozor/ ja si budem dávať pozor určite na to, že ak prichádzame do kontaktu s cieľovou skupinou (na tréningu) tak môžeme očakávať, že tam niekto bude, koho sa to priamo dotýka. A toto treba stále ošetriť...“ (špecializovaná poradenská pracovníčka 2, absolventka vzdelávania v téme).

8.3. Štandardy týkajúce sa postojov a hodnotových rámcov

- Tréner/trénerka presadzuje rodové a ľudsko-právne východiská témy násillia páchaného na ženách: násilie chápe ako štrukturálny jav súvisiaci s nerovnováhou moci medzi mužmi a ženami a rodovou nerovnosťou a nie ako individuálny problém žien; násilie chápe ako najzávažnejšie porušenie ľudských práv žien a ich dôstojnosti;
- Tréner/trénerka má jasný postoj k téme násillia páchaného na ženách – nulová tolerancia násillia (neexistuje žiadne ospravedlnenie násillia);
- Tréner/ trénerka vždy presadzuje perspektívu skúseností žien, ktoré zažili alebo zažívajú násilie a ich detí a vychádza z potrieb žien a detí;

- Trénerka obhajuje, chráni a presadzuje ľudské práva žien a ľudské práva všetkých ľudí vystavených akýmkoľvek formám diskriminácie;
- Trénerka/tréner podporuje význam ľudskej dôstojnosti, rovnosti a solidarity;
- Tréner/trénerka má zreflektované vlastné rodové stereotypy a predsudky, rovnako ako predsudky týkajúce sa rôznych foriem a druhov diskriminácie;
- Tréner/trénerka je otvorený/otvorená voči iným ľuďom a iným názorom, pokiaľ sú v súlade s ľudsko-právnymi štandardmi;
- Počas tréningu tréner/trénerka jasne reaguje na prípadnú diskrimináciu (aj jazykovú) a rodovo podmienené násilie;

Postojové otázky považovali za kľúčové aj odborníčky v tejto téme:

„Pre mňa je najdôležitejšie ako ja vnímam problematiku. Musím mať jasno v hodnotách, aký ja mám postoj – že netolerujem násilie, že ho neospravedlňujem. Mať to v sebe vysporiadané – nastavené tak, že som tu pre pani bez akýchkoľvek podmienok“ (špecializovaná poradenská pracovníčka 2, absolventka vzdelávania v téme).

„Všetko je potrebné – nestačí len vedieť odpovedať na linke, lebo keď nemáš potrebné základy tak budeš robiť chyby, lebo my všetci žijeme stereotypne (reprodukuje). Takže prebúrať všetko čo vieme; je potrebné zbúrať to zvnútra a postaviť nanovo na ľudsko-právnych základoch. Nemôžeme sa tváriť, že poskytujeme strániace poradenstvo a keď pani odíde tak sa z nej smiať alebo si hovoriť sexistické vtipy – to je neprípustné pre mňa“ (špecializovaná poradenská pracovníčka 1, absolventka vzdelávania v téme).

Za kľúčové považujú expertky aj štandard týkajúci sa nediskriminačných prístupov a veľkej citlivosti na problematiku ľudských práv:

„Myslím, že potrebujú mať veľmi jasno v ľudsko-právnych postojoch aj k iným ľudsko-právnym témam – či už sú to ĽP Rómov a Rómiok alebo LGBTI komunity, môže sa stať, že v skupine budeme mať niekoho, kto má inú ako heterosexuálnu orientáciu a môže prinášať aj podnety, príklady násilia vo vzťahoch rovnakého pohlavia. Myslím si, že ľudia, ktorí budú vzdelávať NPNŽ, potrebujú byť mimoriadne scitlivení všeobecne na ĽP a mať nediskriminačný prístup ku komukoľvek, koho v skupine budú mať. Toto je veľmi dôležité, neviem si predstaviť, že by v téme NPNŽ vzdelával niekto, kto nie je dostatočne scitlivený na ĽP všeobecne a nemá dobre spracované vlastné predsudky, ktoré všetci a všetky prirodzene máme z kultúry, ale potrebujeme ich mať, ako lektorky a lektori, dobre spracované, aby sme ich nevnášali do skupiny, lebo potom je to vlastne v rozpore s východiskami a princípmi práce v téme NPNŽ.“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná pracovníčka na krízovej linke).

8.4. Štandardy kvality týkajúce sa pracovných podmienok a zvyšovania kvalifikácie tréneriek a trénerov

Pre zabezpečenie kvalitného vzdelávacieho procesu je dôležité nielen to, akými zručnosťami či vedomosťami disponuje trénerka alebo tréner, ale aj to, aké má vytvorené a zabezpečené podmienky na výkon vzdelávacej činnosti.

K základným štandardom by malo patriť :

- Trénerský tím (lektorská dvojica) má k dispozícii podporný administratívny tím, ktorý zabezpečuje logistické a administratívne náležitosti tréningu.
- Trénerský tím a podporný administratívny tím úzko spolupracuje pri príprave, realizácii a evaluácii tréningu.
- Trénerský tím má k dispozícii materiálno-technické vybavenie a pomôcky na vzdelávanie.
- Trénerský tím je finančne ohodnotený za lektorovanie (vedenie vzdelávania), ako aj za jeho prípravu.
- Trénerský tím má vytvorené možnosti (časové, finančné) pre kontinuálne a systematické zvyšovanie svojej kvalifikácie (napríklad zabezpečené zdroje na zvyšovanie kvalifikácie prostredníctvom účasti na rôznych vzdelávacích aktivitách, prístup k zdrojovým databázam, zabezpečenú supervíziu).

Bližšie môžeme priblížiť štandardy prostredníctvom nasledujúcich vyjadrení tréneriek :

„Trénerský tím by mal mať podporný tím/človeka, ktorý by zabezpečoval tie základné veci čo treba napr. organizáciu, administratívu modulov a jednotlivých tréningov, zabezpečenie pomôcok, aby tréner mohol naozaj len trénovať, aby tieto veci nemusel mať na zreteli. A mať vytvorený priestor aj ho mať refundovaný na prípravu toho vzdelávania ako takého - nielen prídem, odlektorujem a odídem, ale mať priestor na to, aby som mohla ten tréning pripraviť a mať to aj refundované – zaplatené.“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

Okrem materiálno – technického vybavenia a financovania lektorskej práce, ktoré považovali respondentky za elementárne, sa ukazuje ako dôležitá možnosť ďalšieho vzdelávania :

„Určite nejaká forma času na odovzdávanie skúseností, zdieľanie materiálov, aktivít (...), možno aj nejakej supervízie, koučingu, takej podpornej pomoci (...) hlavne, keď začínajú ľudia, môžu byť skupiny, kde je to veľmi komplikované a samozrejme, nejaké ďalšie kontinuálne vzdelávanie, prístup ku vzdelávaniu, aby lektorský tím nezostal (...) ale aby sa rozširoval obsah a špecifikovali sa veci, čiže samotný prístup ku vzdelávaniu lektorského tímu, či už v téme ako takej, alebo zručnosti“. (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

K ďalším možnostiam zvyšovania kvalifikácie trénerského tímu patrili aj pravidelné stretávania sa lektoriek a lektorov s cieľom zdieľania a výmeny pozitívnych skúseností, výmeny materiálov či námetov na aktivity.

9. ŠTANDARDY KVALITY ZAMERANÉ NA ZAVEDENIE SYSTÉMOVÝCH RIEŠENÍ A UDRŽATEĽNOSŤ KVALITY VZDELÁVANIA

Pokiaľ, ide o situáciu s poskytovaním systémového vzdelávania v oblasti násilia páchaného na ženách na Slovensku, už viackrát som načrtla, že situácia je pomerne komplikovaná. Vychádzajúc z vlastných skúseností ako aj zo skúseností kolegyň, s ktorými som viedla rozhovory, na Slovensku nie sú vytvorené dostatočné podmienky na realizáciu kvalitného vzdelávania v oblasti násilia páchaného na ženách, ktoré by boli súčasťou nejakej širšej stratégie a verejných politík. Možno konštatovať, že tieto iniciatívy týkajúce sa ďalšieho vzdelávania, primárne realizujú mimovládne organizácie a účastníčky a účastníci vzdelávania sa ich zúčastňujú na dobrovoľnej báze. Fakt, že vzdelávanie je poskytované zo strany MVO nie je problémom, práve naopak organizácie v tomto zmysle nadväzujú na svoje dlhodobé pôsobenie v téme a sú tými „najpovolanejšími“ (ak berieme do úvahy navrhovaný štandard týkajúci sa potrebnej praxe lektorov a lektoriek) na odovzdávanie svojich znalostí a skúseností v téme. Ako problém sa skôr ukazuje nesystémovosť, nedostatok kontinuity, nedostatok financií na zabezpečenie vzdelávacích programov. Ako to zhodnotila jedna z respondentiek, „(..) ja si myslím, že mimovládne organizácie supľujú častokrát štát za neštandardných podmienok – neštandardne nevyhovujúcich“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka). Mimovládne organizácie nielenže vytvárajú a vedú vzdelávacie programy, ale sa snažia aj motivovať pomáhajúce profesie a iné cieľové skupiny, aby sa ich zúčastňovali a zároveň zabezpečujú financovanie týchto programov (písanie a administrovanie grantov pod.). To všetko vytvára veľký tlak na ľudské zdroje mimovládnych organizácií, ako aj na samotné lektoriky, ktoré okrem vzdelávania často pôsobia zároveň ako podporný tím, t.j. koordinujú a administratívne zabezpečujú vzdelávanie, administrujú granty, rokujú s cieľovými skupinami a podobne. Z tohto pohľadu je dôležité, aby bol v SR vytvorený systém, ktorý bude zabezpečovať, že poskytované vzdelávanie v oblasti násilia páchaného na ženách bude kvalitné, a to nielen čo sa týka obsahu (štandardy, ktoré by sa mali týkať kvality obsahu, jeho cieľov, znalostí lektorského tímu je načrtnuté vyššie) ale aj z hľadiska nastavenia systémových procesov, to znamená, že budú dlhodobé, kontinuálne a finančne zabezpečené. Základnou požiadavkou samozrejme je, aby vzdelávanie v téme NPNŽ bolo súčasťou prípravy na výkon povolania a tiež súčasťou výkonu povolania. Téma násilia páchaného na ženách je pomerne rozsiahlou vedomostnou témou a preto je dôležité, aby sa ľudia opakovane a kontinuálne vzdelávali a prehľbovali si svoje teoretické znalosti a rozvíjali praktické zručnosti s cieľom zabezpečiť čo najväčšiu ochranu a podporu žien vystavených násiliu a ich detí. Jedným z riešení by bolo napríklad zavedenie povinného vzdelávania pre pomáhajúce profesie, vrátane systému preverovania týchto znalostí (napr. skúšky) či vytvorenie motivačného systému pre ďalšie inštitúcie, aby sa ich zamestnankyne a zamestnanci vzdelávali. Takéto riešenie potvrdzujú aj vyjadrenia odborníčov :

„Dala by som to do zákona k danej profesii, že to je proste automaticky. Ako náhle chcem robiť sociálnu pracovníčku, musím absolvovať kurz, ktorý je v takej a takej téme, v takom

rozsahu a takým obsahom. To by bolo presne dané. To isté by platilo pre políciu, zdravotníkov, súdnych úradníkov, alebo aj sudcov kľudne. Akonáhle chcem byť špecialista/špecialistka na rodinné právo mala by som mať absolvovaný taký a taký kurz, alebo tréning. (...) aj pri silnej fluktuácii zamestnancov v jednotlivých profesiách, by mali byť zamestnanci v úvode zacvičovaný, pripravovaný a to by malo byť určite v rukách MVO. To považujem za štandard kvality, lebo MVO-čky majú najväčšie skúsenosti v téme, aj s lektorovaním v tejto téme. Nevie, že by štátne inštitúcie túto tému riešili, nemám tú vedomosť.“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

Do úvahy je potrebné vziať aj veľkú fluktuáciu ľudí v niektorých inštitúciách. Vzhľadom na to, navrhujú odborníčky nasledovné riešenie:

„Na druhej strane, v mnohých inštitúciách je pomerne veľká fluktuácia zamestnancov/kýň, nedáva mi veľký zmysel hĺbkovo paušálne vyvzdelávať úplne všetkých ľudí v praxi...Systémovejšie opatrenie by bolo vytvoriť špecializované pozície/oddelenia/tímy, v závislosti od veľkosti inštitúcie a potrieb a hĺbkovo a dlhodobo vzdelávať týchto ľudí. Týka sa to aj súdov. Takáto špecializácia je, podľa mňa, jednak ekonomickejším riešením, ale aj efektívnejším. (...) Mal by existovať systém, ktorý by ľudí v inštitúciách motivoval, aby sa v téme vzdelávali a pre isté typy profesií, o ktorých sme sa bavili, by malo byť takéto vzdelávanie povinné, najmä ak sa bavíme o špeciálne vyčlenených ľudí na NPNŽ v rámci inštitúcií. Títo ľudia by mali aj pravidelne prejsť nejakou skúškou, ktorá by overila ich znalosti a odbornosť. (...)Tiež by mal existovať mechanizmus kontroly – v téme NPNŽ si nikto, kto v nej pracuje nemôže dovoliť sa v nej nevzdelávať, lebo sa mení, tak ako sa mení spoločnosť a menia sa aj mýty a podobne“ (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná pracovníčka na krízovej linke).

Niektoré riešenia sa dotýkali aj návrhov kvalitatívnych štandardov, za základe ktorých by sa v budúcnosti zabezpečila distribúcia vzdelávania v rámci celej SR:

„(...) na 1 okresné mesto by mal byť minimálne 1 lektorský tím, alebo aspoň lektor. Lektorský tím, to je to optimálne, ale to nie je celkom realistické. Aspoň 1 lektor na okresné mesto, tak, ako to má polícia – 1 preventista“ (odborníčka v téme NPNŽ, junior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka).

Návrh takéhoto riešenie by si však vyžadoval zavedenie vzdelávacích programov pre budúce lektorky a lektorov v téme násillia páchaného na ženách. Tie by mali obsahovať vzdelávanie v téme násillia páchaného na ženách, ľudských práv žien, rodovej rovnosti a tréningy na získanie trénerských zručností (tzv. T4T).

Odporúčané štandardy:

- Rešpektovať a podporovať expertízu ženských feministických MVO v oblasti vzdelávania a ich vzdelávacie programy ako príklady dobrej praxe a na participatívnej

báze vytvoriť podmienky pre ich disemináciu, napríklad vytvorením systémového financovania vzdelávacích aktivít MVO;

- Zabezpečiť kvalitu vzdelávania, prijatím kvalitatívnych štandardov v tejto oblasti a túto kvalitu vyhodnocovať prostredníctvom evaluačných mechanizmov;
- Zabezpečiť disemináciu vzdelávania – prostredníctvom zavedenia povinného kontinuálneho vzdelávania všetkých pomáhajúcich profesií a najmä vybraných pracovníkov a pracovníčok pomáhajúcich profesií;
- Vytvárať kvalifikované lektorské tímy, založené na systéme hĺbkového vzdelávania budúcich lektoriek/lektorov v téme násilia páchaného na ženách, ľudských práv žien a rodovej rovnosti a lektorských zručností, pričom začínajúce lektori a lektorky ako aj junior lektori a lektorky by pracovali pod vedením senior lektoriek.

10. NA ZÁVER ZHRNUTIE NÁVRHOV ŠTANDARDOV VZDELÁVANIA V OBLASTI NÁSILIA PÁCHANÉHO NA ŽENÁCH

Na záver uvádzame súhrn navrhnutých štandardov vzdelávania v oblasti násilia páchaného na ženách, ktorý je odborným rámcom pre vytvorenie kvalitného systému vzdelávania v tejto problematike.

Odporúčany štandard kvality zloženia skupiny z hľadiska počtosti :

- Najoptimálnejší počet 12 ľudí v jednej vzdelávacej skupine, ktorú vedie jeden lektorský tím t.j.2 lektorky/lektori;
- Optimálny počet: 12 – maximálne 15 ľudí v jednej skupine, ktorú vedie jeden lektorský tím t.j.2 lektorky/lektori;

Odporúčany štandard kvality zloženia cieľovej skupiny :

- Zloženie tréningovej skupiny by sa malo odvíjať od určených cieľov tréningu;
- Pri realizácii špecifických moduloch určených konkrétnym profesijným skupinám, kde jedným z cieľov je nácvik praktických zručností sa neodporúča zostavovať skupinu z rôznych pomáhajúcich profesií;
- Naopak, pri realizácii vzdelávania v oblasti multiinštitucionálnej spolupráce odporúčame pracovať so skupinou tvorenou ľuďmi z rôznych pomáhajúcich profesií;
- Pri zložení skupiny z hľadiska rôznych faktorov (etnicita, vek, pohlavie, rod...) je vhodné vyvažovať zloženie skupiny tak, aby sme vytvorili pre účastníčky a účastníkov pocit bezpečia;
- Trénerky a tréneri musia byť dobre pripravení na vzdelávací proces a mať dostatok znalostí a zručností na kvalitné vedenie a facilitovanie rôznorodých skupín; dôležité je, aby okrem bežnej skupinovej dynamiky nevyhnutne rozumeli aj procesom rodovej dynamiky;
- Z hľadiska vzdelávania skupiny, ktorá je zložená z mocensky nerovnocenných pozícií je dôležité mať zručnosti na vedenie takýchto skupín; všeobecne je však vhodnejšie snažiť sa o zostavenie homogénnejšie skupiny z hľadiska nerovnocenných pozícií (čím homogénnejšiu skupinu máme, tým je tréningový proces ľahší).

Odporúčany štandard kvality z hľadiska nastavenia procesu vzdelávania :

a.) Prípravná fáza

- Mať dostatočný časový priestor na dialóg s cieľovou skupinou, resp. zo zástupkyňami a zástupcami cieľovej skupiny a/alebo vedením inštitúcie.
- Mať vypracovanú analýzu potrieb vzdelávanej inštitúcie, resp. analýzu potrieb cieľovej skupiny, prípadne disponovať kvalifikovanými vedomosťami o spôsobe práce a kompetenciách cieľovej skupiny;

- Časová dotácia na úvodnú fázu prípravy vzdelávania musí byť dostatočná dlhá na komunikáciu a vypracovanie analýzy potrieb (odporúčame pre túto fázu 3 - týždne);
- Časová dotácia na tvorbu samotného programu, vrátane prípravy metodík by mala byť v rozsahu dĺžky tréningu, v ideálnom prípade by to mal byť dvojnásobný počet hodín ako je počet hodín určených na vzdelávanie;

b.) Realizačná fáza

- Realizačnú fázu prispôbovať potrebám účastníčok a účastníkov na základe spätnej väzby a dynamiky skupiny;
- Skupina spoločne a na základe konsenzu vytvorí pravidlá, ktorými sa riadi počas realizácie tréningu, prípadne po ukončení tréningu;

c.) Záverečná fáza:

- Realizácia priebežnej a záverečnej evaluácia vzdelávacieho tréningu;
- Overenie dosiahnutých vedomostí, zručností a citlivosti v téme;

Štandardy týkajúce sa cieľov scitlivovacieho tréningu/modulu :

- Scitlivovanie na tému násillia páchaného na ženách, s dôrazom na porozumenie rodovej podmienenosti násillia, porozumenia príčin násillia páchaného na ženách a dosiahnutie zmeny postoja (nulová tolerancia násillia);
- Zvyšovanie rodovej kompetencii, reflektovanie procesov rodovej socializácie, kritické reflektovanie rodových stereotypov (ich reprodukcií) a ich vplyv na vytváranie rodových nerovností a vznik násillia páchaného na ženách;
- Odbúranie mýtov a predsudkov viažucich sa k téme násillia páchaného na ženách s cieľom odstraňovať viktimizáciu žien a prispieť k citlivému poskytovaniu podpory a ochrany žien zažívajúcich násillie a ich detí;
- Zvýšenie vedomostí o ľudsko-právnych štandardoch (dokumentoch) týkajúcich sa problematiky násillia páchaného na ženách a ľudských práv žien v ustálených v systémoch ochrany a podpory ľudských práv;
- Zvyšovanie vedomostí a zručností v oblasti násillia páchaného na ženách s cieľom posilniť bezpečnosť žien a detí a eliminovať násillie páchané na ženách;
- Sprostredkovanie vedomostí o situáciách žien vystavených násilliu a ich detí, s cieľom scitlivieť účastníčky a účastníkov tak, aby porozumeli situácii žien a detí;
- Sprostredkovanie vedomostí o dopadoch násillia a vedomostí o stratégiách zneužívateľov;

Štandardy týkajúce sa obsahu scitlivovacieho tréningu/modulu :

- Teoretické východiska témy NPNŽ (násillie ako porušenie ľudských práv žien), definovanie násillia
- Prehľad o ľudsko-právnych záväzkoch
- Pochopenie rodovej podmienenosti NPNŽ, osvojenie si rodovej terminológie vrátane získania znalostí o dôležitosti rodovo korektného vyjadrovania

- Mýty a fakty
- Príčiny násillia
- Formy násillia
- Vzorce a dynamika násillia
- Základné informácie o zneužívateľoch (stratégie)
- Dopady násillia na ženy a ich deti

Štandardy týkajúce sa cieľov špecifického tréningu/modulu :

- Zvyšovanie vedomostí o potrebách žien vystavených násilliu a ich detí; scitlivenie na vnímanie potrieb žien a detí;
- Zvyšovanie vedomostí a zručností v identifikácii a odhade násillia páchaného na ženách, vrátane posilnenia zručností na odhad rizikových faktorov;
- Sprostredkovanie vedomostí o základných cieľoch, východiskách a princípoch účinnej intervencie;
- Zvýšenie/získanie zručností na poskytnutie bezpečnej a posilňujúcej intervencie vychádzajúcej z potrieb žien vystavených násilliu a ich detí;

Obsah špecifického tréningu/modulu :

- Východiská špecifickej intervencie v oblasti násillia páchaného na ženách
- Identifikácia násillia
- Rizikové faktory
- Odhad nebezpečenstva
- Bezpečnosť / Bezpečnostný plán
- Návčik efektívnych a citlivých intervencií/podpory a ochrany žien a ich detí
- Špecifické témy v závislosti od cieľovej skupiny a jej kompetencií a kontextu v ktorom pracujú so ženami zažívajúcimi násillie (odvíja sa od analýzy potrieb cieľovej skupiny, analýzy kompetencií a stanoveného cieľa vzdelávania);

Odporúčaný štandard využívania vzdelávacích metód :

- Používanie interaktívnych, zážitkových a participatívnych metód vo vzdelávacom procese.

Štandardy kvality týkajúce sa kvalifikačných predpokladov trénerov a tréneriek (požiadavky na znalosti, zručnosti, postoje) :

a.) Štandardy týkajúce sa vedomostí, absolvovaného vzdelávania a prax tréneriek a trénerov :

- Tréner/trénerka má dlhoročnú prax v téme násillia páchaného na ženách, rodovej rovnosti a ľudských práv žien.

- Trénerka, ktorá vedie špecializované tréningy pre pomáhajúce profesie má prax z práce so ženami, ktoré zažili alebo zažívajú násilie, prípadne má hĺbkové vedomosti v téme násilia páchaného na ženách, prehľad o kompetenciách vzdelávaných profesií a vedie tréning s trénerkou (kolektoruje), ktorá má priamu prax z práce so ženami.
- Tréner/trénerka absolvovala rodový tréning (prípadne iné formy vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti), scitlivovací tréning v oblasti násilia páchaného na ženách, špecializované moduly tréningov v oblasti násilia páchaného na ženách, prípadne tréningy v oblasti antidiskriminácie a ľudských práv;
- Trénerka/tréner absolvoval vzdelávanie vo vedení tréningov (tzv. tréningy trénerov a tréneriek);
- Tréner/trénerka má komplexné a hĺbkové vedomosti o problematike násilia páchaného na ženách a o rodovej rovnosti (vysoká úroveň rodovej kompetencie);
- Tréner/trénerka má komplexné a hĺbkové vedomosti o ľudských právach žien, vrátane hĺbkových vedomostí o ľudsko-právnych dokumentoch v tejto oblasti a vedomosti týkajúce sa všeobecne problematiky ľudských práv a systému ochrany a podpory ľudských práv;
- Tréner/trénerka rozumie príčinám a podstate rodových stereotypov a predsudkov, ich reprodukciu a dôsledkom (násilie páchané na ženách a diskriminácia).
- Trénerka/tréner majú hĺbkové vedomosti o procesoch skupinovej dynamiky a jej vývojových fázach, vrátane rodovej dynamiky.
- Trénerka/tréner majú hĺbkové vedomosti o prevencii konfliktov v skupinovom vzdelávaní a spôsobov ich riešenia.
- Tréner/trénerka má znalosti o kompetenciách a povinnostiach inštitúcií z ktorej pochádzajú účastníci a účastníčky vzdelávania;
- Tréner/trénerka si kontinuálne zvyšuje vedomosti o téme násilia páchaného na ženách, rodovej rovnosti, ľudských práv žien.

b.) Štandardy týkajúce sa zručností tréneriek a trénerov :

- Tréner/trénerka vie vytvoriť a realizovať tréning „šitý na mieru“ pre konkrétnu cieľovú skupinu.
- Tréner/trénerka má komunikačné zručnosti, prezentačné schopnosti, je schopná facilitovať skupinu, aktívne počúvať a podnecovať kritické myslenie vo vzťahu k téme.
- Trénerka/tréner má zručnosti na zvládanie situácií, ak je v tréningovej skupine žena/ženy, ktoré zažili alebo zažívajú násilliu.
- Trénerka/tréner má zručnosti na zvládanie situácií, ak je v tréningovej skupine muž, ktorý páchal alebo pácha násilie na žene.
- Tréner/trénerka má zručnosti na konštruktívne riešenie konfliktných situácií v skupinách, vie získavať a poskytovať spätnú väzbu.

- Tréner/trénerka je schopná vytvoriť bezpečné a rešpektujúce vzdelávacie prostredie, s cieľom povzbudiť interakciu medzi participujúcimi.
- Tréner/trénerka vie aplikovať znalosti o skupinovej dynamike (vrátane rodovej dynamiky) pri vedení vzdelávania.
- Tréner/trénerka je schopná používať participatívne metódy vzdelávania a je schopná ich primerane zaradiť do vzdelávacieho procesu tak, aby zvýšili efektivitu vzdelávania.
- Tréner/trénerka má vysoké kompetencie v podnecovaní procesu zmeny u účastníkov a účastníčok vzdelávania vo vzťahu k téme násillia páchaného na ženách a rodovej rovnosti - vie podnieť pozitívnu zmenu postojov účastníčok a účastníkov na problematiku a to nenásilným, partnerským a rešpektujúcim spôsobom (pomáha účastníčkam a účastníkom k zvládnutiu procesu vlastnej sebareflexie).
- Tréner/trénerka používa nediskriminačný a rodovo korektný jazyk a je schopná identifikovať rodové stereotypy vo vlastnom vyjadrovaní a používaní jazyka alebo v jazyku účastníkov a účastníčok, a je schopný/schopná reagovať citlivo a adekvátne v danej situácii.

c.) Štandardy týkajúce sa postojov a hodnotových rámcov :

- Tréner/trénerka presadzuje rodové a ľudsko-právne východiská témy násillia páchaného na ženách: násillie chápe ako štrukturálny jav súvisiaci s nerovnováhou moci medzi mužmi a ženami a rodovou nerovnosťou a nie ako individuálny problém žien; násillie chápe ako najzávažnejšie porušenie ľudských práv žien a ich dôstojnosti;
- Tréner/trénerka má jasný postoj k téme násillia páchaného na ženách – nulová tolerancia násillia (neexistuje žiadne ospravedlnenie násillia);
- Tréner/ trénerka vždy presadzuje perspektívu skúseností žien, ktoré zažili alebo zažívajú násillie a ich detí a vychádza z potrieb žien a detí;
- Trénerka obhajuje, chráni a presadzuje ľudské práva žien a ľudské práva všetkých ľudí vystavených akýmkoľvek formám diskriminácie;
- Trénerka/tréner podporuje význam ľudskej dôstojnosti, rovnosti a solidarity;
- Tréner/trénerka má zreflektované vlastné rodové stereotypy a predsudky, rovnako ako predsudky týkajúce sa rôznych foriem a druhov diskriminácie;
- Tréner/trénerka je otvorený/otvorená voči iným ľuďom a iným názorom, pokiaľ sú v súlade s ľudsko-právnymi štandardmi;
- Počas tréningu tréner/trénerka jasne reaguje na prípadnú diskrimináciu (aj jazykovú) a rodovo podmienené násillie.

Štandardy kvality týkajúce sa pracovných podmienok a zvyšovania kvalifikácie tréneriek a trénerov :

- Trénerský tím (lektorská dvojica) má k dispozícii podporný administratívny tím, ktorý zabezpečuje logistické a administratívne náležitosti tréningu.

- Trénerský tím a podporný administratívny tím úzko spolupracuje pri príprave, realizácii a evaluácii tréningu.
- Trénerský tím má k dispozícii materiálno-technické vybavenie a pomôcky na vzdelávanie.
- Trénerský tím je finančne ohodnotený za lektorovanie (vedenie vzdelávania), ako aj za jeho prípravu.
- Trénerský tím má vytvorené možnosti (časové, finančné) pre kontinuálne a systematické zvyšovanie svojej kvalifikácie (napríklad zabezpečené zdroje na zvyšovanie kvalifikácie prostredníctvom účasti na rôznych vzdelávacích aktivitách, prístup k zdrojovým databázam, zabezpečenú supervíziu).

Štandardy kvality zamerané na zavedenie systémových riešení a udržateľnosť kvality vzdelávania:

- Rešpektovať a podporovať expertízu ženských feministických MVO v oblasti vzdelávania a ich vzdelávacie programy ako príklady dobrej praxe a na participatívnej báze vytvoriť podmienky pre ich disemináciu, napríklad vytvorením systémového financovania vzdelávacích aktivít MVO.
- Zabezpečiť kvalitu vzdelávania, prijatím kvalitatívnych štandardov v tejto oblasti a túto kvalitu vyhodnocovať prostredníctvom evaluačných mechanizmov.
- Zabezpečiť disemináciu vzdelávania – prostredníctvom zavedenia povinného kontinuálneho vzdelávania všetkých pomáhajúcich profesií a najmä vybraných pracovníkov a pracovníčok pomáhajúcich profesií.
- Vytvárať kvalifikované lektorské tímy, založené na systéme hĺbkového vzdelávania budúcich lektoriek/lektorov v téme násillia páchaného na ženách, ľudských práv žien a rodovej rovnosti a lektorských zručností, pričom začínajúce lektori a lektorky ako aj junior lektori a lektorky by pracovali pod vedením senior lektoriek.

11. POUŽITÁ LITERATÚRA

Deklarácia o odstránení diskriminácie žien, Vyhlásená rezolúciou Valného zhromaždenia č. 2263 (XXII) 7. novembra 1967, In: Ľudské práva, Aspekt, 1, Bratislava, 1997, s.204.

Farkašová, Etela: *Situovanosť vedeckého poznania verzus jeho objektivita* (K problematike situovaného poznania vo feministických epistemológiách), in: FILOZOFIA, roč. 57, 2002, č. 6; Jablonická-Zezulová, Jana (ed.), Mesochoritsová, Adriana, (ed.), a kol. aut.: *Štandardy kvality rodového vzdelávania – východiská a výzvy*, Bratislava 2014, Centrum vzdelávania MPSVR SR.

Dohovor o predchádzaní násilliu páchanému na ženách a domácemu násilliu a boji proti nemu;(zdroj: MZV SR)

Modelové stratégie a praktické opatrenia vedúce k eliminácii násillia voči ženám v oblasti prevencie kriminality a justičnej spravodlivosti, Príloha Rezolúcie VZ OSN č.52/86 z 12.12.1997, preklad pre pracovnú potrebu Expertnej skupiny pre prevenciu násillia voči ženám pri Rade vlády SR pre prevenciu kriminality, Bratislava, 2000.

Pekinská deklarácia a plán činnosti, Vyd. Oddelenie informácií pre verejnosť OSN, New York, 1996, In: Násillie II., Aspekt, 1, 1999, s.89 – 93

Rada Európy, Odporúčanie Rec(2002)5 Výboru ministrov členských štátov o ochrane žien proti násilliu, Prijaté Výborom ministrov dňa 30. apríla 2002 na 794. zasadaní ministrov - zástupcov; Výkladová správa k Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násilliu na ženách a domácemu násilliu a boji proti nemu, RE, 2011.

WILLIAMS, S.: *Oxfam Gender training Manual*, Oxfam, Ireland, 1994.