



Poradenský přístup

Zavádění a etablování gender mainstreamingu v nějaké organizaci je rozsáhlý změnový proces. Změny přinášejí pohyb, opouští se důvěrně známé prostředí. Tím vznikají obavy a odpor ze strany vedoucích pracovníků a pracovníků i zaměstnanců a zaměstnankyň. Pokud je gender představen především jako strukturní element a analytická kategorie, je třeba počítat s ještě silnějším, velmi specifickým odporem. Tyto změnové procesy by proto neměly být prováděny bez interní a/nebo externí gendrové kompetence.

Gendrově orientované změnové procesy

Procesy gender mainstreamingu v praxi využívají různých úrovní a kladou tak různé požadavky na gendrovou kompetenci poradců a poradkyň.

Rozlišujeme proto mezi gender mainstreamingovým (implementačním) poradenstvím, které vyžaduje kompetence v oblasti gender mainstreamingu, například pro vytváření procesů rozvoje organizace, a gendrovým poradenstvím, které je založeno na gendrové kompetenci, například pro realizaci gendrových školení nebo gendrově orientovaného gendrového poradenství.¹ Poradenství je specificky přizpůsobeno dané organizaci. Základem jsou přitom výsledky gendrového výzkumu a zkušenosti z poradenské praxe v oblasti gender mainstreamingu.

Genderově orientované změnové procesy se vždy dotýkají také vlastní identity, nebo jinak individuálních představ pracovníků a pracovníků. Gendrové poradenství toto zohledňuje a vzniklý odpor a obavy na osobní úrovni neprezentuje jako centrální bod změnových procesů. Na odborné úrovni vznikají často problémy při implementaci a aplikaci kvůli rozdílným přístupům k gendrově-politickým otázkám a problémům na straně zúčastněných mužů a žen pracujících v dané organizaci. Toto označujeme jako „nesoučasnost gendrového dialogu“. Popisujeme tím také různorodé zkušenosti, které ženy a muži nasbírali v různých ženských nebo mužských hnutích.

¹ Rozlišování gendrově mainstreamingové kompetence a gendrové kompetence bylo podle našich informací zavedeno na Gendrovém institutu v Sasku-Anhaltsku (GISA). Srov. <http://www.g-i-s-a.de/content/artikel/508> (ze dne 24.9.05)



Úrovně gendrového poradenství

Gender mainstreaming je rozvoj organizace

Gender je účinnou strukturální kategorií. Představy o ženství a mužství, které převládají ve společnosti, se odrážejí i v rámci podnikových struktur. Vytvářejí se kultury dominance, které jsou ovlivněny historií a rozvojem dané organizace. Rozlišujeme tedy mezi „mužsky“ vyprofilovanou a „žensky“ vyprofilovanou organizací. Znamená to, že jako dominantní jsou označovány struktury, které jsou konotovány s významem „mužský“, nebo spíše emocionálně-sociální struktury, které jsou označovány jako „ženské“. Může se samozřejmě také jednat o emocionálně-dominantní struktury. V oblastech orientovaných na profit se setkáváme především s „mužsky“ konotovanými strukturami a u neziskových organizací – zejména v sociální oblasti – s „žensky“ konotovanými strukturami.

Gender mainstreaming je personální rozvoj

Aplikace genderu se dotýká osobní a tím i individuální roviny vedoucích pracovníků a pracovníků a zaměstnanců a zaměstnankyň. Jde při tom například o následující otázky: Jaké gendrové vzory rolí, tedy jaké normativní představy žen a mužů, v sobě jednotlivci nosí? S jakými gendrovými vzory rolí se setkávají v organizaci? Jakou gendrovou kompetenci potřebují vedoucí pracovníci a pracovníci k tomu, aby uměli vést své týmy produktivně? Jakou gendrovou kompetenci vedoucí pracovníci a pracovníci potřebují k tomu, aby uměli odborně podpořit své zaměstnance a zaměstnankyň při aplikaci genderu jako analytické kategorie?

Gender na odborné úrovni

je také relevantní analytickou kategorií: jde tu o zohlednění kategorie pohlaví již od začátku při plánování a vytváření projektů nebo odborných principů.

Transfer genderu jako analytické kategorie a integrace do odborné práce je v současnosti největší výzvou všech organizací, které na jedné ze tří úrovní započali s implementačními procesy gender mainstreamingu.

Předpoklady našeho poradenského přístupu

Gendrově politická strategie gender mainstreamingu, zakotvená Evropskou unií v Amsterodamské smlouvě, vychází z následujícího předpokladu: gender je významným kritériem při řešení hospodářských, podnikových, sociálních, společenských a politických problémů. Gender se tak stává také důležitým kritériem v rámci rozvoje organizace, personálního rozvoje a rozvoje odborné kvality.²

Gender chápeme jako strukturální prvek, analytickou kategorii a výzvu k určitým aktivitám. Tento přístup odkazuje na změnu perspektivy: od podpory žen až ke koncentraci na gendrové otázky a vztahy mezi pohlavími. Již nejde o vnímání žen jako „znevýhodňovaných“ nebo deficitních. Hlavním bodem tohoto přístupu je zakotvení gendrových otázek na společenské, politické, organizační i odborné úrovni. Tím dochází ke zohlednění mužských a ženských přístupů, jakož i mužsky a žensky konotovaných strukturálních prvků.

² Pro nás je gender obzvláště účinnou strukturální kategorií, která je dále diferencována podle věku, národnosti, etnického původu, náboženství, sexuální orientace, tělesných schopností, sociálního statutu/vrstvy, vyznávání určitých hodnot, vzdělání, rodinného zázemí, životních situací atd. (gender diversity).



Genderové poradenství > Poradenský přístup

Zavedením gender mainstreamingu by měli být pod úhlem gendrových aspektů změněny struktury organizací a kultury organizací. K tomu je vždy zapotřebí ve vztahu ke společnosti nebo organizaci naformulovat nebo případně vyjednat gendrově politické nebo gendrově demokratické cíle.³

Organizace musejí být schopné implementovat gendrové perspektivy na všech úrovních, tedy na úrovni organizace a na personální a odborné úrovni, tedy projektové úrovni. Důsledně přitom integrují výsledky a zkušenosti gendrového výzkumu, poradenství a vzdělávání do vlastní odborné a profesní práce. Gendrová kompetence, která je k tomu zapotřebí, je zprostředkovávána pomocí gendrových školení a gendrového poradenství.

Jasný vlastní postoj k poradenství

Dobré poradenství závisí na vlastním postoji k němu: Chápu poradenství jako odborné poradenství odborníků a odbornic nebo jako profesionální podporu ve smyslu coachingu nebo dohledu?

Odborné poradenství odborníků a odbornic zahrnuje vysokou obsahovou odbornou kompetenci, vysokou zodpovědnost vědět to správné. Při odborném poradenství se zákaznice a zákazníci spoléhají na odborné znalosti poradců a poradkyň, chtějí si nechat vyřešit problémy od druhých, nebo od nich přijímat rady. To vyžaduje velmi obšírné odborné znalosti a odbornou kompetenci.

Profesionální podpora pracuje s profesionální distancí, porozumění pomocí profesionálního dotazování, zdrženlivosti při podávání odborných znalostí a poradenstvím zohledňujícím spojitost genderu s odbornými znalostmi, tzv. procesními znalostmi. Znamená schopnost vyjadřovat rezervovaně vlastní kompetenci řešit problém a svůj přístup k řešení. Součástí těchto znalostí jsou vědomosti o procesech a chápání dynamických procesů ve skupině. U profesionálního poradenství ve smyslu podpory musejí mít zákaznice a zákazníci ochotu chtít řešit problémy sami. Silnější pozici zde má vlastní zodpovědnost.

³ Tyto cíle se týkají a) změny kultury organizace, tedy vytvoření spojení pohlaví a organizace, aby mohl být gender v organizaci vnímán jako účinná strukturální kategorie, b) rozhodovacích procesů na různých úrovních, tedy při týmové práci mezi muži a ženami v jejich rozmanitosti, v komunikačních strukturách, vytváření týmů, schopnosti jít do konfliktu a v projektové práci c) rozvoje kvality a zlepšení kvality na odborné úrovni pomocí aplikace genderu jako analytické kategorie.