



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



Rozvoj  
Systému  
Sociálních  
Služeb



SOCIÁLNÍ SLUŽBA  
PŘÁTELSKÁ  
K LGBTI+ LIDEM

**Sociální služba  
přátelská  
k LGBTI+ lidem**

**Kolektiv autorů a autorek**

Publikace byla vytvořena v rámci projektu „Rozvoj systému sociálních služeb“, reg. č.: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15\_017/0003739, který je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

© Texty: Jaroslava Hasmanová Marhánková, Jaroslav Lorman, Jolana Novotná, Karel Pavlica, David Pospíšil, Anna Šujanová, Petr Votruba, Lucia Zachariášová

© Foto: Ink Drop / Shutterstock.com (obálka), Olena Yakobchuk / Shutterstock.com (str. 13), Liderina / Shutterstock.com (str. 15), fizkes / Shutterstock.com (str. 18), Antonio Guillem / Shutterstock.com (str. 38), Haelen Haagen / Shutterstock.com (str. 43), Madeleine Steinbach / Shutterstock.com (str. 50)

ISBN 978-80-7421-251-2

**Sociální služba  
přátelská  
k LGBTI+ lidem**

**Kolektiv autorů a autorek**

# Obsah

<b>BUĎME PŘIPRAVENI NASLOUCHAT A POROZUMĚT .....</b>	<b>6</b>
<b>JAK PŘÍRUČKU POUŽÍVAT .....</b>	<b>9</b>
<b>SPECIFIKA SOCIÁLNÍ PRÁCE S LGBTI+ LIDMI .....</b>	<b>12</b>
<b>1. Proč je důležité je respektovat i začleňovat .....</b>	<b>13</b>
<b>2. LGBTI+ lidé mají specifické potřeby .....</b>	<b>16</b>
<b>3. Kulturně kompetentní sociální práce .....</b>	<b>18</b>
3.1 Identita – věc veřejná? .....	19
3.2 Sociální práce je společensky angažovaná .....	21
<b>CESTY K LGBTI+ INKLUZIVNÍ ORGANIZACI .....</b>	<b>24</b>
<b>1. Jednání se zájemci a zájemkyněmi o službu .....</b>	<b>25</b>
1.1 Respektovat je něco jiného než tolerovat .....	26
1.2 Nebojme se ptát .....	26
1.3 Co ještě mít na paměti? .....	27
1.4 Jak se vám daří? Poznávací znamení inkluzivní organizace .....	28
<b>2. Bezpečí a jistota klientů a klientek .....</b>	<b>30</b>
2.1 Jak bezpečný prostor vytvořit? .....	30
2.2 Role a výběr personálu .....	30
2.3 Jak se vám daří? Poznávací znamení inkluzivní organizace .....	32
Kam „mizí“ LGBTI+ senioři a seniorky? .....	36
<b>3. Úprava materiálů a užívaného jazyka .....</b>	<b>37</b>
3.1 Jak upravit materiály? .....	37
3.2 Formulář není jen formalita .....	38
3.3 Jak (ne)mluvit? .....	39
3.4 Jak se vám daří? Poznávací znamení inkluzivní organizace .....	40

<b>4. Adekvátní úprava prostor .....</b>	<b>43</b>
4.1 Prostor, kde se všichni cítí dobře .....	43
4.2 Duhová vlajka – víc než dekorativní prvek .....	44
4.3 Jak se vám daří? Poznávací znamení inkluzivní organizace .....	45
<b>5. Propojení s LGBTI+ komunitou .....</b>	<b>47</b>
5.1 Člověk je tvor společenský .....	47
5.2 Sociální začlenění LGBTI+ lidí .....	48
5.3 Jak se vám daří? Poznávací znamení inkluzivní organizace .....	49
<b>6. Podpora LGBTI+ zaměstnankyň a zaměstnanců .....</b>	<b>51</b>
6.1 Firemní kultura není jen módní termín .....	51
6.2 Hodnoty hrají roli už při pohovoru .....	52
6.3 Jak se vám daří? Poznávací znamení inkluzivní organizace .....	53
<b>ZÁVĚREM .....</b>	<b>56</b>
<b>Podpořme LGBTI+ lidi, pomůžeme tím všem .....</b>	<b>57</b>
Cizincem nebo cizinkou ve vlastní zemi .....	58
<b>PŘÍKLADY ORGANIZACÍ, KTERÉ V ČESKU ŘEŠÍ PROBLEMATIKU LGBTI+ LIDÍ .....</b>	<b>60</b>
<b>KONTAKTY .....</b>	<b>62</b>
<b>SLOVNÍČEK POJMŮ .....</b>	<b>64</b>
<b>KAM DÁL? LITERATURA K TÉMATU .....</b>	<b>68</b>
<b>Poznámky .....</b>	<b>71</b>

BUĎME PŘIPRAVENI  
NASLOUCHAT  
A POROZUMĚT

Leckdy se setkáváme s námitkami, že témata spojená s LGBTI+ lidmi jsou teď hodně moderní a protežovaná, a přitom odvádějí pozornost od důležitějších otázek a problémů. Co na to odpovídáme? Ano, je pravda, že se s tematikou leseb, gayů, transgender osob, bisexuálních a intersex lidí setkáváme častěji než dříve. Máme možnost sledovat celosvětovou vlnu emancipace těchto lidí srovnatelnou s prosazováním rovných práv žen před sto lety. Pravdou je i to, že v České republice nemají dosud LGBTI+ lidé rovná práva s heterosexuální většinou. Stále žijeme v silnějším či slabším stínu odsuzování homosexuality jako něčeho zvráceného, o čem je lépe nemluvit. Tento názor převládal po dlouhá staletí. A přesto mezi námi sexuální a genderové menšiny žily a žijí. Podle současných odhadů je jich násobně víc než příslovečná „čtyři procenta“.

Díky zmíněné emancipační vlně roste informovanost o životních příbězích a životních strategiích neheterosexuálních i trans\* lidí velmi rychle. Ve světě rychlého informačního propojení a sociálních sítí se tyto poznatky snadno šíří. Spolu s tím zase roste odvaha LGBTI+ lidí v Česku i jejich touha po tom, aby už své preference a odlišnosti nemuseli skrývat. Na příkladech druhých lidí a jiných států vidí, že by své životy mohli prožívat jinak, víc podle svých vlastních představ. A to je dobře, protože nikomu neprospívá, když dlouhodobě žije ve vnitřním vyhnanství.

Ačkoliv LGBTI+ lidé žili a žijí ve stejné společnosti jako ostatní, jejich životní příběhy, jejich rozhodování i možnosti jsou jejich sexuální orientací nebo genderovou identitou významně ovlivněny. Podílejí se na dějinách celé společnosti, na jejích hodnotách, ke kterým přispívají srovnatelně s ostatními, a přesto se výrazně častěji setkávají s posměchem a odmítnutím. Včetně toho institucionalizovaného. Intimní vztah mezi osobami stejného pohlaví u nás sice není trestný už desítky let, dodnes však příslušníci LGBTI+ komunity v ČR nesmějí uzavřít manželství s osobou stejného pohlaví, nemají společné jmění, a když jejich partner či partnerka zemře, nevzniká jim nárok na vdovský či vdovecký důchod.

My jako sociální pracovníci a pracovnice víme, že kvalita práce, kterou vykonáváme, přímo souvisí s pozorností a respektem k jedinečnosti dotyčného člověka, jeho životní zkušenosti a preferencím. Abychom byli schopni takovou jedinečnou zakázku zaslechnout v její celistvosti, musíme k tomu svůj sluch připravit



a seznámit se s kontexty, ze kterých ten který člověk vychází. Jistě: LGBTI+ lidé jsou jen jednou menšinou mezi ostatními. A jistě: stejnou pozornost a podporu si zasluhují i další menšiny, znevýhodněné ve světě sociálních služeb. Ale argument, že jsou i jiní, kterým by bylo dobré věnovat zvláštní pozornost, by neměl být zástěrkou pro to, aby se nakonec zvláštní pozornost nevěnovala nikomu.

K většímu porozumění druhým lidem, i těm LGBTI+, má přispět text, který právě držíte v ruce.

---

*„Coming out mého syna byl pro mě zrcadlem sebepoznání – nešlo jenom o vztah matka a syn, ale o uvědomění si, jaký vlastně mám postoj k homosexualitě. Jako každá matka gaye, a je to zřejmě normální a přirozené, jsem si začala pokládat otázky: Jaká bude jeho budoucnost? Jak bude žít, až bude starý? Postará se o něj někdo? Bude mít vlastní rodinu, děti? Uvědomila jsem si, s jakou samozřejmostí a s odkazem na přirozenost je svět heterosexuálně nastavený a také s jakou samozřejmostí sociální práce prioritně pracuje s heterosexualitou. Dvacetiletá praxe v sociální službě mi dala zkušenost, že i když hlásáme rovnost, jsou klienti, kterým tu rovnost dlužíme, protože bez ní nemohou být tím, čím chtějí být a čím jsou rádi.“*

---

Dagmar Lavrenčíková, sociální pracovníce a vedoucí pečovatelské služby města Rokytnice v Orlických horách

# JAK PŘÍRUČKU POUŽÍVAT

Tato publikace je primárně určena pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně v sociálních službách, ale zajímat určitě bude i další odborníky a odbornice z oblasti pomáhajících profesí, studentky a studenty oboru sociální práce i širší veřejnost. Jedná se o praktickou příručku, která je opřena o životní příběhy skutečných lidí i aktuální vědecké poznatky a výsledky výzkumů z českého prostředí. Jejím cílem je být dobrým nástrojem pro respektující a poučenou práci s LGBTI+ klienty a klientkami i pro řešení specifických problémů, kterým LGBTI+ lidé ještě stále čelí, ať už v prostředí sociálních služeb, nebo jinde.

Příručka je rozdělena do dvou částí. V úvodu se dočtete o tom, proč jsou LGBTI+ lidé ve společnosti i v sociálních službách stále v nevýhodné pozici, na jaké specifické překážky a stresory narážejí a jak by měla vypadat kulturně kompetentní sociální péče, která tyto problémy pomáhá odstranit. V části nazvané *Cesty k LGBTI+ inkluzivní organizaci* potom najdete praktické rady, doporučení i příklady dobré praxe rozdělené do šesti tematických okruhů.

Na konci každého okruhu narazíte na sekci nazvanou *Jak se vám daří?* a v ní najdete přehled poznávacích znamení kulturně kompetentní služby, která s LGBTI+ klienty a klientkami úspěšně pracuje. Jde o signály, ale i procesní nebo organizační nastavení, která je třeba zohlednit, a pro lidi, které podporujeme, jsou důležité. Vycházejí ze zkušeností organizací v Německu<sup>1</sup> a USA<sup>2</sup>, které jsme upravili pro české podmínky. Každý přehled můžete pojmout jako „kontrolní seznam“ pro svou organizaci nebo jednoduše jako soubor tipů, o čem v rámci jejího fungování uvažovat.

S orientací v příručce i dalším studiem problematiky vám pomůžou přílohy na konci příručky. Najdete tam slovníček pojmů, které se napříč textem objevují, tipy na české LGBTI+ organizace a literaturu k tématu.

---

1 Berlínská organizace Schwulenberatung Berlin. Z jejich dostupných tiskovin např. *Inklusion sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Alten- und Pflegeeinrichtungen*. Berlín 2018. Dostupné z: [www.bit.ly/Nemecko\\_brozura](http://www.bit.ly/Nemecko_brozura).

2 Srv. s příručkou amerického National Resource Center on LGBT Aging (ve španělštině): *Servicios Inclusivos Para Personas Mayores LGBT*. New York 2014. Dostupné z: [www.bit.ly/USA\\_brozura](http://www.bit.ly/USA_brozura).

Věříme, že vám příručka bude v případě potřeby vždy k ruce, pomůže vám reagovat na reálné situace, inspiruje vás k dalšímu studiu problematiky a sledování toho, jak se společnost i sociální služby vyvíjejí k lepšímu. A to je také náš cíl. Příjemné čtení!

Kolektiv autorů a autorek

SPECIFIKA  
SOCIÁLNÍ PRÁCE  
S LGBTI+ LIDMI

# 1. Proč je důležité je respektovat i začleňovat

Každý člověk, který přichází do našich služeb, si s sebou nese své naděje a obavy. Zrcadlí se v nich jeho životní zkušenost, která je více nebo méně radostná. Poskytovatel či poskytovatelka sociální služby má několik důležitých úkolů: pozorně naslouchat, vycházet z toho, že druhý člověk je odlišný, a respektovat jeho vlastní přání. Pokusíme se to ilustrovat na jednom takovém životním příběhu.



## „O čem si s nimi budu povídat?“

Pan Milan<sup>3</sup> se narodil v roce 1945. V dospívání ho začali přitahovat starší muži. S jedním takovým mužem navázal v patnácti letech písemnou komunikaci, ale jeho rodiče dopisy náhodou objevili. Pro Milana nastalo těžké období. Rodiče kontaktovali sexuologický ústav a přihlásili syna na léčení. Byla to pro něj traumatická zkušenost, která skončila až díky doporučení lékaře. Ten si s rodiči promluvil o tom, že jejich syn je homosexuál, nikoliv ale sexuální deviant. Milanovi rodiče se s touto zprávou těžko smířovali, sám Milan však svůj nedobrovolný coming out zpětně hodnotí jako moment, který ho uchránil před úvahami o nutnosti vstoupit do manželství, ve kterém by byl jistě nešťastný.

Dobré vztahy v rodině se podařilo udržet, ale pouze za cenu, že se v ní o Milanově sexuální orientaci nikdy nemluvílo. Ačkoliv měl za svůj život několik dlouholetých partnerských vztahů, rodina jeho partnery nikdy neuznala za svou součást. Milan na své zesnulé rodiče vzpomíná s láskou. Přesto jednou z jeho nejsilnějších vzpomínek na matku zůstává věta, kterou mu řekla, když byl mladý: *„Radši bych byla mrtvá než mít syna teplouše.“*

Milan v dospělosti nikdy nepovažoval svou sexuální orientaci za něco, co by bylo potřeba skrývat. V zaměstnání nicméně o svém soukromí příliš nemluvil. Žil velmi aktivní život jako součást LGBTI+ komunity. V posledních letech ho ale začala trápit samota. Zdravotní problémy ho donutily stáhnout se z některých aktivit. Gay kluby, které dříve rád navštěvoval, se pro něj staly spíše symbolem mládí a místem, ve kterém si už nepřípadá tak vítaný.

Oporou mu byl blízký přítel, kterého chodil navštěvovat v domově pro seniory. Bohužel před rokem zemřel a Milan se s tím přirozeně špatně vyrovnává. Vzpomíná mimochodem, jak ho při jedné návštěvě tento přítel požádal, aby ho před pečovatelkou nedržel za ruku, protože to pak vede akorát k drbům. Sám Milan cítí, že se možná bude sám brzy muset odstěhovat do instituce dlouhodobé péče a tohoto momentu se obává. Domovy pro seniory jsou pro něj symbolem neradostného stáří a samoty. Navíc se bojí, že v domově bude ještě více

---

3 Jedná se o popis fiktivního životního příběhu, který ale vychází z reálných výpovědí starších LGBTI+ mužů.



izolovaný a osamělý, protože s ostatními klienty a klientkami nebude mít mnoho společného. O čem si s nimi bude povídat? Nemá vnoučata ani širší rodinu; zároveň je přesvědčen, že je nemyslitelné, aby s ostatními klienty a klientkami vzpomínal na své partnery a život v LGBTI+ komunitě, a že by to vedlo pouze k nepřátelstvím.



## 2. LGBTI+ lidé mají specifické potřeby

Představme si nyní, že se zdravotní stav pana Milana skutečně zhoršil a on zažádal o přijetí do domova pro seniory. Jsou jeho životní příběh a zkušenosti odlišné od jiných klientů? Bezpochyby ano. Milanovy vztahy s rodinou, jeho partnerské vazby a postoj k sociálním službám výrazně ovlivnila skutečnost, že je gay. Pokud chceme porozumět například jeho obavám z využívání určitých služeb či ze vztahů s ostatními klienty a klientkami služby, není možné tento aspekt jeho života opomíjet.

Znamená to, že je na pana Milana potřeba nahlížet jako na „specifického“ klienta sociálních služeb a že je k němu nutné přistupovat odlišně? Většina z nás by jistě po právu odpověděla, že ne. Každý člověk si zasluhuje stejně respektující přístup bez ohledu na pohlaví, sexuální orientaci, náboženské vyznání či například barvu pleti. Jenže tento stejnou měrou respektující přístup není možné zaměňovat s přístupem v duchu „prostě budeme s každým nakládat stejně“. Ten klientovi či klientce jen velmi zřídka zajistí ty nejlepší výsledky, ať už je jejich sexuální orientace nebo genderová identita jakákoliv. Jednoduše proto, že *nejsme* stejní. Naše životní příběhy, obtíže, na které jsme v životě naráželi, a možnosti, které jsme měli k tomu je překonat, se odvíjejí od různých forem znevýhodnění a předchozích zkušeností. Jejich pochopení je klíčové pro práci s každým klientem či klientkou.

Potřeby každého z nás se odvíjejí od toho, kdo jsme, jak se na sebe díváme nebo co jsme v minulosti zažili. Tento fakt se jistě dotýká všech, nejen LGBTI+ lidí. Ne každý z nás je ale vystaven stejným formám znevýhodnění. Všichni LGBTI+ lidé nemají stejnou zkušenost a stejný životní příběh. Ale všichni žijí ve společnosti, ve které se jejich identita vymyká obecně přijímaným představám o tom, co je „běžné“ či „normální“. Ty se často bohužel stávají i součástí našich představ o „běžném“ a „normálním“ klientovi a klientce sociálních služeb. Genderová identita a sexuální orientace přitom představují zásadní součást toho, kým jsme. Mají vliv na to, jak vypadají naše rodinné vztahy, kdo jsou naši blízcí a přátelé, jak se na nás dívají ostatní. Cílem profesionálního přístupu je utvářet praxi sociální práce a péče, která zohledňuje faktory, jež ovlivňují život klientů a klientek. Tedy i ty zmíněné.

Jsme přesvědčeni, že stávající praxe sociální práce LGBTI+ osoby nediskriminuje ani nevyčleňuje záměrně. Obavy pana Milana ostatně nesměřovaly k tomu, že se mu dostane horší péče. Byly spojené spíše s představou institucí pobytové péče jako míst, ve kterých je lepší o své sexuální orientaci pomlčet. Byly to především

obavy z toho, jak jej ostatní přijmou, že se mu budou smát nebo ho odsoudí. Můžeme mu s jeho strachem z osamělosti pomoci, pokud neznáme jeho kořeny? Může být jeho začlenění do pobytové služby úspěšné, pokud nebudeme umět pracovat s jeho individuálním životním příběhem? Jakkoliv můžeme sexuální orientaci a genderovou identitu považovat za soukromou záležitost, nepředpokládejme, že přistupovat ke každému stejně je univerzální záruka toho, aby z dané služby a asistence každý profitoval ve stejné míře.

---

*LGBTI+ respektující přístup neznamená jednat s každým stejně, ale jednat s každým se stejnou mírou respektu. Tedy také usilovat o to, abychom pochopili potřeby daného klienta či klientky. Podmínkou kvalitní služby a péče je zohlednění osobních podmínek, biografie, rodinných a partnerských vztahů, významu dalších osob v životě klienta nebo klientky. Stejně tak musíme zohlednit předchozí zkušenosti se znevýhodněním. V rámci sociální práce bychom neměli předpokládat, že tyto aspekty klientova nebo klientčina života známe. To znamená rovněž nepředpokládat, že známe jejich sexuální orientaci a genderovou identitu.*

---

### 3. Kulturně kompetentní sociální práce

Aby bylo možné péči a službu klientovi či klientce, jak se říká, ušít na míru, je potřeba dobře naslouchat, zachytit „zakázku“, dobře se zorientovat v situaci daného člověka. Není to jednoduché, protože sociální pracovník nebo pracovnice<sup>4</sup> nikdy nemohou být v jeho kůži. Naši klienti a klientky navíc leckdy reprezentují nejruznější menšiny: etnické, náboženské nebo právě třeba sexuální a genderové. Abychom byli schopni dobře zaslechnout, co opravdu potřebují, co je pro ně cenné a na co máme dát pozor, je dobré vyměnit (často mylné) předpoklady za skutečný vhled. Je potřeba se stále dozvzdělávat, být připraveni pracovat s vlastními očekáváními a předsudky. V odborné literatuře se takovému poučenému a chápajícímu přístupu říká kulturně kompetentní sociální práce nebo kulturně kompetentní péče.

Kulturně kompetentní péče je definována jako „*schopnost poskytovat profesionální služby způsobem, který je v souladu s kulturou klienta nebo klientky a vyžaduje přizpůsobení svých pracovních úkolů a pracovních stylů kulturním hodnotám svých klientů a klientek*“<sup>5</sup>. Její podstatou je tedy předcházet situacím, ve kterých by daná



4 V této publikaci užíváme označení „sociální pracovník“ a „sociální pracovnice“ pro celý multidisciplinární tým podílející se na poskytování služby a dosahování jejich cílů – např. pracovníci a pracovnice v sociálních službách, pečovatelé a pečovatelky, speciální pedagogové a pedagožky.

5 Green (1982) dle Lukešová, M. *Interkulturní kompetence jako faktor kulturně kompetentní praxe v sociální práci*. In: Sociální práce 1/2015, str. 96–108.

skupina čelila nevhodnému zacházení nebo diskriminaci kvůli neporozumění a neznalosti jejich specifík ze strany pečovatelů a pečovatelek.

Klíčovými faktory pro poskytování kulturně kompetentní péče jsou proto znalosti o dané menšině. Je například potřeba vědět, jak může probíhat coming out, znát rozdíl mezi genderovou identitou a sexuální orientací, umět používat správnou terminologii.<sup>6</sup> To by se následně mělo odrážet v určitých dovednostech a schopnostech, jako je správná komunikace, zacházení s důvěrnými informacemi, práce s biografií člověka a podobně.<sup>7,8</sup> Nezbytnou součástí tohoto přístupu je také sebe-reflexe: sociální pracovník nebo pracovníce by si v interakci s LGBTI+ klientem či klientkou měli uvědomovat vlastní pocity, myšlenky, předsudky a měli by s nimi zacházet tak, aby na samotého klienta či klientku neměly žádný vliv.<sup>9</sup>

Poskytování kulturně kompetentní péče stojí na otevřenosti, respektu, citlivosti, snaze o porozumění a ochotě učit se. Je to způsob podpory, který má potenciál přiléhavě reagovat na potřeby klienta nebo klientky, minimalizovat vnitřní překážky pracovníků a pracovníc pro poskytování kvalitní péče, a být tedy nástrojem pro prevenci špatného zacházení a diskriminace.

### 3.1 Identita – věc veřejná?

V rámci sociální práce se často stává, že LGBTI+ lidé nejsou explicitně zohledňováni při plánování a poskytování sociálních služeb. To neznamená, že je nevyužívají nebo by je využívat nechtěli. Neviditelnost LGBTI+ klientů a klientek sociálních služeb může být dána tím, že cítí obavy z přijetí své sexuální orientace či genderové identity – nejen ze strany těch, kteří službu poskytují, ale i ze strany ostatních klientů a klientek.

---

6 Viz Slovníček na str. 64.

7 Kadlecová (Pelechová), T., Kostihá, S., Macháčková, M., Pavlica, K., Pitoňák, M., Rumpel, A., Smetáčková, I., Šoustal, R. *Specifika sociální práce respektující genderovou, sexuální a vztahovou rozmanitost: Část I – To nejdůležitější z oblasti genderové, sexuální a vztahové diverzity a respektující sociální práce*. Prague Pride z. s, Praha, 2020. Dostupné z: [www.bit.ly/Specifika\\_socialni\\_prace](http://www.bit.ly/Specifika_socialni_prace).

8 Nádvořníková, T. *LGBT seniři v institucích sociální péče*. Bakalářská práce, Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta, Olomouc 2018.

9 Purnell (2013) dle Škorníčková, Z. *Využití modelu kulturních kompetencí v české ošetrovatelské praxi*. Disertační práce, Univerzita Pardubice, Fakulta zdravotnických studií, Pardubice 2019.

LGBTI+ lidé se během svého života potýkají s řadou forem diskriminace, které mohou mít negativní dopad nejen na jejich zdraví a kvalitu života, ale právě i na jejich důvěru v pomoc ze strany autorit a sociálních služeb. Tyto formy vyloučení jsou zakořeněné v historické stigmatizaci neheterosexuálních a trans\* lidí. Diskriminaci je možné odbourat, ale je k tomu potřeba zvyšovat povědomí o tématech spojených s LGBTI+ problematikou a vytvářet podpůrné služby i politiky. Sociální práce by v tomto úsilí měla hrát klíčovou roli.

V sociálních službách často narážíme na obavy a nedůvěru LGBTI+ klientů a klientek, kteří svou identitu nebo orientaci před okolím ze strachu skrývají. Jsou závislí na pomoci a nechtějí si nikoho rozhněvat. Nakonec se to netýká jen neheterosexuálních a trans\* osob. Podobně se z různých důvodů cítí i řada heterosexuálních klientů a klientek, zejména starších a křehkých lidí. Proto je tolik důležité v sociálních službách cíleně vytvářet bezpečné prostředí pro všechny a vždy se snažit, abychom navázali vztah důvěry. Stává se, že se sociální pracovníci a pracovníce dozvědí o klientovi či klientce víc, než o nich ví jejich vlastní rodina nebo blízcí.

Můžeme se ptát, proč bychom vlastně měli o klientech a klientkách vědět, jaká je jejich sexuální orientace nebo genderová identita. Intimitu a sexualitu považujeme za něco soukromého. A je pravda, že o mnoha lidech ve svém okolí tyto informace nemáme a našemu pěknému vztahu to nepřekáží. V prostředí sociálních služeb se ale nutně dotýkáme soukromí, protože naším společným cílem je sociální začlenění a celková podpora klienta nebo klientky. Vstupujeme do jejich vztahů s blízkými lidmi. Podporujeme je, aby svůj život prožívali podle vlastních představ. A tak nezbytně vstupujeme i do soukromé oblasti, leckdy do oblasti přání. LGBTI+ lidé mohou prožívat obavy, pokud bychom například měli potkat jejich partnera či partnerku nebo otevřít téma jejich osobně prožité tranzice.

Abychom druhému člověku porozuměli, je taková otevřenost velmi důležitá, protože život každého z nás i naše budoucnost se utkávají také ze zážitků v minulosti. Ty nás buď posilují, nebo naopak oslabují. Může se ale také stát, že klient či klientka nebudou chtít o své sexuální orientaci či genderové identitě mluvit, nebudou chtít projít coming outem. Bezpečné prostředí znamená, že i na tento postoj mají nezadatelné právo. Nikdo nesmí být nucen (natož manipulován) ke sdílení jakýchkoliv informací o sobě samém.

## 3.2 Sociální práce je společensky angažovaná

Podle své definice sociální práce „*podporuje sociální změny a rozvoj, sociální soudržnost a posílení a osvobození lidí. V sociální práci jsou zásadní principy sociální spravedlnosti, lidských práv, kolektivní odpovědnosti a respektování rozmanitosti.*“<sup>10</sup> Sociální pracovník nebo pracovnice se jistě orientuje na nepříznivou potřebu klienta nebo klientky; zaměřují se na jednotlivce v celku jeho vztahů a pomáhají řešit jeho konkrétní situaci. Na druhé straně se orientují v situaci společenské a snaží se o její změnu tak, aby některé skupiny lidí neznevýhodňovala, nediskriminovala, a tak je nevháněla do nežádoucích sociálních okolností. Sociální pracovníci a pracovnice tedy svou práci přímo či nepřímo bojují za lidská práva. Na tento aspekt sociální práce se v praxi často zapomíná, ale je velmi důležitý.

V případě starších lidí například nestačí jen poskytovat patřičné služby nebo jim pomoci vyřídit příspěvek na péči náležitěho stupně. To je určitě nezbytné. Ale stejně tak je potřeba usilovat o spravedlivý a důstojný důchodový systém, o společnost, na jejímž životě se mohou podílet lidé jakéhokoliv věku a jakýchkoliv dispozic. O podobu sociálních služeb, která bude respektovat osobnost a vlastní vůli staršího člověka. Sociální pracovník nebo pracovnice se tak stává programovým kritikem nebo kritičkou nespravedlností a chyb v systému. Z povahy své profese stojí za klienty a klientkami. Hájí jejich zájmy a je vždy na jejich straně.

Celostně vykonávaná sociální práce proto potřebuje pracovat s širším povědomím o společenském kontextu, zažitých stereotypech či způsobech diskriminace. Cílové skupiny uživatelek a uživatelů sociálních služeb totiž leckdy odpovídají těm, které jsou ve společnosti znevýhodňované – at už jsou to matky samoživitelky, Romové a Romky, kteří jsou u nás dlouhodobě v marginalizovaném postavení, lidé s hendikepem, kteří mají omezený pohyb ve veřejném prostoru, nebo starší lidé čelící ageistickým stereotypům. Sociální pracovník či pracovnice by si měli jejich znevýhodnění uvědomovat a pracovat s ním. Totéž platí samozřejmě i pro LGBTI+ lidi.

---

<sup>10</sup> Globální definice sociální práce schválená valnou hromadou IFSW a valným shromážděním IASSW v červenci 2014. Dostupná z: [https://bit.ly/definice\\_socialni\\_prace](https://bit.ly/definice_socialni_prace).

## Jsmo opravdu tak „tolerantní“?

Můžeme si myslet, že je česká společnost vůči LGBTI+ lidem otevřená. Částečně po právu – registrované partnerství podle průzkumů podporuje 75 % obyvatel a obyvatelek Česka.<sup>11</sup> Na druhou stranu u nás LGBTI+ lidé zažívají diskriminaci nebo obtěžování třikrát častěji než většinová populace. Obtěžování má většinou podobu poznámek nebo výhrůžek na adresu jejich sexuální orientace nebo genderové identity.<sup>12</sup>

Jen pro představu: každý čtvrtý obyvatel ČR uvedl ve výzkumu z roku 2020, že by nechtěl mít za souseda nebo sousedku LGBTI+ člověka<sup>13</sup>. Celých 42 % Čechů a Češek se domnívá, že by přiznání člověka, že je LGBTI+, způsobilo potíže v jeho okolí.<sup>14</sup> Když uvážíme tato čísla, vidíme, že česká společnost zdaleka není tak tolerantní, jak by se mohlo zdát. A že život u nás přináší neheterosexuálním a trans\* lidem často obavy z reakcí okolí; strach, který příslušník nebo příslušnice většiny nezná a mít nemusí. Tomuto zbytečnému stresu se odborně říká *minoritní stres*.

## Minoritní stres

Minoritní neboli menšinový stres je „nadbytečný stres, kterému jsou jednotlivci ze stigmatizovaných skupin vystaveni v důsledku své menšinové pozice. Stres, který působí nad rámec běžných typů stresu, s nimiž se setkávají všichni lidé. Je typický chronický, sociálně založený a relativně stabilní v čase a představuje soubor rozmanitých stresorů a faktorů, které mohou negativně ovlivňovat duševní zdraví neheterosexuálních lidí.“<sup>15</sup>

---

11 CVVM. *Postoje veřejnosti k právům homosexuálů – květen 2019*. Tisková zpráva, Praha, 2019. Dostupné z: [www.bit.ly/CVVM\\_kveten2019](http://www.bit.ly/CVVM_kveten2019).

12 Šabatová, A. *Být LGBT+ v Česku. Zkušenosti LGBT+ lidí s předsudky, diskriminací, obtěžováním a násilím z nenávisli*. Výzkum veřejného ochránce práv, Brno 2019. Dostupné z: [www.bit.ly/vyzkum\\_ombudsmanky](http://www.bit.ly/vyzkum_ombudsmanky).

13 CVVM. *Tolerance k vybraným skupinám obyvatel – březen 2020*. Tisková zpráva, Praha 2020. Dostupné z: [www.bit.ly/CVVM\\_brezen2020](http://www.bit.ly/CVVM_brezen2020).

14 CVVM. *Postoje veřejnosti k právům homosexuálů – květen 2019*. Tisková zpráva, Praha, 2019. Dostupné z: [www.bit.ly/CVVM\\_kveten2019](http://www.bit.ly/CVVM_kveten2019).

15 Pitoňák, M. *Stigmatizace jako podstata menšinového stresu*. *Vesmír*, 2/2021. Dostupné z: [www.bit.ly/Mensinovy\\_stres](http://www.bit.ly/Mensinovy_stres).

Teorie minoritního stresu poukazuje na to, že jednotlivci ze stigmatizovaných skupin jsou vystaveni nadbytečným stresorům, a to jak vnějším, tak vnitřním. Mezi ty vnější patří například diskriminace či zesměšňování ze strany ostatních, vnitřní stresory zahrnují obavy z nepřijetí či pocity studu. Výsledný stres může negativně působit na duševní i tělesné zdraví a může zvyšovat riziko výskytu některých sociálních problémů, například užívání drog či bezdomovectví.<sup>16</sup> Na relativně vysoké zastoupení mladých LGBTI+ lidí mezi lidmi bez domova také upozorňují zahraniční studie. Výzkum z Velké Británie uvádí, že až 24% mladých bez domova se identifikuje jako LGBTI+. Vyšší riziko bezdomovectví u této skupiny má přitom zásadní souvislost s (ne)přijetím neheterosexuálních a trans\* lidí. V 69% případů mladí LGBTI+ lidé uváděli jako primární důvod svého bezdomovectví odmítnutí ze strany rodičů kvůli své sexuální orientaci nebo genderové identitě.<sup>17</sup>

## Stigmatizace LGBTI+ lidí

Popisuje situaci, kdy si většinová společnost utváří nějaké domněnky o LGBTI+ lidech, ale nemá pro ně žádné důkazy a často ani důvody. Hodně lidí<sup>18</sup> se například domnívá, že člověk se stane gayem nebo lesbou, protože v dětství zažil zneužívání, chyběl mu dobrý mužský nebo ženský vzor nebo že je to jen vývojová fáze, která časem pomine. Někdo si myslí, že když děti vychovávají dva rodiče stejného pohlaví, budou děti nutně navazovat opět jen vztahy s lidmi stejného pohlaví. Specifika LGBTI+ klientů a klientek, která by sociální práce měla reflektovat, tedy obvykle nevyplývají ze sexuální orientace či genderové identity jako takových, ale spíše z důsledků jejich stigmatizace. Rozpoznání jejich významu je klíčové, abychom pochopili individuální životní situaci klienta nebo klientky.

---

16 Tamtéž.

17 *LGBT Youth Homelessness: UK National Scoping of Cause, Prevalence and Response and Outcome.* The Albert Kennedy Trust, Londýn 2014. Dostupné z: [www.bit.ly/LGBT\\_Homelessness](http://www.bit.ly/LGBT_Homelessness).

18 Viz také Nejčastější mylné předsudky na str. 34.



# CESTY K LGBTI+ INKLUZIVNÍ ORGANIZACI

Možností, jak v organizaci vytvářet inkluzivní a respektující prostředí, je mnoho. Následující část přináší šest vybraných základních okruhů, zpracovaných na základě zahraničních i místních zkušeností a poznatků, které by neměly být opominuty.

# 1. Jednání se zájemci a zájemkyněmi o službu

Svou otevřenost a respekt k jedinečnosti LGBTI+ lidí může služba signalizovat už během jednání se zájemcem nebo zájemkyní. V rámci prvotního informování o službě, ještě než s klientem či klientkou navážeme jakýkoliv bližší kontakt a přistoupíme k samotnému vyjednávání o podobě péče, lze tyto informace podat vhodně zvoleným jazykem. Můžeme jim například dát vědět, že *„společného ubytování u nás mohou využít jak manželé, tak registrovaní partneři a partnerky“*; *„na péči se může podílet rodina či kdokoli z blízkých osob“*; a podobně. Mezi návaznými službami můžeme zmínit rovněž některou ze spolupracujících LGBTI+ organizací. Jde vlastně o to upravit základní informace o službě tak, aby jejich součástí bylo sdělení, že podpora LGBTI+ lidí a péče o ně jsou běžné součásti naší praxe.

Při samotném jednání se zájemcem či zájemkyní je pak dobré dbát na to, abychom vytvořili bezpečné prostředí, a klást důraz na proces navazování důvěry. Přichází-li klient či klientka do služby, může na základě svých zkušeností pocítovat nejrůznější obavy. Měli bychom pro ně proto vytvářet prostředí, ve kterém mohou otevřeně mluvit o svých potřebách a přáních. V takové míře, v jaké o nich mluvit chtějí, a bez pocitu ohrožení. Tomu můžeme napomoci citlivým kladením otevřených otázek, které neodrážejí naše případné předpoklady, aktivním nasloucháním, snahou dobře porozumět tomu, co nám klient či klientka říká, a celkově přijetím člověka takového, jaký je. Opět je tu nutné pochopit jeho životní příběh a specifické podmínky, které jeho život utvářejí.

## 1.1 Respektovat je něco jiného než tolerovat

Respektujeme – ne jen tolerujeme sexuální orientaci a genderovou identitu klientů a klientek. *Tolerujeme* skutečnosti, které nám vadí, se kterými máme problém nebo je považujeme za něco negativního. Přemýšlíme, nakolik jsou ohrožující, a tedy nakolik je můžeme tolerovat. Kdybychom je však mohli změnit, udělali bychom to. *Respekt* oproti tomu předpokládá, že dané skutečnosti považujeme za dobré nebo je nesoudíme, neměnili bychom je. Klienty a klientky v těchto aspektech podpoříme. Při tom ale vždy zachováme soukromí a důvěrnost sdělených osobních informací; nesdílíme je bezdůvodně ani v rámci pracovního týmu, nemáme-li k tomu souhlas dané osoby.

Respektující komunikace s LGBTI+ klienty a klientkami zvyšuje šanci, že si k sociálním pracovníkům a pracovnícím i samotné službě vybudují důvěru. Vědomí, že jejich genderovou identitu či sexuální orientaci respektujeme, pomůže odstranit pocit, že je musí skrývat. Obecně se tím také zvýší pravděpodobnost, že vyhledají pomoc sociální služby ve chvíli, kdy ji budou potřebovat.

## 1.2 Nebojme se ptát

LGBTI+ lidé se ve svém životě můžou často potkávat s neuctivostí, která přitom často pramení z neznalosti. Nevadí, pokud si v komunikaci s nimi nejsme jisti nějakými reáliemi nebo neznáme správné pojmy. Důležitý je náš postoj, autenticita, zájem a ochota porozumět a pomoci. Je v pořádku přiznat, že nerozumíme tomu, co nám dotyčný klient nebo klientka říká. Vždycky je lepší bez obav přiznat neznalost nebo pochybení než zastávat mylné předpoklady, a nechtěně tak udělat či říct něco, co bude pro klienta či klientku zraňující.

Je ovšem také důležité ptát se citlivě. Není vhodné se vyptávat na sexuální život a v případě, že se zájemce či zájemkyně svěří se svou transgender identitou, ani na operace či genitálie.

## 1.3 Co ještě mít na paměti?

Na vstupní pohovor je důležité mít dostatek času a soukromí. Není vhodné, aby rozhovor probíhal na chodbě nebo v místnosti, kde se mohou pohybovat i jiní lidé. Pokud se LGBTI+ člověk svěří se svou sexuální orientací nebo genderovou identitou, je dobré tento krok ocenit. Nikdy nepředpokládejme, že sexuální orientaci nebo genderovou identitu poznáme sami z toho, jak někdo mluví nebo jak se chová. Zároveň mějme na paměti, že sexuální orientace i genderová identita tvoří dílčí součást toho, kdo jsme. Neměli bychom je vnímat jako definiční znak toho, kým je náš klient či klientka. Předem vymyšlené zkratky se ukazují jako nebezpečné, lepší je poznávat člověka jako jednotlivce než jako zástupce nebo zástupkyni nějaké skupiny.

Důležité je rovněž uvědomovat si, jak naše pohlaví, kultura, hodnoty, náboženská víra ovlivňují naše smýšlení o LGBTI+ lidech. Pokud například někdo vyznává katolickou víru a souhlasí s tvrzením Katechismu katolické církve o tom, že *homosexuální úkony nemohou být schvalovány*<sup>19</sup>, může to mít vliv na jeho či její zacházení s LGBTI+ klienty a klientkami. Těžko si představit, že pak bude podporovat jejich způsob života patřičným způsobem.

---

<sup>19</sup> Katechismus katolické církve, par. 2357.

## 1.4 Jak se vám daří?

### Poznávací znamení inkluzivní organizace:

Zájemcům a zájemkyním o službu náš personál vysvětluje, jak se bude zacházet s informacemi, které mu sdělí. Je diskrétní, respektuje soukromí a dodržuje mlčenlivost o informacích, které se o klientovi či klientce dozví.

- Naši zaměstnanci a zaměstnankyně se zájemce či zájemkyně vždy zeptají, které informace považuje za zvlášť citlivé a důvěrné, a podle toho s nimi nakládají.
- Podobu péče a poskytované služby konzultujeme se zájemci a zájemkyněmi o službu a zohledňujeme jejich přání.
- Naši pracovníci a pracovnice neusuzují ze stereotypně vnímaných signálů na sexuální orientaci nebo genderovou identitu klientů a klientek. V případě potřeby, je-li to vhodné, se na jejich sexuální orientaci a genderovou identitu doptají.
- Zájemci a zájemkyně o poskytování služby vyplňují dotazníky a formuláře v soukromí. Pokud nechají určitou část dotazníku nevyplněnou a nejedná se o informace nezbytné k poskytování služby, nejsou nuceni ji doplnit.
- Se souhlasem zájemce či zájemkyně (klienta či klientky) mají jejich blízcí možnost zapojit se do plánování péče.
- Při rozhovoru s klienty a klientkami náš personál otevřeně hovoří o jejich sítích podpory: rodinách, blízkých, partnerech, partnerkách atd. Otevřeně se ptá, kdo je v jejich životě důležitý.
- Klienti a klientky svobodně rozhodují o tom, kdo má být v případě potřeby informován o jejich zdravotním stavu nebo zhoršení kompetencí.
- Podle našich možností zohledňujeme přání svých klientů a klientek při výběru pokoje.

## **Z dobré praxe: otevřenost díky důvěře**

Když má klient nebo klientka ke službě důvěru a když ví, že o své sexuální orientaci nebo genderové identitě může mluvit, spíše se svěří. Služba tak zase může efektivněji pomáhat a vzájemný vztah může být ještě smysluplnější. Potvrzují to skutečné příběhy z praxe – třeba případ paní R., která vyhledala pomoc poradenství pro pozůstalé po smrti manžela.

Paní R. přišla do poradny poté, co její manžel zemřel po rychle postupující závažné nemoci. Žili spolu spokojeně víc než třicet let, byli bezdětní. Manžela si vážila, měli hodně společných zájmů, například turistiku. Vzhledem k těsné vzájemné vazbě a dalším okolnostem prožívala paní R. poměrně komplikovaný zármutek. Docházela do poradny k individuálním sezením i do podpůrné skupiny a pokračovala v dřívější psychiatrické léčbě.

Po necelém roce byla podpora ve formě poradenství pro pozůstalé ukončena. Poradna ovšem na webu u poradkyně zveřejnila informaci, že se věnuje i podpoře LGBTI+ klientů a klientek. Paní R. se jí nedlouho poté ozvala e-mailem a domluvila si sezení, při kterém se svěřila, že manžel byl gay a ona je lesba. Manželství bylo založené na vzájemné důvěře, podpoře, spolehlivosti, blízkosti a respektu. Manžel klientce stále chybí, prvotní těžký zármutek se ale zmírnil a proměnil. Mluvila také o vztahu, který před nedávnem navázala se ženou, který však ukončila kvůli nedůvěře a nedostatku respektu ke své osobě. Byla ráda, že se s tím může bez obav někomu svěřit.

Kromě tohoto doplňujícího sezení klientka pravidelnou podporu v truchlení dál nevyžaduje, se zármutkem se jí daří vyrovnat vlastními silami. Zůstává ale v občasném písemném kontaktu – mimo jiné kvůli informacím o dění, které se týká LGBTI+ témat.

## 2. Bezpečí a jistota klientů a klientek

Stejně jako o jednotlivých aspektech komunikace je důležité uvažovat o drobnostech, které klientům a klientkám pomáhají, aby se v našich službách cítili dobře a bezpečně. Zvláště v případě dlouhodobé pobytové služby, kdy se pro ně prostory poskytovatele stávají domovem – místem bezpečí a jistoty.

### 2.1 Jak bezpečný prostor vytvořit?

Je důležité, aby klienti a klientky měli možnost mluvit do výběru spolubydlícího či spolubydlící. Stejnopohlavním párům je třeba zajistit společné bydlení. Významným aspektem sebeúcty pro člověka každého věku a zdravotního stavu je potom soběstačnost a schopnost vykonávat každodenní činnosti, byť s nezbytnou pomocí. K tomu patří možnost určovat si denní rytmus, bezpečný prostor intimity, společenské aktivity podle vlastního výběru. Při LGBTI+ respektující péči je důležité dbát na to, aby nabízené aktivity byly bezpečně přístupné pro klienty a klientky jakékoliv sexuální orientace a genderové identity.

### 2.2 Role a výběr personálu

Bylo by dobré, aby si klient nebo klientka mohli vybrat pečující osobu, zvláště pokud se má jednat o úkony intimní hygieny. Klient či klientka musí mít zaručenou možnost odmítnout pečující personál, pokud k němu necítí důvěru nebo se cítí být v ohrožení. Stejně tak by měli mít možnost zvolit si, kdo je bude doprovázet u zdravotnických úkonů. Právě kontakt s lékařským prostředím může být pro LGBTI+ osoby zdrojem obav a strachu, a to zvláště v případě trans\* a nebijnárních lidí.

Pracoviště by mělo mít pověřeného pracovníka či pověřenou pracovníci, kterým mohou klienti a klientky důvěrně a bezpečně sdělit obavy či nespokojenost. Je také důležité, aby všem bylo jasné, jak se podávají stížnosti. Všichni pracovníci a pracovnice by měli být zaškoleni v problematice LGBTI+ lidí.

## **Bezpečný prostor – i venku**

---

*Pro jednotlivce v jakékoliv životní či sociální situaci je důležitý kontakt s okolím, s dalšími lidmi, kteří mají v jeho životě význam. To se týká jednak návštěv, ale také účasti na akcích, které se konají mimo prostory poskytovatele a na něž bude třeba klienta či klientku doprovodit. Pro neheterosexuální a trans\* lidi je důležitým pozitivním signálem, mají-li možnost účastnit se akcí LGBTI+ komunity.<sup>20</sup> Je proto dobré, aby sociální služba měla navázanou spolupráci s LGBTI+ organizacemi<sup>21</sup> v okolí, stejně jako s respektujícími a LGBTI+ přátelskými poskytovateli zdravotních služeb, paliativní a hospicové péče.*

---

---

<sup>20</sup> Více o akcích LGBTI+ komunity a zapojení do ní píšeme v kapitole Propojení s komunitou (str. 47).

<sup>21</sup> Seznam vybraných českých LGBTI+ organizací najdete na str. 62.



## 2.3 Jak se vám daří?

### Poznávací znamení inkluzivní organizace

- Naše vize či mise je publikována veřejně a obsahuje respekt vůči jedinečnosti a různorodosti. Podpora LGBTI+ osob je formulována v rámci tzv. veřejného závazku.
- Náš etický kodex explicitně vyjadřuje respekt a podporu jedinečnosti a různorodosti.
- Veřejně také vyjadřujeme svůj závazek chránit jakoukoliv osobu před sexuálním či sexistickým obtěžováním a netolerovat jakoukoliv formu sexismu.
- Náš etický kodex, případně jiný interní předpis, také obsahuje závazek nepřijatelnosti sexismu a jakéhokoliv obtěžování, ať už zaměstnanců a zaměstnankyň, dobrovolníků a dobrovolnic, klientů i klientek. Vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně s tímto dokumentem aktivně pracují. Dokument také řeší postup v případě porušení závazku.
- Zaměstnanci a zaměstnankyně, dobrovolníci a dobrovolnice, klienti a klientky mohou diskrétně a podle potřeby anonymně oznamovat jakékoliv případy šikany, mobbingu nebo obtěžování v souladu s platnou legislativou.
- Tematika kulturně kompetentní podpory LGBTI+ osob je součástí týmových porad i hodnocení kvality poskytované služby.
- S přihlédnutím k možnostem pobytového zařízení konzultujeme s klienty a klientkami výběr jejich spolubydlících a vyvarujeme se jakékoliv necitlivosti.
- Naši klíčoví pracovníci a pracovnice komunikují s klienty a klientkami o možnostech realizace jejich sexuality/intimity/vztahovosti v kontextu dané služby a cílové skupiny. Možnosti realizace upravuje individuální plán péče.
- V nejvyšší možné míře respektujeme preferenci klienta či klientky při výběru pečující osoby, a to zvláště při poskytování intimní hygieny nebo doprovodu k lékaři. Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou proškoleni v respektujícím způsobu poskytování péče.

- Anonymně vyhodnocujeme spokojenost klientů a klientek. V dotaznících zmiňujeme i témata důležitá pro LGBTI+ osoby.
- Ve standardech kvality tematizujeme také způsoby podpory LGBTI+ klientů a klientek.
- V případech potřeby podporujeme komunikaci mezi klienty a klientkami a zdravotními službami, a to zejména u HIV pozitivních osob, trans\* lidí a dalších zvláště stigmatizovaných skupin.
- Své klienty a klientky informujeme o možnosti podpory v průběhu coming outu nebo tranzice.
- Aktivit poskytovaných v rámci dané služby se mohou všichni klienti a klientky účastnit podle svých vlastních preferencí (a nikoliv podle pohlaví přisouzeného při narození).
- Při kontaktu se třetí stranou (zdravotnický personál, úřady atd.) je náš doprovázející personál obeznámen, jak předejít nerespektujícímu jednání nebo jak na ně reagovat (např. na otázky typu „jaké je vaše skutečné pohlaví?“). V těchto situacích vychází z předchozí dohody s klientem či klientkou.
- Zaměstnanci a zaměstnankyně mají přístup ke kvalitním a relevantním informacím a materiálům týkajícím se LGBTI+ témat.
- Při přijímacích pohovorech otevíráme také téma respektu vůči jinakosti a LGBTI+ lidem.
- Každý z našich zaměstnanců a zaměstnankyň se zúčastnil alespoň jednoho vzdělávacího programu s tematikou respektu vůči LGBTI+ lidem.
- Respektující podpora LGBTI+ osob je součástí ročního hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň.
- Pro nové zaměstnance a zaměstnankyně máme zpracovaný adaptační plán, který zahrnuje také LGBTI+ tematiku.

## Nejčastější mylné předsudky a postoje organizací

Tyto časté omyly a mýty de facto brání poskytování kulturně-kompetentní péče. Pojďme se na ně podívat zblízka.

<p><i>„Na LGBTI+ lidi je nutné nahlížet především skrze jejich sexualitu, genderovou identitu nebo vyjadřování genderu.“</i></p>	<p>Takový přístup redukuje komplexní osobnost a zkušenost člověka jen na jednu oblast. U heterosexuálních a cis lidí se ho přitom obvykle nedopouštíme.</p>
<p><i>„Homosexualita se týká jen mladých lidí.“</i></p>	<p>Mnoho lidí si myslí, že „homosexualita“ (neheterosexuální zkušenost) je projevem sexuální nevázanosti nebo nejistoty mládí. Sexuální orientace však není otázkou volby. Je vrozená a neměnná. LGBTI+ lidé jako takoví stárnou, jsou tedy zastoupeni i v seniorské populaci.</p>
<p><i>„Pro lidi ve stáří nebo ty, kteří jsou do velké míry závislí na pomoci ostatních, už otázky sexuality nehrají žádnou roli.“</i></p>	<p>Většina lidí zůstává sexuálními bytostmi do konce života. Touha, projevy sexuality nebo fyzické možnosti jejího vyjádření se mohou s věkem měnit, ale potřeba fyzické blízkosti a intimity většinou trvá.</p>

<p><i>„Mezi uživateli a uživatkami našich služeb žádní LGBTI+ lidé nejsou.“</i></p>	<p>Je velmi nepravděpodobné, že by mezi klienty a klientkami žádní LGBTI+ lidé nebyli. Spíše se rozhodli to, že jsou neheterosexuální nebo trans*, nesdělili kvůli obavám z diskriminace nebo šikany. Je důležité jim otevřeně vyjadřovat respekt; podpoříme tím navíc i heterosexuální klienty a klientky, kteří mají LGBTI+ osoby mezi svými blízkými (rodina, přátelé), a také své LGBTI+ zaměstnance a zaměstnankyně.</p>
<p><i>„Sexualita je intimní záležitost každého člověka, proto o ní nebudeme mluvit.“</i></p>	<p>Sociální služby by měly s potřebou sexuality a blízkosti u svých klientů a klientek umět pracovat. Respekt k intimitě člověka i běžným normám společenského soužití by měli uplatňovat rovnocenně a měli by všem umožnit jejich prožití a vyjádření.</p>
<p><i>„My poskytujeme stejné služby všem, není potřeba dělat jakékoliv rozdíly.“</i></p>	<p>Služby stejné kvality nejsou unifikované, ale naopak respektují individualitu a jedinečnou životní zkušenost každého člověka.</p>
<p><i>„Myslíme si, že prosazování prostředí přátelského k LGBTI+ lidem je součástí liberální politické agendy.“</i></p>	<p>Za snahou proměnit jednotlivé organizace v prostředí přátelská k LGBTI+ lidem není politická agenda, ale podpora jednotlivců jako jedinečných lidských bytostí.</p>

## Kam „mizí“ LGBTI+ seniori a seniorky?

Organizace PROUD (Platforma pro rovnoprávnost, uznání a diverzitu) provedla výzkum mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi zařízení péče o seniory v ČR. Ukázal, že poskytovatelé péče nevnímají sexuální orientaci jako něco, co by mělo negativně ovlivňovat jejich přístup k seniorkám a seniorům. Je to ale i proto, že sexuální orientaci považují za ryze soukromou věc a faktor, který ve stáří nehraje tak významnou roli. Zároveň uvádějí, že v pobytových zařízeních se klienti a klientky s neheterosexuální orientací vyskytují minimálně.

Pohled na výpovědi samotných LGBTI+ seniorů a senierek nicméně ukazuje, že za „nepřítomností“ LGBTI+ klientů a klientek se skrývá spíš neochota a obavy z coming outu v těchto zařízeních. Výzkum naznačuje, že LGBTI+ seniori a seniorky je nevnímají jako místa, kde by bylo možné se k neheterosexuální orientaci nebo menšinové genderové identitě přihlásit.<sup>22</sup> Tyto obavy potvrzuje i další studie vycházející z rozhovorů se staršími LGBTI+ lidmi. Reflektovali v nich, že jejich budoucnost bude pravděpodobně spojena rovněž s pobytem v zařízení péče o seniory. K obavám spojeným s pozdním stářím se v tomto kontextu přidává i strach, že ostatní klienti a klientky nepřijmou jejich sexuální orientaci a že budou sociálně vyloučeni.<sup>23</sup>

Coming out je důležitou součástí formování osobní identity, která je LGBTI+ osobám napříč jejich vzájemnými rozdíly společná. Pro generaci současných LGBTI+ seniorů a senierek zároveň často představuje zkušenost, která byla s ohledem na otevřené homofobní postoje společnosti velmi náročná. O to bolestivější pak může být pocit, že je potřeba tuto část identity (opět) skrývat – zvláště na sklonku života, kdy možnost reflektovat svůj předchozí život a zkušenosti, vzpomínat a tyto vzpomínky sdílet představuje jednu z důležitých potřeb.

---

22 Novotná, J., a kol. *LGBT seniori/rky – neviditelná menšina. Situace stárnoucích leseb, gayů, bisexuálních a trans osob v České republice a perspektivy LGBT přátelské zdravotní péče*. Platforma pro rovnoprávnost, uznání a diverzitu, z. s., Praha 2016. Dostupné z: [https://bit.ly/Neviditelna\\_mensina](https://bit.ly/Neviditelna_mensina).

23 Hasmanová Marhánková, J., *Places of (in)visibility. LGB aging and the (im)possibilities of coming out to others*. In: *Journal of aging studies*, vol. 48, 2019. Str. 9–16.

## 3. Úprava materiálů a užívaného jazyka

To, jestli si LGBTI+ klienti a klientky k naší sociální službě či organizaci vybudují důvěru, souvisí i s jejím vnějším vystupováním a materiály, které užíváme. A právě první kontakt, dost možná anonymní, kdy zájemce či zájemkyně hledá adekvátní sociální službu, je rozhodující. Je proto velmi důležité, aby webové stránky, letáky nebo formuláře signalizovaly, že jsme na neheterosexuální i trans\* klienty a klientky připraveni. Stejně důležité je i to, jak mluvíme.

### 3.1 Jak upravit materiály?

Čeština je jedním z jazyků, který uchovává patriarchální užívání mužského rodu, i když je řeč také o ženách – tzv. *generické maskulinum*. A tak často ve zkratce mluvíme o sociálních pracovnících, zaměstnancích, klientech, ačkoliv se poskytování sociální práce zhusta (ne-li většinou) váže na ženy a mezi „zaměstnanci“ i mezi „klienty“ je nezanedbatelné procento žen. Respektující užívání jazyka vyžaduje, abychom zohlednili různé identity. Proto se doporučuje užívat při mluvení o skupině osob přiměřenější vyjádření více pohlaví, genderových identit. To znamená hovořit o „*klientech a klientkách*“ (případně „*klientele*“), „*zaměstnancích a zaměstnankyních*“, „*sociálních pracovnících i pracovnících*“ a podobně. Takové vyjádření signalizuje, že jsou mluvčí či autor nebo autorka textu citliví vůči ostatním, uvědomují si a respektují různorodost.

Ze stejného důvodu je důležité nazývat jednotlivé skupiny patřící do LGBTI+ komunity správně a takovým způsobem, se kterým se zájemci a zájemkyně mohou identifikovat: například *gay*, *lesba*, *trans\** nebo *intersex*. Se správnou terminologií vám pomůže slovníček na konci příručky. Veškeré písemné dokumenty je dobré upravit v tomto duchu. Velmi vhodné je také umístění duhové vlajky, symbolu LGBTI+ menšin, na webové stránky nebo na užívané tiskoviny.

## 3.2 Formulář není jen formalita

Obdobná pravidla platí i pro formuláře. Nic nebrání tomu, aby otázka „pohlaví“ neměla jen možnosti *muž, žena*, ale aby nabízela i třetí variantu *jiné*. Stejně tak by dotazníky měly počítat s tím, že klienti a klientky nežijí jen v manželstvích, ale také v partnerstvích, a že namísto rodinných příslušníků budou uvádět osoby blízké. Formuláře, které klientům a klientkám předkládáme, jsou bohužel často vnímány jen jako formalita. Pro lidi, kteří do služby vstupují, mohou ale představovat rovněž impuls pro přemýšlení o tom, do jaké míry služba reflektuje jejich potřeby a pocity.



## Formulář očima klientky

---

*„Tak jsem se na to podívala a musím říct, že to, co mi vadí nejvíc, je to generický maskulinum. Daleko víc bych si to užila a měla víc pocit, že to je pro mě, kdyby se tam mluvilo o seniorkách, také. V té smlouvě sice jednou je ‚klient/klientka‘ v hlavičce, dál už ale ne. Pokud bych se na to dívala prizmatem svojí orientace, vnímala jsem u té smlouvy, že se cítím zranitelná. Nemyslím si ale, že to bylo tím textem, ale spíš obavou z instituce a nutností dalších coming outů. Pomohlo by mi někde na webu nebo kdekoliv vidět deklaraci, že jsou LGBTI+ friendly (pozn. mezinárodní označení míst přátelských k LGBTI+ komunitě), třeba prostřednictvím malé vlaječky.“*

---

Klientka jedné služby po přečtení Smlouvy  
o poskytnutí sociálních služeb

### 3.3 Jak (ne)mluvit?

S utvářením prostoru bezpečí a důvěry nutně souvisí, jak mezi sebou a také s klienty a klientkami mluvíme. Je nutné se vyhnout vulgárním a urážlivým oslovením – v písemných materiálech bychom je jistě nepoužili, ale měli bychom mít na paměti, že jsou zraňující i při neformální konverzaci. Do kultury organizace nepatří ani sexistické narážky a výstupy, ať už jde o komentování vzhledu druhého člověka, poznámky typu: „*To bys jako žena nezvládla!*“, nebo naopak: „*No jo, vy chlapi tohle nedáváte.*“ Taková zjednodušení, často myšlená v nadsázce, jsou zbytečná a mohou být vnímána jako urážka nebo ponížení.



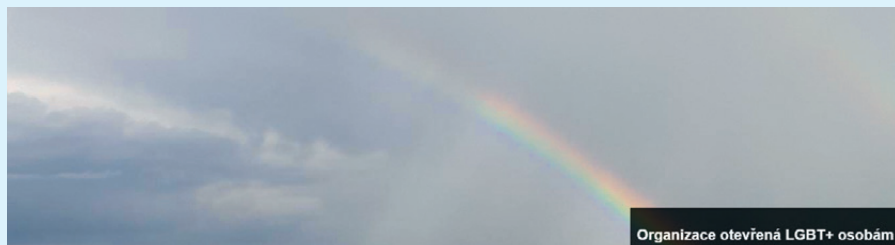
## 3.4 Jak se vám daří?

### Poznávací znamení inkluzivní organizace

- Jazyk naší komunikace je genderově vyvážený: používáme inkluzivní terminologii (např. sexuální orientace, genderová identita).
- Naše formuláře zahrnují nejen nebinární genderovou identitu (žena, muž, jiné/nebinární), ale i patřičnou šíři pojmu rodiny (partneři a partnerky, druho-ové a družky).
- V kontaktu s klienty a klientkami užívají naši zaměstnanci a zaměstnankyně vždy jméno a rod, které si klient či klientka zvolí.
- Naše interní dokumenty zahrnují i tematiku sexuality/intimity a vztahovosti a možnosti jejich realizace.

# Jak nenásilně pracovat s LGBTI+ tematikou na webu

Příkladem dobré praxe můžou být webové stránky **Pečovatelské služby Rokytnice v Orlických horách**.<sup>24</sup>



Služba má přímo na domovské stránce v karuselu (slideru) fotografii duhy s poznámkou „Organizace otevřená LGBT+ osobám“:

Níže na stránce také uvádí seznam organizací a služeb, které LGBTI+ lidem poskytují podporu:

AKTUALITY FOTOGALERIE OCENĚNÍ KVALITY

**Výběrové řízení - pracovník/pracovnice v sociálních službách**  
Od 1.5.2021 přijmeme pracovníka/pracovnici v sociálních službách - pracovní úvazek 0,5 ( tj.20 hodin týdně), 5. platová třída. Termín pro zaslání přihlášek - do 29.3.2021 do 14 hodin. Blížeší informace viz příloha. 09.03.2021

**[seznam organizací a služeb zaměřujících se na pomoc a podporu osobám LGBTI+](#)**  
V příloze je uveden seznam organizací a služeb, které pomáhají osobám LGBTI- v různých životních situacích. Tyto služby garantují respekt a rovnost sociální práce. 26.01.2021

<sup>24</sup> Web pečovatelské služby: [www.ps.rokynicevoh.cz](http://www.ps.rokynicevoh.cz).

Organizace ŽIVOT 90, která se soustředí na podporu nezávislého a aktivního života seniorek a seniorů, má zase na svém webu podstránku nazvanou Duhový ŽIVOT 90.<sup>25</sup>

Kromě informací o konkrétních akcích tam jednoduše a srozumitelně uvádí: „Všechny naše služby jsou LGBTI+ friendly.“

Na stránce je také vhodně umístěná fotografie s duhovou vlajkou:



---

25 Odkaz na podstránku: [www.bit.ly/Duhovy\\_ZIVOT\\_90](http://www.bit.ly/Duhovy_ZIVOT_90).

## 4. Adekvátní úprava prostor

Prostory poskytovatele sociálních služeb prozrazují jeho hodnoty a vizi. Je pro organizaci důležité, aby se klienti a klientky spontánně potkávali? Jistě v jejích objektech nebudou dlouhé chodby rozdělené do malých místností, ve kterých lidé jen těžko společně posedí a popovídají si. Záleží organizaci na tom, aby se klientela cítila v zařízení jako doma? Určitě všem umožní mít vlastní kusy nábytku a bude dbát na to, aby prostory působily příjemně – žádná omyvatelná bílá na stěnách ani barvy, které nápadně připomínají nemocnici. To, jak prostory vypadají, může podobně odrážet i vztah poskytovatele k LGBTI+ lidem.

### 4.1 Prostor, kde se všichni cítí dobře

Je dobré se zamyslet nad tím, nakolik prostory našich sociálních služeb vyjadřují myšlenky sociální inkluze a respektu vůči různorodosti. Jsou na stěnách například obrázky nebo fotky lidí různých generací, různé barvy pleti, kulturních zvyklostí? Najdou se v nich i členové a členky LGBTI+ komunity? Je důležité, aby výzdoba vyjadřovala respekt a radost z rozmanitosti lidských životních cest a příběhů.

Významným prvkem v prostorách respektujícího poskytovatele jsou i genderově nerozlišené toalety. Jak jsme již naznačili, biologické pohlaví a genderová identita člověka jsou daleko složitější a komplexnější koncepty, než aby na ně šlo nahlížet pouze tradiční optikou, která stojí v pozadí běžného rozdělení toalet na dámské a pánské. Člověku, který se identifikuje jako nebinární nebo trans\*, mohou být situace spojené právě s použitím toalet značně nepříjemné. Nemusí totiž cítit jasnou příslušnost k ani jedné z těchto kategorií nebo jeho pocit příslušnosti k dané kategorii nemusí být v souladu se společenským nazíráním.



Nejednoznačně mužský či ženský vzhled u řady lidí stále vyvolává nejrůznější otázky a reakce. Takový člověk pak často musí čelit reakcím okolí, které jeho nepříjemné pocity ještě umocňují: v lepším případě zvědavým pohledům, v horším i negativním odezvám. Zřízení genderově nerozlišených toalet může být problematické jednoduše proto, že prostory služby nabízejí jen omezené možnosti; jako takové jsou však vyjádřením respektu vůči nebinárním a trans\* lidem.

---

*„Jednou mě vyhodila uklízečka z pánského záchodu, jindy na mě koukali divně na tom dámském. Tak si nejsem někdy jistý, kam jít, abych nezbudil pohoršení. Nejde přece o ten typ záchodu, jde o to si dojít.“*

---

Sam, student sociální práce<sup>26</sup>

## 4.2 Duhová vlajka – víc než dekorativní prvek

Jak už jsme ukázali v předchozí kapitole, duhová vlajka je významným, celosvětově uznávaným symbolem neheterosexuálních a trans\* lidí. V materiálech, ale i v interiéru či exteriéru funguje jako důležitý prvek, se kterým se LGBTI+ klienti nebo klientky mohou tiše identifikovat. Podle ní mohou poznat, že jsou ve službě vítáni. Jedná se o nástroj, kterým organizace může komunikovat, že si uvědomuje přítomnost LGBTI+ klientů, klientek, zaměstnanců i zaměstnankyň; že jim vyjadřuje podporu; a také že předsudky vůči LGBTI+ lidem nejsou v těchto místech tolerovány a že se jedná o prostor respektu.

Například britská Národní zdravotnická služba (NHS, *National Health Service*) v únoru 2019 představila logo služby v duhové barvě a s ním i odznaky, které si zaměstnanci a zaměstnankyně mohli připnout. S tímto nápadem původně přišla nemocnice

---

<sup>26</sup> Pavlica, K., Heumann, V., Kučera, Ch. *Obavy a přání trans lidí: výsledná zpráva z výzkumu realizovaného společně Transparent v roce 2018*. Transparent, z. s., Praha 2019. Dostupné z: [https://bit.ly/Transparent\\_zprava](https://bit.ly/Transparent_zprava).

Evelina London, která pracuje především s dětmi a mladistvými. Díky NHS se rychle rozšířil po celém Spojeném království. Nemocnice na svých webových stránkách vysvětluje, že se tak snaží svým klientům a klientkám ukázat, že jsou vítáni bez ohledu na to, jak sami sebe definují. Přítomnost duhového odznaku jim mimo jiné dává najevo, že je zdravotnický personál respektuje nezávisle na jejich sexuální orientaci či genderové identitě a zároveň že se na něj i v těchto otázkách mohou obracet.



---

*„Pokud bych LGBTI+ symboly viděla v nějaké organizaci či kdekoliv jinde na místě, kde to nebývá obvyklé, jako jsou kluby či kavárny, tak bych byla mile překvapená. V takových prostorách je neočekávám, nebývá to obvyklé. Jelikož v dnešní době ještě není naše společnost natolik otevřená odlišnostem, prostor, který by byl ozdoben nějakým takovým symbolem, bych vnímala jako jistý posun k tomu, aby se LGBTI+ člověk cítil lépe a měl pocit, že se nemusí skrývat.“*

---

Sociální pracovnice (OSPOD) a členka LGBTI+ komunity, 27 let

## 4.3 Jak se vám daří?

### Poznávací znamení inkluzivní organizace

- Máme zformulována práva klientů a klientek. Tato práva jsou uveřejněna nejen v našich prostorách, ale také v našich komunikačních kanálech. Klienti a klientky jsou informováni o jejich aktualizacích.
- Pokud to naše prostory umožňují, máme genderově nerozlišené toalety jak pro klienty a klientky, tak pro zaměstnance a zaměstnankyně.
- Naše prostory vyjadřují respekt vůči diverzitě. Objevují se v nich symboly vyjadřující, že LGBTI+ lidé jsou u nás vítáni (např. duhová vlajčka při vstupu).

# Tři jednoduchá pravidla pro komunikaci s LGBTI+ lidmi

*„Tak to už chápu, proč nemáte děti...“ „Kdo je u vás doma máma a kdo táta?“ „Homosexualita může být v určitém věku jenom póza.“ „Budu vám prostě říkat tak, jak máte v občance.“* I s těmito větami se mohou setkat LGBTI+ lidé v běžném životě nebo ve veřejných vyjádřeních. A můžou je pěkně naštvat, rozesmutnit, mnohdy taky ponížit. Sexuální orientace a genderová identita jsou niterné záležitosti. Je to něco, co formuje identitu každé osoby a jakýkoliv zbytečný výpad či zpochybnění pro ni mohou být nepříjemné a zraňující. A přitom stačí řídit se několika základními pravidly.

## 1. Respektovat osobnost a soukromí každé LGBTI+ osoby

Pokud si například někdo přeje být osloven jako žena/muž či být nazýván/a určitým jménem, zkrátka to respektujme. I když se nám to může zdát zvláštní nebo nepřírozené, je nutné mít na paměti, že o nás v tu chvíli nejde.

## 2. Zbavit se představy o tom, že každý žije v zajetých kolejích

Gay či lesbický pár například může, ale nemusí mít v rodině rozdělené role tak, jak to očekáváme od heterosexuálních partnerství. Vždyť ani v těch leckdy stereotypy neplatí. Je v pořádku, že soukromí každé osoby je uspořádáno tak, aby byla spokojená. A to třeba i tehdy, když má nejrůznější činnosti od žehlení po vydělávání peněz nastavené jinak, než bychom čekali.

## 3. Zeptat se, pokud si nejsme jisti

Je v pořádku se ptát. Samozřejmě slušně, bez zpochybnění či výsměchu. Každá osoba to určitě ocení víc než věčné přeříkávání a klopení zraku. Můžeme zkusit jednoduché otázky jako: *„Jak si přejete, abych vás oslovoval/a?“* nebo *„Kdo je váš partner či partnerka?“* Pokud se otázka týká sexuální orientace nebo genderové identity, vždy ale zvažme, jestli je důležitá pro případ, kterým se právě zabýváme.

## 5. Propojení s LGBTI+ komunitou

Každý, kdo přichází do našich služeb, je součástí nějakých sociálních prostředí a sítí mezilidských vztahů, které jsou utvářeny třeba společně prožitým obdobím, vzpomínkami, vyznáváním hodnotami. Sami víme, že prostředí, ve kterých se pohybujeme, nás do jisté míry formují a jsou zásadní pro kvalitu našeho života. Totéž platí pro naše klienty a klientky.

### 5.1 Člověk je tvor společenský

Přechod do služby jakékoliv formy by neměl oslabovat pozici člověka v tomto prostředí, nesmí znamenat jeho vyčlenění. Kontakt s klientovým nebo klientčíným prostředím a jejich účast na životě druhých je třeba zachovat v co nejvyšší míře. Člověk ke svému životu zkrátka potřebuje druhé lidi. Podíváme-li se na základní lidské potřeby dle Maslowovy teorie potřeb<sup>27</sup>, sociální rozměr prostupuje celou hierarchií, nejvíce pak od druhé úrovně. Naléhavost potřeby druhých lidí pro život člověka rovněž dokazují výzkumy, které se zabývají vlivem osamělosti na fyzické a duševní zdraví.<sup>28</sup> Sociální opora je pak jedním z ochranných faktorů<sup>29</sup> při zvládnání stresu, který je již z podstaty sociální práce nedílnou součástí života mnoha klientů a klientek. Být součástí společenství je tedy přirozenost člověka a zároveň jeho potřeba.

A právě sociální začleňování patří mezi základní cíle sociální práce. Aby pro člověka mělo ono začleňování patřičný význam, musí se odvíjet od jeho života – biografie, přání, potřeb, zvyků a hodnot. Naše podpora tohoto procesu by tak měla odrážet klientův či klientčín dosavadní život. Východiskem může být definice sociálního začleňování, která jej popisuje jako „*pocit, že jste součástí určitého společenství*“.

---

27 V angličtině například na stránkách Simply Psychology: [www.bit.ly/Maslow\\_hierarchy](http://www.bit.ly/Maslow_hierarchy).

28 Například Leitch, S., Glue, P., Gray, A. R., et al. *Comparison of Psychosocial Variables Associated With Loneliness in Centenarian vs Elderly Populations in New Zealand*. *Jama Network Open*, 2018. Dostupné z: [www.bit.ly/Loneliness\\_study](http://www.bit.ly/Loneliness_study).

29 Šolcová, I., Kebza, V. *Sociální opora jako významný protektivní faktor*. In: *Československá psychologie* 1/1999, str. 19–38.



že vás k tomuto společenství váže společná identita a sdílené hodnoty“.<sup>30</sup> Zejména v prostředí pobytových sociálních služeb je třeba dbát na to, aby sociální začleňování nebylo jen „pro forma“ a nezakládalo se na zažitých stereotypch. Mohlo by se pak velmi snadno stát, že se klient či klientka budou i mezi lidmi cítit sami. Jako příklad lze uvést člověka, který vyrůstal na hudbě skupiny Beatles. Ten pravděpodobně příliš neocení společné sledování TV Šlágr.

## 5.2 Sociální začlenění LGBTI+ lidí

Neheterosexuální a trans\* lidé mohou být zvyklí na určitou míru účasti na životě LGBTI+ komunity: například na návštěvy lesbických či gay barů, účast na událostech, jako je queer filmový festival nebo duhový průvod, a dalších akcích, které se konají v rámci duhových festivalů i v průběhu roku po celé České republice. Mohou také aktivně sledovat dění týkající se LGBTI+ lidí v Česku i ve světě, dívat se na filmy a seriály s LGBTI+ postavami, číst LGBTI+ časopisy a další média (třeba i erotického rázu).

Proto je důležité, abychom měli zmapované akce a instituce LGBTI+ komunity, měli s nimi navázané kontakty, spolupracovali s nimi a aktivně podporovali zapojení klientů a klientek do jejich aktivit. Zaměřit bychom se měli na různé oblasti, kde k sociálnímu začleňování dochází – můžou to být volnočasové a vzdělávací činnosti, ale i běžně využívané služby, jako například kadeřnictví nebo knihovny.<sup>31</sup> Jejich propojení s LGBTI+ komunitou nebo spřízněnými organizacemi by mělo zaručit široké spektrum bezpečného prostředí, ve kterém se klienti a klientky mohou realizovat.

---

30 [https://europa.eu/youth/cz/article/39/1067\\_cs](https://europa.eu/youth/cz/article/39/1067_cs).

31 Podle Johnová, M., Kocman, D., et al. *Oblasti sociálního začlenění (OSZ) jako nástroj formulování veřejného závazku sociálních služeb*. In: Pro změnu 2009, sborník z konference. Quip – společnost pro změnu, 2010. Dostupné z: [www.bit.ly/OSZ\\_Quip](http://www.bit.ly/OSZ_Quip).

---

*„Vždy sa teším, keď sa koná nejaká akcia alebo podujatie pre LGBTI+ osoby. Účasť na týchto akciách mi dáva pocit spolupatričnosti. Človek nemusí nič hrať alebo predstierať z dôvodov, aby sa druhí necítili nepríjemne alebo nezačali posudzovať. Navyše pridanou hodnotou akcií LGBTI+ je vzdelávanie populácie, témy sú veľmi zaujímavé a organizátori sa snažia nenásilnou formou informovať aj hetero spoločnosť o dianí v LGBTI+ svete. Myslím, že tieto akcie sú veľmi prospešné v dnešnej dobe. V hetero spoločnosti je fajn mať pár homo priateľov. 😊“*

---

Slovenka dlhodobě žijící v ČR, 45 let

## 5.3 Jak se vám daří?

### Poznávací znamení inkluzivní organizace

- Spolupracujeme s LGBTI+ organizacemi. Zaměstnanci, zaměstnankyně, klienti i klientky mají k dispozici kontakty na další organizace, které podporují LGBTI+ osoby.
- Klienti a klientky mají podporu, pokud se chtějí účastnit také LGBTI+ akcí mimo budovu poskytovatele
- Podle zájmu nabízíme aktivity či události, které zohledňují preference LGBTI+ klientů a klientek.
- Jsme připraveni zprostředkovat a zajistit klientům a klientkám materiály LGBTI+ komunity.

## LGBTI+ události v Česku



## 6. Podpora LGBTI+ zaměstnankyň a zaměstnanců

Má-li být organizace kulturně kompetentní a férová vůči svým klientům a klientkám, musí být tyto hodnoty ukotveny v její celkově respektující a inkluzivní kultuře. Proto by měla vytvářet bezpečný prostor také pro své zaměstnance a zaměstnankyně, a to v jakémkoliv podobě pracovně-právního vztahu či poskytování služeb (HPP, DPČ, DPP, OSVČ, ...). Totéž platí pro dobrovolníky a dobrovolnice. Všichni by měli cítit, že jsou respektováni ve své rozmanitosti – ať už se to týká životní zkušenosti, věku, genderu nebo jejich vztahových a sexuálních preferencí. V práci trávíme mnoho času a lidé, kteří mohou být na pracovišti autentičtí, tedy sami sebou, jsou produktivnější a angažovanější. Samotný coming out pak zvyšuje pracovní spokojenost člověka a jeho úmysl v práci setrvat.<sup>32</sup>

---

*„Jen zaměstnanec, který nic neskrývá, je v práci spokojený a odvádí 100% pracovní výkon.“*

---

Pride Business Forum<sup>33</sup>

### 6.1 Firemní kultura není jen módní termín

Faktickým projevem zájmu o inkluzi v rámci firemní kultury je například dorovnání benefitů tak, aby platily ve stejné míře pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně bez ohledu na jejich sexuální orientaci nebo genderovou identitu.

---

32 Trau, R., O’Leary, J., Brown, C. *7 Myths About Coming Out at Work*. In: Harvard Business Review, říjen 2018. Dostupné z: [www.bit.ly/Coming\\_out\\_myths](http://www.bit.ly/Coming_out_myths).

33 Web organizace: [www.pridebusinessforum.com](http://www.pridebusinessforum.com).

Jak to může vypadat? Například tak, že se zaměstnavatel rozhodne dorovnat nespravedlnosti české legislativy, která nepřiznává nárok na čerpání volna v případě uzavření registrovaného partnerství ani pohřbu registrované partnera či partnerky.

Poskytovatel by v roli zaměstnavatele měl také podporovat neformální setkávání zaměstnanců a zaměstnankyň. Hodnoty diverzity a inkluze by měly prostupovat interními dokumenty organizace, jako jsou náplně práce či pracovní smlouvy. Důležitou součástí je také podoba ročního hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců, která by měla zahrnovat i aspekty spojené s podporou kvality života a práv neheterosexuálních a trans\* lidí. Velkou pomocí je, když jsou lidé otevřeně podporující diverzitu součástí vedení organizace nebo správní rady.

## 6.2 Hodnoty hrají roli už při pohovoru

Poskytovatel sociálních služeb by měl skutečnost, že podporuje práva menšin a usiluje o jejich respektující inkluzi, vyjadřovat už při pohovorech se zájemci a zájemkyněmi o zaměstnání. Ti přicházejí z různých hodnotových zázemí, kterým nemusí být myšlenka respektu vůči LGBTI+ lidem vlastní, například z křesťanského prostředí. Je proto důležité, aby se mohli včas rozhodnout, zda k takovému zaměstnavateli chtějí nastoupit.

Péče o zaměstnankyně a zaměstnance v oblasti respektu k diverzitě se promítá také do vzdělávacích plánů. Kulturně kompetentní sociální práce vyžaduje celoživotní vzdělávání, připravenost a ochotu objevovat nové a nové „světy“, do nichž patří lidé kolem nás. Je proto třeba, aby tomu odpovídala i témata vzdělávání a aby se do nich promítala problematika LGBTI+ osob a jejich přístupu k sociálním službám.

Je také dobré, aby zaměstnankyně a zaměstnanci využívali intervize a supervize. Práce s LGBTI+ lidmi může být v lecčem nová a může nabourávat některé zažité představy. Na intervizních či supervizních setkáních můžou sociální pracovníci a pracovnice sdílet své mnohdy nelehké situace z průběhu přímé péče, pocity bezradnosti, bezmoci nebo nepochopení. Může jim to pomoci odkrýt vlastní automatické reakce nebo si uvědomit nevědomé antipatie vůči LGBTI+ lidem.

## 6.3 Jak se vám daří?

### Poznávací znamení inkluzivní organizace

- Podle možností dorovnáваме zákonné znevýhodnění neheterosexuálních zaměstnanců a zaměstnankyň (volno na pohřeb partnera či partnerky, na uzavření registrovaného partnerství a podobně).
- Naši zaměstnanci a zaměstnankyň mohou hovořit otevřeně o své orientaci či genderové identitě. Zaměstnavatel dbá o vytváření prostoru bezpečí a vítané diverzity.
- Když inzerujeme pracovní pozice, používáme genderově citlivý jazyk.
- Zaměstnanci a zaměstnankyň, kteří procházejí tranzicí, mají naši podporu. Nemusejí se obávat, že tento proces negativně ovlivní jejich kariéru. Podle možností by tato skutečnost měla být ošetřena vnitřním předpisem.

## Proč se někdo v práci skrývá?

Dle výzkumu bývalé ombudsmanky Anny Šabatové<sup>34</sup> svou sexuální orientaci a/nebo genderovou identitu na pracovišti vždy nebo často skrývá 51 % respondentů a respondentek. Z dalšího výzkumu<sup>35</sup> pak vyplývá, že 47 % mladých lidí, kteří již byli ve svém osobním životě, ve škole, na univerzitě a podobně otevření ohledně své sexuální orientace a/nebo genderové identity, se s nástupem do svého prvního zaměstnání znovu „uzavírá“ a tyto informace opět skrývají. Nejčastěji je to kvůli obavám z reakce kolegů a kolegyně (81 %) a z možného zhoršení vztahů na pracovišti (77 %). Celkem 57 % respondentek a respondentů pak jako důvod uvádí obavy z diskriminace a ohrožení kariérního postupu.<sup>36</sup>

## Co říkají skuteční lidé?

*„V zaměstnání sdílíme se svými spolupracovníky své životy, svěřujeme se se svými radostmi a strastmi. To, jak žijeme, co prožíváme, jak se cítíme, je častým tématem rozhovorů u ranní kávy, během pauzy na cigaretu, u oběda. Člověk, který svou sexuální orientaci skrývá, se tak nemůže podělit s ostatními o podstatnou část svého já, svého osobního života. Musí lhát, fabulovat, vytvářet vlastně úplně novou realitu, kterou je potřeba si ale dobře pamatovat, aby se člověk ve všech těch lžích a fantaziích neztratil. To všechno je velmi psychicky náročné a tento dvojitý život potom člověka výrazně limituje nejen v práci, ale ovlivňuje celý jeho život.*

*Proč mně samotnému trvalo tak dlouho, než jsem přiznal svým nejbližším spolupracovníkům svou sexuální orientaci? Byl to především strach a obavy z toho, co bude následovat. Jak to kolegové a kolegyně přijmou, jak budou reagovat moji nadřizení, nebude to mít vliv na můj kariérní růst, nebudu terčem šikany a ponižování od kolegy, který je znám svými homofobními postoji?*

---

34 Šabatová, A. *Být LGBT+ v Česku. Zkušenosti LGBT+ lidí s předsudky, diskriminací, obtěžováním a násilím z nenávisti*. Výzkum veřejného ochránce práv, Brno 2019. Dostupné z: [www.bit.ly/vyzkum\\_ombudsmanky](http://www.bit.ly/vyzkum_ombudsmanky).

35 *LGBT+ First Job: LGBT+ research (Czech Republic edition)*. Výzkum Out Now Global a Vodafone, srpen 2018. Dostupné z: [www.bit.ly/LGBT\\_First\\_Job](http://www.bit.ly/LGBT_First_Job).

36 Viz 31.

*Nakonec jsem se ke coming outu rozhodl a nelituji toho. Většina to přijala skvěle, poznámkám proneseným na mou adresu týkajících se mé homosexuality jsem nevěnoval pozornost a časem jich bylo méně a méně, až nakonec téměř ustaly. Je ale pravdou, že jsem se k tomu odhodlal až po několika letech, v době, kdy už jsem měl v zaměstnání vybudovanou určitou pozici a získal jsem respekt svých spolupracovníků a nadřízených. Jako nově nastupující bych takovou odvahu určitě neměl.“*

Muž, 45 let, učitel, žije v Praze

*„S coming outem jsem neměla žádný problém. Nebyla to úplně první věc, kterou jsem o sobě řekla kolegům, nechala jsem je poznat mě nejdřív ‚bez nálepky‘, ale po pár dnech jsem se prozradila. Vyoutovala jsem se tím způsobem, že jsem začala mluvit o nás ‚s partnerkou‘ a podobně, je to celkem nenásilné.*

*Přístup kolegů se nezměnil, i když pohled na homosexuály nemají všichni stejný. Někteří kolegové nám fandí více, jiní méně, ale nedávají to znát. To, že jsou někteří proti našemu vztahu, jsem se dozvěděla oklikou. Jinak se s partnerkou aktuálně snažíme o dítě a několik kolegyň nám drží palce a podporuje nás.*

*LGBTI+ friendly organizaci bych si představovala tak, že by mi například dala volno na svatbu, stejně jako kdybych byla ‚hetero‘. Jinak si myslím, že by se to mělo projevat především v postoji vedení k zaměstnanci jako k rovnocennému partnerovi. Takové vedení by se mělo LGBTI+ zaměstnance zastat v případě nepravostí, které by se mu děly ze strany jiného zaměstnance, a podobně.“*

Žena, 26 let, zaměstnankyně domova pro seniory



ZÁVĚREM

# Podpořme LGBTI+ lidi, pomůžeme tím všem

Jistě jste si při čtení všimli smutné pravdy, ke které jsme se opakovaně vraceli: LGBTI+ lidé jsou v průběhu svého života vystaveni mnoha stresovým nebo ohrožujícím situacím. Může to být vlivem diskriminace, homofobie, transfobie, nepříjetí nebo nepochopení ze strany majoritní společnosti. Zmínili jsme také menšinový stres, který u neheterosexuálních a trans\* lidí může vést k vyššímu výskytu zdravotních, psychických i sociálních potíží. Lesby, gayové, trans\*, bisexuální a intersex lidé si ale také vytvářejí individuální i skupinové strategie, jak se s takovými strastmi vyrovnávat. Pro své heterosexuální a cis protějšky tak mohou být v mnohém inspirací – například ve vytváření sítí neformální pomoci ve stáří, pokud chybí biologická rodina. Je proto oboustranně užitečné se s takovými strategiemi seznamovat, podporovat je a využívat ve prospěch všech klientů a klientek.

---

*„Když se v zařízeních péče nastaví systém tak, aby byl LGBTI+ přátelský, a personál se vzdělá tak, že bude umět reflektovat vlastní předsudky a autenticky pracovat s individualitou LGBTI+ klientů a klientek, budou z toho profitovat i heterosexuální uživatelé péče. Je totiž naděje, že se tím zvýší citlivost k jejich vlastní životní historii a zkušenosti, ať už je jakákoliv.“*

---

Ze souboru esejí Neviditelná staroba.txt<sup>37</sup>

---

37 Novotná, J., Sandberg, L., Goldman, M., Charaz, M., Baldwin, M. *Neviditelná staroba.txt. Display – association for research and collective practice*, Kapitál, APART. Praha 2019.

## Cizincem nebo cizinkou ve vlastní zemi

K pochopení pocitů neheterosexuálních a trans\* lidí možná pomůže metafora, že se od raného věku cítí jako cizinci a cizinky ve vlastní zemi. Od věku, kdy si začínají uvědomovat svou identitu, se setkávají s heteronormativní a binární historií a kulturou, do které zcela nezapadají, není zcela jejich, jsou z ní aktivně vylučováni. Rituály (namlouvání, zasnuby, svatba), vztahy (heterosexuální, muž–žena), jazyk, nic z toho s nimi nepočítá. Na rozdíl od jiných minoritních skupin, které definuje například etnicita či náboženské vyznání, nemusejí LGBTI+ lidé cítit přijetí ani ve vlastní rodině. Na svoji marginalizaci LGBTI+ lidé vždy reagovali mimo jiné vytvářením vlastních společenství. V závislosti na míře diskriminace nabývala různých forem – od skrytých neformálních setkávání v gay nebo lesbických barech po současné organizované a veřejnosti otevřené aktivity, jako je festival Prague Pride.

Rizikové faktory, se kterými se LGBTI+ jednotlivci i komunity<sup>38</sup> musejí vypořádat, i úspěšné strategie přežití, prosperity, úspěchu, hrdosti na vlastní identitu jsou v zahraničí předmětem mnoha studií a publikací. Zajímavý je například dlouhodobý reprezentativní výzkum LGBTI+ osob starších padesáti let, který byl za federální finanční podpory proveden v USA a jehož výsledky byly publikovány v roce 2011.<sup>39</sup> Cílem bylo lépe pochopit, jak LGBTI+ lidé stárnou a jak si při tom zachovávají zdraví a životní pohodu. V Česku na podobné studie teprve čekáme. Už teď ale víme, že v sociální práci a péči je žádoucí se zaměřit také na podporu silných stránek LGBTI+ osob a komunit, snažit se porozumět krizovým faktorům, se kterými se musejí vyrovnávat, a uvědomovat si zranitelnost každého z nás.

*„Zažít si svět tak trochu naopak. Být hetero v prostředí, kde je většina lidí gay, lesba nebo trans\*, je zajímavá zkušenost. Zjistíte najednou, že svět tak, jak pro vás funguje v každodenní realitě, není ten jediný myslitelný. Někdy se říká, že přemýšlíme heteronormativně – heterosexuality je pro nás norma, o jiné možnosti ani neuvažujeme. Když ale kolem sebe máte víc LGBTI+ lidí než těch heterosexuálních, je to velmi*

---

38 Zde je třeba opakovaně zdůraznit, že se nejedná o jednodlouhou skupinu, ale různorodá formální i neformální společenství, která se mohou prolínat – např. LGBTI+ věřící, mladí nebo starší gayové/lesby, LGBTI+ Romové a Romky, LGBTI+ lidé v dělnických povoláních, nízkopříjmových skupinách, LGBTI+ příslušníci a příslušnice elit atd.

39 Fredriksen-Goldsen, K. I., Kim, H.-J., Emlen, C. A., Muraco, A., Erosheva, E. A., Hoy-Ellis, C. P., Goldsen, J., Petry, H. *The Aging and Health Report: Disparities and Resilience among Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Older Adults*. Institute for Multigenerational Health, Seattle 2011. Více na: [www.age-pride.org](http://www.age-pride.org).

*osvěžující. Alespoň mně se poštěstilo, že jsem cítila, že se jedná o prostředí velmi otevřené a tolerantní. Možná proto, že LGBTI+ osoby jsou samy často terčem útlaku či výsměchu, jsou potom citlivější k jiným nerovnostem a bezpráví. Proto ani můj ,coming out naruby; přiznání, že jsem hetero, vůbec nikdo neřešil.*

*Já jsem ale zjistila, že LGBTI+ lidé musejí každý den řešit tisíc malých detailů, které v heteronormativní společnosti často brání tomu, aby byly samy sebou. ,Tak co, už máš přítelkyni/přítele, ptá se babička. ,Cos dělal/a o víkendu, ptá se kolega v práci. Ani v jednom z případů nemáte to srdce nebo odvahu jít s barvou ven, a tak odpovídáte co nejobecněji. Třeba: ,Byl/a jsem s drahou polovičkou na výletě. Někdy to může být opravdu těžké. To nejdůležitější a asi ne zas tak překvapivé ale je, že LGBTI+ osoby jsou lidé jako my všichni. Mají různé záliby, přání, plány a není vůbec potřeba je brát jakkoliv jinak. Přestože je jejich sexuální orientace či genderová identita něčím, na co je třeba v mnoha případech brát ohled, je to jen jedna z mnoha součástí jejich barvitě osobnosti. Jako je tomu i u nás ostatních z heterosexuální většiny.“*

Lucia Zachariášová, právnička iniciativy Jsme fér

PŘÍKLADY  
ORGANIZACÍ, KTERÉ  
V ČESKU ŘEŠÍ  
PROBLEMATIKU  
LGBTI+ LIDÍ

V obecné populaci je více osamělých starších žen než mužů. Naopak starším gayům a bisexuálním mužům hrozí obecně vyšší riziko samoty než například lesbám. Je tedy dobré podpořit jejich sociální začlenění například s pomocí LGBT+ organizací (mezigenerační setkávání během festivalu **Prague Pride**), v reminiscenční terapii využít například materiály **Společnosti pro queer paměť**.

O podporu starších lidí v nezávislém a aktivním životě se stará organizace ŽIVOT 90, která má i speciální „duhový“ program. Vlastní seniorský program má také organizace **PROUD**, která v jeho rámci vzdělává organizace a samosprávy, monitoruje média i aktuální vědecké výzkumy, spolupracuje na akreditovaném semináři pro sociální a zdravotní služby i na tvorbě příruček, jako je tato.

LGBTI+ friendly pomoc pozůstalým a pečujícím poskytuje organizace **Klára pomáhá**, která se specializuje na společensky neuznaný zármutek.

Lesby a bisexuální ženy jsou více ohroženy chudobou než gay a bisexuální muži. Navíc se na trhu práce setkávají s dvojitou diskriminací – jako ženy a jako příslušnice sexuální menšiny. Ženskému bezdomovectví se u nás věnuje organizace Jako doma. Při právním poradenství je vhodné spolupracovat s LGBTI+ přátelskými a feministickými organizacemi (In IUSTITIA, Bílý kruh bezpečí, **Pride Business Forum**).

Trans\* lidé, nebinární lidé a všichni, kteří v jakémkoliv věku řeší svou genderovou identitu, najdou informace, podporu včetně podpůrných skupin i tipy na zajímavé akce u spolků Trans\*parent a **TakyTrans**.

Mladí LGBTI+ lidé jsou v období coming outu více ohroženi rizikem sebevraždy nebo ztráty domova než jejich vrstevníci. Řešení této i dalších životních situací nabízí poradna **S barvou ven**, ve které mladí lidé najdou podporu LGBTI+ dobrovolníků/peerů, kteří svůj coming out úspěšně zvládli.

Věřící a lidi se spirituálními potřebami je dobré informovat o existenci organizace LOGOS, která sdružuje LGBTI+ věřící a jejich blízké.

Klientům a klientkám je možné také doporučit LGBTI+ **sportovní a turistické skupiny** a pomoci se zapojením do nich.

LGBTI+ klienty a klientky sociálních služeb může také zajímat účast na kulturních událostech (filmový festival **Mezipatra**) nebo na akcích pořádaných regionálními spolky (olomoucký **Olove**, **Jihočeská Lambda**, brněnský **STUD** a další).

Obecně je vhodné mezi klienty a klientkami služeb aktivně prezentovat příklady LGBTI+ osob, které přispívají společnosti jako celku: sportovce a sportovkyně, umělce a umělkyně, příslušníky a příslušnice armády, veterány a veteránky, šéfy a šéfky firem, samozřejmě i sociální pracovníky a pracovnice.

# KONTAKTY

**Bílý kruh bezpečí**

[www.bkb.cz](http://www.bkb.cz)

[centrala.praha@bkb.cz](mailto:centrala.praha@bkb.cz),

krizová linka [116006@bkb.cz](tel:116006)

**In IUSTITIA**

[www.in-ius.cz](http://www.in-ius.cz)

[poradna@in-ius.cz](mailto:poradna@in-ius.cz)

**Jako doma**

[www.jakodoma.cz](http://www.jakodoma.cz)

[info@jakodoma.cz](mailto:info@jakodoma.cz)

**Jihočeská Lambda**

[www.klucicb.cz](http://www.klucicb.cz)

[jihoceska.lambda@volny.cz](mailto:jihoceska.lambda@volny.cz)

**Klára pomáhá**

[www.klarapomaha.cz](http://www.klarapomaha.cz)

[pecujici@klarapomaha.cz](mailto:pecujici@klarapomaha.cz)

**LOGOS Česká republika**

[www.logoscr.cz](http://www.logoscr.cz)

[logos@logoscr.cz](mailto:logos@logoscr.cz)

**Mezipatra QFF**

[www.mezipatra.cz](http://www.mezipatra.cz)

[info@mezipatra.cz](mailto:info@mezipatra.cz)

**Prague Pride**

[www.praguepride.cz](http://www.praguepride.cz)

[karel.pavlica@praguepride.com](mailto:karel.pavlica@praguepride.com)

**Pride Business Forum**

[www.pridebusinessforum.cz](http://www.pridebusinessforum.cz)

[info@pridebusinessforum.cz](mailto:info@pridebusinessforum.cz)

**PROUD – Platforma pro uznání,  
rovnoprávnost a diverzitu**

[www.proud.cz](http://www.proud.cz)

[info@proud.cz](mailto:info@proud.cz)

**Ollove**

[www.ollove.cz](http://www.ollove.cz)

[ollove@ollove.cz](mailto:ollove@ollove.cz)

**S barvou ven**

[www.sbarvouven.cz](http://www.sbarvouven.cz)

[oldrich.kundera@praguepride.cz](mailto:oldrich.kundera@praguepride.cz)

**Společnost pro queer paměť**

[www.queerpamet.cz](http://www.queerpamet.cz)

[queerpamet@queerpamet.cz](mailto:queerpamet@queerpamet.cz)

**STUD**

[www.stud.cz](http://www.stud.cz)

[info@stud.cz](mailto:info@stud.cz)

**TakyTrans**

[www.facebook.cz/takytrans](http://www.facebook.cz/takytrans)

[takytransprojekt@gmail.com](mailto:takytransprojekt@gmail.com)

**Trans\*parent**

[www.jsmettransparent.cz](http://www.jsmettransparent.cz)

[info@transparentprague.cz](mailto:info@transparentprague.cz)

**ŽIVOT 90**

[www.zivot90.cz](http://www.zivot90.cz)

[duha@zivot90.cz](mailto:duha@zivot90.cz)



# SLOVNÍČEK POJMŮ<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> K vytvoření této části byl použit slovníček pojmů od organizace Prague Pride: dostupné zde: <https://praguepride.cz/cs/kdo-jsme/media-download/publikace/86-slovnicek-pojmu/file>.

## **BISEXUÁL/BISEXUÁLKA**

Člověk, kterého emocionálně nebo sexuálně přitahují ženy i muži – ne nutně stejným způsobem nebo stejně intenzivně. Někdo dává přednost označení PANSEXUÁL/PANSEXUÁLKA, které zahrnuje i lidi mimo tradiční genderové rozdělení nebo gender vůbec nerozlišuje.

## **CIS, CISGENDER**

Označení člověka, jehož genderová identita se neliší s tím, jaké pohlaví mu bylo připísáno po narození. Cis i cisgender se používá vždy jako přívlastek, například „cis muž“, „cisgender lidé“.

## **COMING OUT**

V širším slova smyslu je to proces, při kterém si člověk uvědomuje a akceptuje svoji menšinovou orientaci nebo genderovou identitu. V užším smyslu se jako coming out označuje chvíle, kdy tuto informaci sdílí s dalšími lidmi (i opakovaně v různých prostředích). Někdy se mluví o vnitřním coming outu (před sebou samým) a vnějším coming outu (před ostatními). Vnější coming out je vždy dobrovolný krok, do kterého nesmí být nikdo nucen a který by ani v dobré víře neměl nikdo udělat za něj.

## **GAY**

Muž, kterého sexuálně či emocionálně přitahují muži.

## **GENDER**

Jde o společenský konstrukt, ke kterému se pojí určité atributy, co se týče vzhledu, chování nebo očekávání ze strany společnosti. Gender se liší historicky a geograficky. Někdy se používá synonymum ROD. Samotné pohlaví je pak chápáno na základě biologicky podmíněných rozdílů mezi muži a ženami.

## **GENDEROVÁ (RODOVÁ) IDENTITA**

Pocitovaná příslušnost k určitému genderu (rodu), která není závislá na pohlaví. Popisuje, jak se člověk se svým genderem vnitřně ztotožňuje. Genderová identita nesouvisí se sexuální orientací. Někteří lidé také necítí příslušnost k žádnému genderu a jsou takzvaně NEBINÁRNÍ.

## **HOMOFOBIE**

Zastřešující termín, kterým se označuje iracionální strach z jiné než heterosexuální orientace či neheterosexuálních osob, odpor k nim a jejich diskriminace. INSTITUCIONALIZOVANÁ HOMOFOBIE je homofobie, kterou podporuje například stát nebo náboženská organizace. O INTERNALIZOVANÉ HOMOFOBII mluvíme u neheterosexuálních lidí, kteří negativní postoje přijali za své.

## **HOMOSEXUALITA**

Sexuální a citová preference lidí stejného pohlaví. Jde o překonaný termín, obecně je vhodnější mluvit o „gayích a lesbách“, „sexuální menšině“, „stejnopohlavní dvojici“ a podobně.

## **INTERSEX**

Přívlastek označující osobu, která se narodila s charakteristikami (pohlavní, chromozomální nebo hormonální variace), jež se nedají jednoznačně přiřadit ženám ani mužům. Pojmy intersexualita, intersexuál, intersexuálka se nepoužívají, protože se nejedná o variantu sexuální orientace a jsou nevhodné. Pojem je odvozený od slova sex (pohlaví).

## **LESBA**

Žena, kterou sexuálně či emocionálně přitahují ženy.

## **LGBTI+**

Jedna ze zkratk, které zastřešují osoby s menšinovou sexuální orientací nebo genderovou identitou. Rozhodli jsme se ji používat v celé příručce: L v ní označuje lesby, G gaye, B bisexuální osoby, T trans\* osoby, I intersex osoby a + reprezentuje další identity. Můžete se setkat také s variantami obsahujícími A (asexuální a aromantické osoby), P (pansexuální lidé) nebo Q (queer).

## **MARGINALIZOVANÁ SKUPINA**

Skupina obyvatel, která je nebo historicky byla obětí sociálního vyloučení. To s sebou nese omezené možnosti podílet se na kulturním, ekonomickém a politickém životě, specifické stresory, problémy, diskriminaci a předsudky. Takovou skupinou jsou i LGBTI+ lidé.

## **MINORITNÍ (MENŠINOVÝ) STRES**

Nadbytečný stres, kterému jsou vystaveni jednotlivci z marginalizovaných a stigmatizovaných skupin, typicky právě neheterosexuální a trans\* lidé. Jedná se o chronický a sociálně založený stres, který může mít negativní dopad na psychické i tělesné zdraví těchto lidí.

## **NEBINARITA**

Zastřešující označení pro lidi, kteří nemají striktně ženskou nebo mužskou genderovou identitu. Můžou se obecně identifikovat jako NEBINÁRNÍ, ale svou identitu můžou také dál specifikovat pojmy jako AGENDER, GENDERFLUID (GENDEROVĚ FLUIDNÍ). Někteří používají jen ženská nebo jen mužská zájmena, jiní rody střídají a mnozí používají univerzální zájmena typu oni, ono, one. Je vhodné se nebinárních lidí na zájmena zeptat a podle toho o nich psát nebo hovořit.

## **NEHETEROSEXUÁLNÍ LIDÉ**

Souhrnný název, který můžeme označovat (a v této příručce také často označujeme) gaye, lesby, bisexuální či pansexuální lidi. Prostě všechny, kteří se neidentifikují jako heterosexuální. Tento výraz se týká jen sexuální orientace, nemá tedy nic společného s genderovou identitou a nemusí sem automaticky patřit každý trans\* člověk.

## **POHLAVÍ, SEX**

Biologická kategorie, na jejímž základě jsou lidé podle fyzických znaků při narození tradičně označováni za ženy nebo muže. Nemusí se shodovat s genderem.

## **REGISTROVANÉ PARTNERSTVÍ**

V českém kontextu jsou to institucionalizované svazky dvou lidí stejného pohlaví. Registrované partnerství u nás bylo uzákoněno v roce 2006 a je definováno v občanském zákoníku. Není možné ho zaměňovat s manželstvím, protože partnerům nedává stejná práva, jaká mají manželé. Například vylučuje společnou adopci.

## **QUEER**

Zastřešující výraz pro lidi s menšinovou sexuální orientací či genderovou identitou, nebo se lidé s tímto označením identifikují. Původně se jednalo o pejorativní označení gayů a leseb, dnes se v LGBTI+ komunitě i v akademickém prostředí používá v celé řadě kontextů. Je s ním ale potřeba zacházet opatrně, někdo ho může stále považovat za homofobní nebo urážlivý.

## **SEXUÁLNÍ ORIENTACE, SEXUÁLNÍ PREFERENCE**

Popisuje zaměření naší sexuální, ale i citové náklonnosti, tedy lakonicky řečeno: jací lidé nás přitahují. Sexuální preference bývá obvykle – ale ne nutně – v souladu s tou citovou nebo romantickou.

## **TRANS\*, TRANS, TRANSGENDER**

Označení člověka, jehož identita se neshoduje s pohlavím, které mu bylo přiřazeno po narození. Používají se vždy jako přívlastek: „trans žena“, „transgender lidé“. Varianta s hvězdičkou označuje široké spektrum různých genderových identit. Dnes už zastaralým pojmům transsexualita, transsexuál, transsexuálka je vhodné se úplně vyhnout.

## **TRANSFOBIE**

Iracionální strach z trans\* identity a trans\* osob, odpor k nim a jejich diskriminace. Podobně jako homofobie může být také institucionalizovaná nebo si ji transgender člověk může internalizovat.

## **TRANZICE**

Proces, během kterého trans\* lidé začínají žít pod svým skutečným genderem. Může mít jednu nebo více z těchto aspektů – úřední (změna občanky), sociální (změna používaného jména a zájmen, oblečení, účesu a podobně), lékařskou (hormonální terapie, chirurgické změny).

KAM DÁL?  
LITERATURA  
K TÉMATU

ACQUAVIVA, K. D. *LGBTQ-Inclusive Hospice and Paliative Care. A Practical Guide to Transforming Professional Practice*. Harrington Park Press, New York 2017.  
BECKERMAN, N. L. *LGBT teens and bullying: What every social worker should know*. In: *Mental Health and Family Medicine* 13/2017, str. 486–494. Dostupné z: [www.bit.ly/LGBT\\_teens](http://www.bit.ly/LGBT_teens).

HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, J. *Places of (in)visibility. LGB aging and the (im)possibilities of coming out to others*. In: *Journal of aging studies*, vol. 48, 2019, str. 9–16.

CHRASTINA, J., ŠPATENKOVÁ, N., a kol. *Sexualita a intimita v závěru života*. Univerzita Palackého v Olomouci, Olomouc 2018.

*Jogjakartské principy*. Úrad vlády Slovenskej republiky. Bratislava 2011. Dostupné z: <https://bit.ly/Principy>.

KADLECOVÁ (PELECHOVÁ), T., KOSTIHA, S., MACHÁČKOVÁ, M., PAVLICA, K., PITOŇÁK, M., RUMPEL, A., SMETÁČKOVÁ, I., ŠOUSTAL, R. *Specifika sociální práce respektující genderovou, sexuální a vztahovou rozmanitost: Část I – To nejdůležitější z oblasti genderové, sexuální a vztahové diversity a respektující sociální práce*. Prague Pride z. s, Praha 2020. Dostupné z: [www.bit.ly/Specifika\\_socialni\\_prace](http://www.bit.ly/Specifika_socialni_prace).

LAVRENČÍKOVÁ, D. „Neviditelní“ senioři v sociálních službách. In: *Odborný časopis Sociální služby* 12/2018, str. 38–39.

LAVRENČÍKOVÁ, D. „Neviditelní“ senioři v sociální službě II. In: *Odborný časopis Sociální služby* 6–7/2019, str. 24–26.

*LGBT Youth Homelessness: UK National Scoping of Cause, Prevalence and Response and Outcome*. The Albert Kennedy Trust, Londýn 2014. Dostupné z: [www.bit.ly/LGBT\\_Homelessness](http://www.bit.ly/LGBT_Homelessness).

LUKEŠOVÁ, M. *Interkulturní kompetence jako faktor kulturně kompetentní praxe v sociální práci*. In: *Sociální práce* 1/2015, str. 96–108.

NÁDVORNÍKOVÁ, T. *LGBT senioři v institucích sociální péče*. Bakalářská práce, Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta, Olomouc 2018.

NEDBÁLKOVÁ, K. *Spoutaná Rozkoš: sociální (re)produkce genderu a sexuality v ženské věznicí*. Sociologické nakladatelství (SLON), Praha 2006.

NOVOTNÁ, J., a kol. *LGBT senioři/rky – neviditelná menšina. Situace stárnoucích leseb, gayů, bisexuálních s trans osob v České republice a perspektivy LGBT přátelské zdravotní péče*. Platforma pro rovnoprávnost, uznání a diverzitu, z. s., Praha 2016. Dostupné z: [https://bit.ly/Neviditelná\\_mensina](https://bit.ly/Neviditelná_mensina).

NOVOTNÁ, J., SANDBERG, L., GOLDMAN, M., CHARAZ, M., BALDWIN, M. *Neviditelná staroba.txt*. Display – association for research and collective practice, Kapitál, APART. Praha 2019.

PAVLICA, K., HEUMANN, V., KUČERA, Ch. *Obavy a přání trans lidí: výsledná zpráva z výzkumu realizovaného spolkem Transparent v roce 2018*. Transparent, z. s, Praha 2019. Dostupné z: [https://bit.ly/Transparent\\_zprava](https://bit.ly/Transparent_zprava).

ŠABATOVÁ, A. *Být LGBT+ v Česku. Zkušenosti LGBT+ lidí s předsudky, diskriminací, obtěžováním a násilím z nenávisti*. Výzkum veřejného ochránce práv, Brno 2019. Dostupné z: [www.bit.ly/vyzkum\\_ombudsmanky](http://www.bit.ly/vyzkum_ombudsmanky).

ŠKORNIČKOVÁ, Z. *Využití modelu kulturních kompetencí v české ošetrovatelské praxi*. Disertační práce, Univerzita Pardubice, Fakulta zdravotnických studií, Pardubice 2019.

*The Aging and Health Report: Disparities and Resilience among Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Older Adults*. Institute for Multigenerational Health, Seattle 2011.

# Poznámky:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## **Sociální služba přátelská k LGBTI+ lidem**

### **Autorský kolektiv:**

Jaroslava HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ

Jaroslav LORMAN

Jolana NOVOTNÁ

Karel PAVLICA

David POSPÍŠIL

Anna ŠUJANOVÁ

Petr VOTRUBA

Lucia ZACHARIÁŠOVÁ

Editorka: Marie Barvínková

Jazyková redaktorka: Soňa Čapková

Grafická úprava a sazba: ASTRON print, s. r. o., Mladoboleslavská 1128,  
197 00 Praha 9 – Kbely

Vydavatel: Ministerstvo práce a sociálních věcí,  
Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2

V Praze roku 2022.

První vydání.

Vytiskl: ASTRON print, s. r. o., Mladoboleslavská 1128,  
197 00 Praha 9 – Kbely

ISBN 978-80-7421-251-2

ISBN 978-80-7421-251-2



9 788074 212512

