



Gender a interkulturnost

Cílová skupina (-y):	Všechny skupiny účastníků a účastnic ve vzdělávací práci
Cíl:	Zvýšit povědomí účastníků a účastnic o souvislostech genderu a interkulturních aspektů, vytvořit souvislost genderu a interkulturní kompetence.
Metoda:	Práce v pracovních skupinách
Zadání:	Vypracujte definici interkulturní kompetence (na základě pracovního listu). Jak v této definici spojíte gender a interkulturní kompetenci?
Vyhodnocení:	Prezentace výsledků pracovních skupin Porovnání definic, doplnění chybějících aspektů
Délka:	90 min. (45 – pracovní skupiny, 45 min. plénum)
Pomůcky:	Flipchartový papír, fixy, pracovní list
Poznámka:	
Pracovní literatura:	1. Ibanna Zacharaki: Interkulturní kompetence v poradenství 2. Manuela Westphal: Interkulturní genderová kompetence

**Pracovní list: interkulturní kompetence v poradenství**

Poradenství	Cílem je splnění požadavků na osobní i odborné úrovni, posílení vlastní odpovědnosti, a tím i schopnosti samostatně prosazovat nástroje a odborné podněty.
Cílová skupina	Migrantky a migranty rozlišujeme podle <ul style="list-style-type: none">• původu• příjmu• sociální situace• věku• pohlaví• kulturní identifikace• statusu pobytu• statusu integrace• perspektivy budoucnosti
Situace	Setkání poradce / poradkyně a člověka hledajícího radu (muž / žena) s různou kulturní minulostí
Překážky	Možné překážky <ul style="list-style-type: none">• jiné kulturní pozadí a jiný jazyk mohou vést k napětí• nejistota na obou stranách• Je komunikace srozumitelná?• Jsou dané metody použitelné?• Kdo jak zažívá skutečnost? <p>Chybějící informace o situaci lidí s různými kulturními předpoklady: struktura rodiny, genderové role, náboženské a zdravotní představy, představy o politických a společenských systémech</p>
Kulturní dimenze	Kulturní dimenze jsou podle Hofstede následující: <ul style="list-style-type: none">• Vzdálenost k moci: velká – malá• Kolektivismus - individualismus• Mužskost - ženskost• Vyhýbání se nejistotě: silné – slabé• Časové dimenze• Prostorové dimenze



Kompetence	<ul style="list-style-type: none">• Schopnost komunikovat s příslušníky různých kulturních skupin• Schopnost empatie• Změna perspektivy (schopnost přijmout perspektivu jiného člověka)• Schopnost vydržet odporování• Reflexe dominance vlastní kultury (kultury vlastní země)
Poradenství a intervence	<ol style="list-style-type: none">a) Formální přípravab) Obsahová přípravac) Komunikační řetězyd) Vyhodnocení



Informační materiál k tématu:

Ibanna Zacharaki: Interkulturní kompetence v poradenství (str. 178-180)

z: V.Fischer, M.Springer, I.Zacharaki, Interkulturní kompetence, nakladatelství Wochenschauverlag, ISBN 3-89974179-X

Vzdálenost k moci (velká-malá)

Tato dimenze označuje stupeň nerovného rozdělení moci uvnitř dané společnosti a její akceptovanost ze strany členů této společnosti.

S rozdělením moci se v různých společnostech zachází různým způsobem. Zatímco v některých společnostech je nerovné rozdělení moci pokládáno za přirozené, v jiných společnostech se naopak zdůrazňují stejná práva a stejná hodnota každého člověka. V zemích s vysokou vzdáleností k moci probíhají komunikační a rozhodovací procesy směrem odshora dolů. V takových společnostech není zvykem odporovat například rodičům, nadřízeným nebo učitelům. V zemích s malou vzdáleností k moci se postupuje na základě principů rovnosti, což například znamená, že rodiče, děti, spolupracovníci/spolupracovnice, žáci a žákyně jsou si všichni rovni a setkávají se na stejné úrovni.

Je tu povolena a vítána vlastní iniciativa.

Kolektivismus – individualismus

Ve společnostech s individualisticky orientovanými kulturami je jednotlivá osoba zapojena do volné sítě sociálních vztahů. Tato kulturní dimenze zdůrazňuje vlastní zodpovědnost člověka s cílem seberealizace. Děti se v takové společnosti učí myslet v „sami za sebe“.

Ve společnostech s kolektivisticky orientovanými kulturami naopak existují úzká skupinová spojení, ve kterých se očekává – a člověk je vlastně zavázán - pomoci ostatním členům skupiny. Kolektivní zájem skupiny stojí výše než individuální zájmy jednotlivců. Skupina ovlivňuje (ovládá) soukromý život a veřejné mínění, děti se učí myslet „za skupinu“ a také to, že společnost vždy stojí na prvním místě. V takovém systému se lidé vyhýbají přímým konfrontacím, konflikty a konfrontace jsou považovány za neslušné. Nejvyššími hodnotami jsou loajalita skupině a také silný pocit harmonické sounáležitosti.

„V Evropě se vysoce cení individualismus, v Americe stojí dokonce nad vším; v Africe je individualismus synonymem pro neštěstí, prokletí, tragédii.“ (Kapuscinski 1999, s. 93 f., cit. v: Schlippe a kol 2004, s.98).

Mužnost – ženskost

Kulturní orientační systémy, které jsou výrazně maskulinní, zdůrazňují roli mužského pohlaví. Jako důležité jsou zde považovány především mužské hodnoty jako nezávislost, sebezprosazování a konkurence. Ve společnostech, ve kterých najdou uplatnění i ženské hodnoty, se role pohlaví překrývají. Ženské hodnoty mají stejnou váhu a členové společnosti se při svém chování orientují spíše na vztahy a spolupráci.

Vyhýbání se nejistotě (silné- slabé)

V různých společnostech se nejisté, protikladné nebo neznámé situace řeší různým způsobem. Kulturní orientační vzory, které se primárně soustřeďují na vyhýbání se nejistotě, souvisí s potřebou jasných pravidel a strukturovaných situací. Kulturní orientační vzory, které implikují malé vyhýbání se nejistotě naopak implikují vyšší ochotu podstoupit riziko, větší otevřenost a zvědavost vůči jinakosti.



Časové dimenze

Kulturně komparativní výzkum rozlišuje kultury s rychlým životním rytmem a s pomalým životním rytmem. Kromě toho ještě dochází k monochromní a polychromní časové diferenciaci. V Německu se primárně používá monochromní pojetí času. Procesy a postupy jsou tu řazeny jeden za druhým a jsou fragmentovány do časových úseků. Čas se chápe lineárně a plyne tudíž sukcesivně. Rozděluje se na úseky, měří se a v rámci racionalizačních procesů se při výrobě zkracuje. Z tohoto důvodu je nutná strukturovaná metodická práce, velký důraz se klade na dochvilnost. Pracovní doba a soukromý čas se od sebe striktně odlišují, respektuje se intimní sféra.

Polychromní vnímání času nalezneme ve středozezemních zemích, v Latinské Americe, na Středním Východě nebo třeba také v Africe. V těchto zemích dělají lidé více věcí současně. Lidské vztahy jsou důležitější než termíny. Členové těchto kultur zacházejí s časovým plánem velmi flexibilně.

Prostorové dimenze

I koncepce prostoru je často ovlivněna kulturně. V některých kulturách je při rozhovorech běžná malá tělesná vzdálenost, u jiných kultur je toto naopak vnímáno jako nepříjemné. I doteky patří v některých kulturách k obvyklým způsobům navazování kontaktu, v jiných kulturách ne. V západních společnostech se silným oddělením soukromé sféry a veřejného prostoru skýtají například pokoje vlastního bydlení nerušený pokoj a ochranu. V jiných společnostech (třeba u Muslimů) takový prostor vlastního klidu v této formě neexistuje. Neohlášená návštěva se na základě muslimských koncepcí prostoru nevnímá jako narušení soukromé sféry (Mihciyazgan 1995, str.47).

Poradci a poradkyně musejí při poradenství tyto různé kulturní kontexty zohlednit. Měli by dané kulturní systémy přesně poznat a zároveň zůstat kritičtí vůči vlastním koncepcím kultury. *„Co může například pro Němce znamenat „malý prostor pro bydlení“, může být pro rodinu v jiné kultuře vnímáno jako velmi vhodné a příjemné. I z druhé strany mohou lidé na izolaci rodiny v nějaké západoevropské zemi jen potřást nechápavě hlavou“.* (Schlippe a kol 2004, str. 98)



Informační list

od Prof. Dr. Manuely Westphal

Interkulturní gendrová kompetence

Heterogenita přistěhovaleckých skupin, transnacionalita a intersekcionalita jsou výzvy, které mají v oblasti práce s přistěhovalci a v oblasti integračních činností stále větší význam. Z toho také vyplývá cíl, nevykonávat tuto integrační práci spravedlivě a demokraticky pouze ohledně pohlaví, ale také s přihlédnutím na další diferenční kategorie, které se mohou projevat objektivně i subjektivně, například při diskriminaci na základě jazykového původu. Proto je z tohoto hlediska nutné připojit k gender mainstreamingu tzv. cultural mainstreaming. Lze také zkráceně hovořit o *gender-cultural-mainstreamingu*.

Gender-cultural-mainstreaming je jako strukturální proces možné etablovat do organizací a institucí výhradně za pomoci odborných pracovníků a pracovníc. Z tohoto důvodu je potřeba kvalifikovat pracovníky a pracovníce v oblasti interkulturní gendrové kompetence. Interkulturnost však obsahuje kromě většinou příliš zdůrazňované kulturní dimenze i dimenzi společenskou, psychologickou a sociální (viz Pavkovic 1999). Jaké oblasti tato kompetence zahrnuje a jaká doporučení mohou pro práci v nejrůznějších oblastech integrační práce vzniknout, nastiňují následující řádky.

Interkulturní gendrová kompetence odborných pracovníků a pracovníc v sobě zahrnuje i uznání rozmanitosti mužů a žen. To neznamená, že pouze zohledňujeme rozdíly mezi pohlavími, ale že také uznáváme rozdíly v rámci jednoho pohlaví. A v interkulturním kontextu je v rámci jedné skupiny – jednoho pohlaví – nutné diferencovat ještě dále a pracovat s různými – ale také společnými – vzory a představami. Tuto rozmanitost mezi pohlavími i uvnitř jednotlivých pohlaví a kulturních kontextů je nutné brát vážně a zohlednit ji při implementaci. Pomáhá to zamezovat vzniku stereotypů a posilování rozdílů (dramatizace) (viz nahoře).

Při tematizaci jednotlivých pohlaví nebo jiných rozdílů by se mělo především dbát na to, abychom ani nenapomáhali vytvářet stereotypy (muži jsou takoví, ženy jinaké), ani je nenechávali ve zdánlivé neutralitě (ženy vůbec nejsou tak jiné než muži). Zůstává ambivalentní a stále více problematičtější, když se hovoří o „ženském pohledu“ nebo o „ženském způsobu práce“. Ale to platí i pro utlívání nebo neutralizaci rozdílů. Pod gendrovou kompetencí si tedy představujeme spíše **schopnost, rozpoznávat zdánlivě neutrální obsahy**. Pro kvalifikaci odborných pracovníků a pracovníc to znamená podporovat odpovídající metody a reflexe této schopnosti a eventuelně – zde do hry vstupuje konkrétní návod, jak jednat - pracovat s nástroji jako (zjednodušené) kontrolní seznamy, metoda 3-R apod. Pokud se nepovede rozpoznat zdánlivou neutralitu, upevňují se dále stereotypy, a tím jdeme proti gender-cultural-mainstreamingu.

V rámci interkulturní gendrové kompetence je třeba v integračním procesu vnímat a podporovat aktivní vytváření nových životních forem přistěhovalců a přistěhovalek. Měli by mít možnost, jednat ve společnosti aktivně, informovaně, kriticky a zodpovědně (**empowerment**).



Cvičení > gender v zaměstnání / odborné oblasti > interkulturnost

Jako základ empowermentu zde slouží tzv. **orientace na subjekt**. To znamená, že přistěhovalci stojí uprostřed pohledů a zaměření vlastní pracovní oblasti vždy se svými specifickými potřebami, silnými i slabými stránkami, vlastními koncepcemi a zájmy. Migrantům a migrantkám by mělo být umožněno reflektovat své vlastní – často nevědomé - názory na jiné skupiny pohlaví či lidi v jiných pozicích a nevnímat variabilitu a nejasnosti jako ohrožení, ale spíše jako obohacení pro sebe, pro pochopení přijímající společnosti a pro integrační proces. Zde se doporučuje **navazovat na potenciál přistěhovalců**. Jeden takový příklad tu může znázornit vztah žen k technice: Zatímco v Německu je velmi rozšířen stereotyp, že dívky nebo ženy mají nebo „mají ukazovat“ malý zájem o přírodovědecké a matematické předměty – jako např. inženýrské programy, přistěhovalci přicházejí do země bez tohoto jednostranného „předsudku“. To implikuje, že dívky, které nejsou zatíženy těmito představami, mají možnost zvolit si právě takové zaměstnání. Dále je také důležité zejména to, že je nutné podporovat nevědomé nebo stereotypy potlačené potenciály. Zde se doporučuje například mužským migrantům jasně ukázat jejich zodpovědnost za výchovu dětí a péči o ně, společné vedení domácnosti a za integraci.

Dalším stěžejním bodem v rámci orientace na subjekt (a interkulturní gendrové kompetence) spočívá v **metodické kompetenci** odborných pracovníků a pracovníc. Důraz se zde klade nejen na velký repertoár nejrůznějších metod, ale také na bezpečnost metod a na schopnost používat vhodné metody pro danou situaci a kontext, eventuelně schopnost jejich záměny. Jako zvláště vhodné metody se ukázaly být takové, které vedle vlastní kvalifikace přistěhovalců podporují odbourávání stereotypů. Podle nového zákona o přistěhovalcích se integrace definuje jako rovnoprávná účast na hospodářském, společenském, politickém a kulturním životě. Realita v německé přistěhovalcecké společnosti se však vyznačuje celou řadou problémů a konfliktů, které vznikají v různých formách sociální nerovnosti a také nerovným zacházením. Často se diskriminace vyskytuje v oblastech životního stylu, barvy pokožky, etnicko-národního původu a náboženské příslušnosti. Zařazování a stereotypizace přistěhovalců se nezastaví ani před institucemi a pracovníky a pracovnícemi v oblasti integrační práce. A tak musíme jednoznačně hovořit o etnocentrické kultuře organizace a pracovních postupech. Příkladem toho může být dosavadní zaměření poradenských nabídek „německým rodinám střední vrstvy“, které se k přistěhovalcům nedostanou. V této souvislosti považujeme za mimořádně důležité seznámit jak přistěhovalce, tak odborný personál s tématem xenofobie, rasismus a antisemitismus. Další odstraňování stereotypů a rasismu v oblastech integrační práce a v organizacích může být podpořeno tím, že budou odborní pracovníci a pracovníce spolupracovat v interkulturních týmech, tedy že se i více otevřou odborným pracovníkům a pracovnícím s imigrační historií.

Celkově lze říci, že proces učení se gendrové kompetenci není nikdy ukončen: Vzory a představy či diferenační linie se neustále dále rozvíjejí, rozšiřují a mění. Abychom tento proces udrželi v pohybu, potřebujeme podporu ze strany institucí ve formě: prostor, času, personálu i financí. Jen tak lze docílit zlepšení interkulturní gendrové kompetence.

Shrnutí:

- Gender-cultural-mainstreaming jako strukturální proces je možné prosazovat pouze za spolupráce personálu. K tomu je nutná interkulturní gendrová kompetence:
 - Uznávání rozmanitosti mužů a žen
 - Schopnost rozpoznávat zdánlivě neutrální obsahy



Cvičení > gender v zaměstnání / odborné oblasti > interkulturnost

- Zohledňování různých dimenzí interkulturnosti a gendru (společenské, kulturní, psychologické a sociální dimenze)
 - Individuální přístup k přistěhovalcům (orientace na subjekt)
 - Empowerment
 - Rozmanitost a bezpečnost metod
 - Poznatky o souvislostech a působení etnických, gendrových a kulturních rozdílů
 - Rozpoznání a odstranění etnocentrismů a institucionální diskriminace
 - Rozvoj kompetence směrem k „empatickému dialogu“
- Slučování spolupracovníků a spolupracovnic do interkulturních týmů
 - Poskytování prostor, personálu, času a financí na proces gender-cultural-mainstreamingu a podpora interkulturní gendrové kompetence

Zdroj:

Prof.Dr.Manuela Westphal: Gender mainstreaming sociálních orientačních kurzů v Centru Unna Massen pro vysídlené, přistěhovalce a zahraniční uprchlíky, závěrečná zpráva, Univerzita Osnabrück,7.4.2005, str. 95 ff.