



Gender i interkulturowość

Grupa docelowa/ grupy docelowe:	Wszystkie grupy uczestniczące w pracy edukacyjnej
Cel:	Uwrażliwienie uczestników na zależności pomiędzy gender a interkulturowymi aspektami Ukazanie relacji pomiędzy kompetencją w zakresie gender a kompetencją interkulturową
Metoda:	Praca w grupach roboczych
Zadanie:	Opracujcie definicję kompetencji interkulturowej (na podstawie arkusza pracy). Jak łączycie w Waszej definicji kompetencję w zakresie gender i kompetencję interkulturową?
Ocena:	Prezentacja wyników grup roboczych Porównanie definicji ze sobą, uzupełnienie brakujących zagadnień
Czas trwania:	90 min. (45 na grupy robocze, 45 min. na plenum)
Materiały:	Papier do flipchartu, pisaki, arkusz pracy
Uwaga:	
Pomoc(e):	1. Ibanna Zacharaki: Kompetencja interkulturowa w doradztwie 2. Manuela Westphal: Kompetencja interkulturowa w zakresie gender

**Arkusze pracy: Kompetencja interkulturowa w doradztwie**

Doradztwo	Celem doradztwa powinno być sprostanie wymaganiom na płaszczyźnie osobistej i zawodowej, wzmocnienie odpowiedzialności za podejmowane działania i tym samym umiejętności wykorzystywania danych narzędzi i bodźców zawodowych.
Grupa docelowa	Imigranci obojga płci różnią się pod względem <ul style="list-style-type: none">• pochodzenia• dochodów• związków społecznych• wieku• płci• identyfikacji kulturowej• statusu pobytu• statusu integracyjnego• perspektyw na przyszłość
Sytuacja	Spotkanie doradcy / doradczyni z osobą szukającą porady (mężczyzna / kobieta) posiadającą różne doświadczenia kulturowe
Przeszkody	Możliwe przeszkody <ul style="list-style-type: none">• Inne doświadczenia kulturowe i języki mogą prowadzić do napięć• Niepewność po obu stronach• Czy przekaz komunikacyjny jest zrozumiały?• Czy metody są użyteczne?• Jak każda z zaangażowanych osób odbiera rzeczywistość?• Brak informacji dotyczących wcześniejszych doświadczeń osób wywodzących się z różnych kultur: struktura rodziny, role płci, wyobrażenia dotyczące religii, zdrowia, systemów politycznych i społecznych
Wymiary kultury	Hofstede wyróżnił następujące wymiary kultur narodowych: <ul style="list-style-type: none">• Dystans władzy: duży – mały• Kolektywizm - indywidualizm• Męskość - kobiecość• Unikanie niepewności: silne – słabe• Wymiary czasu• Wymiary przestrzeni



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej/ Specjalizacje > Interkulturowość

Kompetencje	<ul style="list-style-type: none">• Umiejętność komunikowania się z osobami przynależącymi do różnych grup kulturowych• Zdolność do empatii• Zmiana perspektywy (umiejętność patrzenia z perspektywy innej osoby)• Umiejętność radzenia sobie ze sprzecznościami• Refleksja na temat dominacji własnej kultury (własnego kraju)
Doradztwo i interwencja	<ol style="list-style-type: none">a) Przygotowanie pod względem formalnymb) Przygotowanie pod względem treścic) Łańcuchy komunikacyjned) Ocena



Tło - materiały:

Ibanna Zacharaki: Kompetencja interkulturowa w doradztwie (Interkulturelle Kompetenz in der Beratung), (str. 178-180)

w: V.Fischer, M.Springer, I.Zacharaki (wyd.), *Kompetencja interkulturowa (Interkulturelle Kompetenz)*, Wyd.: Wochenschauverlag, ISBN 3-89974179-X

Dystans władzy (duży-mały)

Ten wymiar kultury określa stopień nierównego podziału władzy wewnątrz społeczeństwa i akceptacji takich nierówności przez jego członków. Poszczególne społeczeństwa w bardzo zróżnicowany sposób podchodzą do podziału władzy. Podczas gdy jedno społeczeństwo w sposób naturalny akceptują nierówny podział władzy, inne podkreślają równouprawnienie i taką samą wartość każdego człowieka w społeczeństwie. W krajach charakteryzujących się dużym dystansem władzy procesy komunikacyjne i decyzyjne przebiegają z góry na dół. W takich krajach wszelki sprzeciw wobec decyzji, np. rodziców, przełożonych czy nauczycieli należy do rzadkości. Natomiast w krajach, w których dystans władzy jest mniejszy, postępuje się według zasady równości, co oznacza, że np. rodzice, dzieci, pracownicy, uczennice i uczniowie są w stosunku do siebie równi i spotykają się na tej samej płaszczyźnie. Wykazywanie własnej inicjatywy jest w tym przypadku dozwolone, a nawet mile widziane.

Kolektywizm – Indywidualizm

W społeczeństwach charakteryzujących się kulturą zorientowaną na jednostkę poszczególna osoba jest wpleciona w luźną sieć społecznych powiązań. Ten wymiar kultury podkreśla indywidualną odpowiedzialność jednostki dążącej do samorealizacji. Dzieci uczone są myśleć w kategorii „ja”.

Natomiast w społeczeństwach kolektywistycznych istnieją zacieśnione związki w grupach charakteryzujące się antycypacją i zobowiązaniem do wzajemnej pomocy wewnątrz grupy. Interes zbiorowy grupy dominuje nad interesem indywidualnym jednostki. Grupa opanowuje życie prywatne i wpływa na kształtowanie opinii, dzieci uczone są myśleć w kategorii „my” oraz wpaja im się, że społeczeństwo ma zawsze pierwszeństwo. W tym systemie unika się bezpośrednich dyskusji, wszelka konfrontacja i konflikty są uważane za coś niestosownego. Najwyższą wartość mają w tym przypadku lojalność grupy oraz rozwinięte harmonijne stosunki międzyludzkie.

„W Europie bardzo wysoko ceni się indywidualizm, w Ameryce nawet jeszcze bardziej niż cokolwiek innego; Natomiast w Afryce indywidualizm jest synonimem nieszczęścia, przekleństwem, tragedią” (Kapuściński 1999, str. 93 i nast., cyt. w: Schlippe u.a. 2004, str. 98).

Męskość – Kobiecość

Systemy kulturowe, które kształtuje męskość, podkreślają męską rolę płci. Szczególne znaczenie mają wtedy męskie wartości takie, jak niezależność, „przebojowość” i konkurencja. W społeczeństwach, które kształtowane są także przez kobiece wartości, role płci przeplatają się. Kobiece wartości są tak samo doceniane, a członkowie takich społeczeństw zachowują się raczej w sposób zorientowany na relacje z innymi i w gotowości do współdziałania.



Unikanie niepewności (silne – słabe)

W poszczególnych społeczeństwach w zróżnicowany sposób podchodzi się do niepewnych, pełnych sprzeczności i nieznanymi sytuacjami. Kulturowe wzorce postępowania, ukierunkowane przede wszystkim na unikanie niepewności, łączą się z potrzebą jasnych reguł i ustrukturyzowanych sytuacji. Natomiast kulturowe wzorce postępowania wiążące się ze słabym unikaniem niepewności łączą się ze zwiększoną gotowością na ryzyko, otwartością i ciekawością w stosunku do inności.

Wymiary czasu

W wyniku badań naukowych poświęconych porównywaniu różnych kultur rozróżniamy kultury charakteryzujące się szybkim i wolnym rytmem życia. Ponadto, przyjmuje się rozróżnienie pomiędzy monochronicznym a polichronicznym podziałem czasu. W Niemczech dominuje monochroniczne rozumienie czasu. Czynności przebiegają w tym przypadku jedno po drugim i są uporządkowane w odpowiednie segmenty czasu. Czas jest pojmowany linearnie i tym samym postępuje sukcesywnie do przodu. Jest on dzielony na odcinki, mierzony i skracany w wyniku procesów racjonalizacyjnych w produkcji. Praca jest wysoce ustrukturyzowana, dominuje metodyczne podejście i kładzie się duży nacisk na punktualność. Czas pracy i czas prywatny są wyraźnie od siebie oddzielone, respektuje się prywatność. W krajach obszaru śródziemnomorskiego, w Ameryce Łacińskiej, na Środkowym Wschodzie i w Afryce można zaobserwować polichroniczne pojmowanie czasu. W tym przypadku ludzie załatwiają kilka spraw na raz. Stosunki międzyludzkie są ważniejsze od terminów. Przynależący do tych kultur traktują wszelkie plany (harmonogramy) bardzo elastycznie.

Wymiar przestrzeni

Również koncepcje przestrzeni są często kształtowane przez daną kulturę. W niektórych kulturach bliskość w czasie rozmowy jest czymś zupełnie naturalnym, podczas gdy w innych jest ona odczuwana jako coś niewygodnego. Także dotyk w niektórych kulturach jest uważany za normalny sposób nawiązywania kontaktów, w innych przeciwnie. W społeczeństwach zachodnich, w których wyraźnie rozdziela się sferę prywatną od publicznej, własne cztery ściany stanowią oazę spokoju i schronienia. W innych społeczeństwach (np. u Muzułmanów) nie istnieje takie miejsce dające w tym znaczeniu schronienie. Niespodziewane odwiedziny nie są traktowane na tle muzułmańskiej koncepcji przestrzeni jako zakłócenie (Mihciyazgan 1995, str. 47).

Doradcy i doradczynie muszą w swojej pracy uwzględniać kontekst kulturowy. Powinni dokładnie poznać odnośny system kulturowy i szczególnie krytycznie podejść do własnych koncepcji kulturowych. *„To, co dla Niemca oznacza np. „trudne warunki mieszkaniowe”, dla rodziny w innej kulturze może oznaczać coś wygodnego i odpowiedniego. Tam być może spogląda się z niedowierzaniem na izolację małej rodziny w zachodnioeuropejskim mieszkaniu”.* (Schlippe u.a. 2004, str. 98)



Arkusze informacyjne

Autor: prof. dr Manuela Westphal

Kompetencja interkulturowa w zakresie gender

Heterogeniczność grup napływowych, transnarodowość i interseksyjność to wyzwania, które w pracy związanej z migracją i integracją zyskują coraz większe znaczenie. Stąd celem staje się nie tylko takie zorganizowanie prac związanych z integracją, aby były one prowadzone w sposób sprawiedliwy i demokratyczny odpowiednio do danej płci, jak również uwzględnienie dalszych kategorii różnic, które mogą uwidocznić się w sposób obiektywny lub subiektywny, np. w drodze dyskryminacji z uwagi na pochodzenie (inny język) itp. Dlatego też z gender mainstreaming wiąże się tak zwany cultural mainstreaming – lub w skrócie: *gender-cultural-mainstreaming*.

Gender-cultural-mainstreaming jako proces strukturyzacji może zostać wdrożony do organizacji i instytucji tylko w drodze współpracy specjalistów. Stąd pojawia się potrzeba zdobywania przez pracowników kwalifikacji dotyczących kompetencji w zakresie gender. Interkulturowość obejmuje oprócz przeważnie nadmiernie akcentowanych wymiarów kultury także wymiar społeczny, psychologiczny i socjalny (por. Pavkovic 1999). Poniżej zostają przedstawione obszary, które są objęte wspomnianą kompetencją oraz wskazówki dotyczące pracy na różnych polach integracyjnych.

Kompetencje interkulturowe specjalistów w zakresie gender obejmują akceptację zróżnicowania mężczyzn i kobiet. Oznacza to, że należy mieć na uwadze nie tylko różnice pomiędzy płciami, ale również trzeba umieć ocenić je wewnątrz grup płci. Do tego dochodzi fakt, że w kontekście interkulturowym płeć podlega jeszcze większym zmianom i jest powiązana z różnorodnymi wyobrażeniami. To zróżnicowanie pomiędzy i wewnątrz grup płci oraz pomiędzy kontekstami kulturowymi należy traktować bardzo poważnie i uwzględnić je podczas implementacji, jeżeli chcemy uniknąć powstawania stereotypów na temat różnic i ich wzmacniania (dramatyzowanie)(por. wyżej).

W czasie poruszania tematu płci lub zagadnień dotyczących różnic należy uważać, aby nie tworzyć stereotypów (mężczyźni są tacy, kobiety są inne), ani nie prezentować pozornie neutralnego stanowiska (kobiety nie różnią się aż tak od mężczyzn). Dlatego mówienie o „kobiecy spojrzeniu” lub „kobiecy sposobie pracy” staje się coraz bardziej problematyczne. Aczkolwiek jest to słuszne w przypadku zatuszowywania lub neutralizowania różnic. Kompetencja interkulturowa w zakresie gender wiąże się zatem z **umiejętnością rozpoznania pozornie neutralnych treści**. W przypadku kwalifikowania specjalistów oznacza to, iż należy za pomocą odpowiednich metod i przemyśleń wzmacniać w nich tę umiejętność, ewentualnie wyposażając ich – tutaj jest mowa o konkretnej wskazówce dotyczącej działań¹ – w narzędzia takie, jak (uproszczone) formularze kontrolne, metoda 3R itp. Jeżeli pozorna neutralność nie zostanie jako taka rozpoznana, istnieje ryzyko ciągłego operowania stereotypami – i tym samym zaburzania procesu gender-cultural-mainstreaming.

¹ 34 Wskazówki dotyczące działań i narzędzia takie, jak formularze kontrolne stanowią istotny składnik treningu w zakresie gender, ponieważ stwarzają poczucie bezpieczeństwa w procesie GM.



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej/ Specjalizacje > Interkulturowość

W ramach kompetencji interkulturowej w zakresie gender należy w procesie integracji dostrzegać i wspierać aktywne działania imigrantów zmierzające do zaadoptowania się do nowej sytuacji. Powinno się ich tak przygotować, aby mogli oni, posiadając odpowiednią wiedzę, aktywnie, krytycznie i odpowiedzialnie działać w społeczeństwie i kształtować je (**empowerment**). Jako fundament empowermentu służy **zorientowanie na podmiot**. Oznacza to, że w centrum rozważań i organizowania własnego obszaru działań znajdują się imigranci z ich specyficznymi punktami ciężkości, mocnymi stronami i słabościami, jeśli chodzi o osiągnięcia oraz planami i zainteresowaniami. Imigrantom obojga płci powinno się umożliwić przeanalizowanie ich własnych – często nieuświadomionych – założeń dotyczących innych grup statusowych i płci oraz postrzeganie zmienności i niejednoznaczności nie jako zagrożenia, lecz jako czegoś wzbogacającego osobowość, czegoś, co może pomóc w zrozumieniu społeczeństwa, do którego trafili oraz procesu integracyjnego. W tym przypadku **zaleca się nawiązywać do potencjału imigrantów**. Za przykład może tutaj posłużyć stosunek kobiet do techniki: podczas gdy w Niemczech ciągle jeszcze funkcjonuje stereotyp, że dziewczęta lub kobiety są lub „przypuszczalnie są” w małym stopniu zainteresowane naukami przyrodniczymi i przedmiotami ścisłymi – jak np. inżynierskimi kierunkami studiów – imigranci przyjeżdżają do kraju, nie mając takiego jednostronnego „wyobrażenia”. Dzięki temu mogą, nie będąc obciążonymi tego typu wyobrażeniami, wybrać właśnie te zawody i w nich się realizować. Kolejny istotny aspekt to wspieranie nieświadomych lub wypartych ze świadomości przez stereotypy możliwości i odpowiedzialności. W tym przypadku zaleca się, np., jeśli chodzi o imigrantów płci męskiej, podkreślać ich odpowiedzialność za wychowanie i opiekę nad dziećmi, za wspólne prowadzenie gospodarstwa domowego i integrację.

Kolejny punkt ciężkości zorientowania na podmiot (a przez to i kompetencji interkulturowej w zakresie gender) stanowi kompetencja specjalistów w zakresie wyboru metod. W tym przypadku kładzie się nacisk nie tylko na szeroki wybór różnorodnych metod, ale także na ich pewność oraz umiejętność wykorzystania ich i dostosowania do odpowiednich sytuacji i kontekstu. Szczególnie przydatne okazały się metody, których celem oprócz motywowania imigrantów do nauki i rozwoju było również likwidowanie stereotypów. Ustawa o imigracji definiuje integrację jako równouprawniony udział w życiu gospodarczym, społecznym, politycznym i kulturalnym. Rzeczywistość w społecznościach imigrantów w Niemczech cechują jednak liczne konflikty i problemy, które pojawiają się w postaci różnych form dyskryminacji. Często dyskryminacja dotyczy takich cech, jak styl życia, kolor skóry, etniczno-narodowe pochodzenie i przynależność religijna. Dyskryminacja w postaci przyporządkowywania i operowania stereotypami w stosunku do imigrantów obejmuje nawet instytucje działające w obszarach integracji oraz ich pracownice i pracowników. W tej sytuacji można wyraźnie mówić o etnocentrycznej kulturze organizacyjnej i metodach pracy. Jako przykład może tu posłużyć dotychczasowe kierowanie ofert doradztwa do „niemieckiej rodziny klasy średniej”, które w rzeczywistości nie docierają do imigrantów. W tym kontekście, naszym zdaniem, nadzwyczaj istotnym aspektem jest zaznajomienie zarówno imigrantów, jak i personelu fachowego z tematem ksenofobii, rasizmu i antysemityzmu. Dalsze działania zmierzające do likwidowania stereotypów i rasizmu w obszarach pracy integracyjnej i organizacjach mogą być wspierane dzięki współpracy specjalistów z zespołów interkulturowych, co faktycznie oznacza szersze otwarcie ich na specjalistów mających osobiste doświadczenia migracyjne.

Podsumowując, należy stwierdzić, że zdobywanie kompetencji interkulturowej w zakresie gender nigdy nie jest zakończone: doświadczenia, wyobrażenia i granice zróżnicowania podlegają ciągłym przeobrażeniom, poszerzają się lub zmieniają. Aby ten proces mógł trwać



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej/ Specjalizacje > Interkulturowość

nieprzerwanie, konieczne jest wsparcie ze strony instytucji oferujących takie właśnie wsparcie: muszą zostać zapewnione pomieszczenia, czas, personel i środki finansowe, jeżeli dąży się do jakościowej poprawy obszarów pracy w ramach kompetencji interkulturowej w zakresie gender.

Streszczenie:

Gender-cultural-mainstreaming jako proces strukturyzacji może zostać przeprowadzony tylko w drodze współpracy personelu. W tym celu konieczna jest kompetencja interkulturowa w zakresie gender:

- Akceptacja zróżnicowania mężczyzn i kobiet
- Umiejętność rozpoznania pozornie neutralnych treści
- Uwzględnienie różnych wymiarów interkulturowości i gender (wymiar społeczny, kulturowy, psychologiczny i socjalny)
- Punkt wyjściowy: poszczególny imigrant (zorientowanie na podmiot)
- Empowerment
- Różnorodność metod i ich pewność
- Wiedza na temat powiązań i sposobów oddziaływania różnic etnicznych, społecznych i kulturowych
- Rozpoznanie i usunięcie wszelkich przejawów etnocentryzmu i dyskryminacji z ramienia instytucji
- Rozwój kompetencji jako „dialogu nacechowanego empatią”
- Pogrupowanie pracowników w zespoły interkulturowe.
- Udostępnienie pomieszczeń, personelu, czasu i środków finansowych w celu realizacji procesu gender-cultural-mainstreaming i wspierania kompetencji interkulturowej w zakresie tender.

Źródło:

Prof. dr Manuela Westphal: Gender Mainstreaming w ramach społecznych kursów orientacyjnych w krajowym urzędzie Unna Massen dla przesiedleńców (emigrantów), imigrantów i uciekinierów, Raport końcowy, Uniwersytet w Osnabrück, 7.4.2005, str. 95 i nast. (Gender Mainstreaming der sozialen Orientierungskurse in der Landesstelle Unna Massen für Aussiedler, Zuwanderer und ausländische Flüchtlinge, Abschlussbericht, Universität Osnabrück, 7.4.2005, Seite 95 ff.)