



Założenia „diversity” i gender mainstreaming

Używane w ostatnich latach w różnych kontekstach określenie „diversity” znalazło także swoje odzwierciedlenie w międzynarodowych debatach dotyczących polityki płci. „Podanie jednolitej definicji lub zrozumienie w pełni pojęcia „diversity” jest pod wieloma względami praktycznie niemożliwe. Zarówno naukowcy obojga płci, jak również osoby stykające się z nim w praktyce nie są w stanie podać jednej pełnej [wspólnej, uwaga autora] definicji „diversity” i „managing diversity” (...). Z uwagi na zróżnicowanie grup osób zainteresowanych i zaangażowanych dyskusja dotycząca „diversity” zmieniła się w skomplikowaną i nieprzejrzystą „płatanię” myśli i opinii.”¹ Dla osób obojga płci zajmujących się wprowadzaniem strategii gender mainstreaming jest jednak istotne, aby wypracować jasne stanowisko wobec „diversity”, ponieważ „managing diversity” jest traktowane jako alternatywa do gender mainstreaming – przede wszystkim w obszarze gospodarki prywatnej.

„Diversity” można zdefiniować jako różnorodność tego, czym ludzie różnią się między sobą lub, w czym są podobni, a więc jest to suma różnic lub cech wspólnych. W centrum uwagi znajdują się indywidualne różnice pomiędzy ludźmi. Stopień zróżnicowania może przyjmować najróżniejsze wymiary, np. wiek, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, religia i uzdolnienie. Jeżeli „diversity” ma być wykorzystywane w przedsiębiorstwie pod względem ekonomicznym lub w zakresie polityki personalnej, wymaga to odpowiedniej koncepcji zarządzania przedsiębiorstwem, takiej, która pozwoli zarządzać tą różnorodnością. Chodzi o to, aby można było „dostrzegać, rozumieć, doceniać i ostatecznie optymalnie zarządzać istniejącym zróżnicowaniem i potencjalnymi cechami wspólnymi.”²

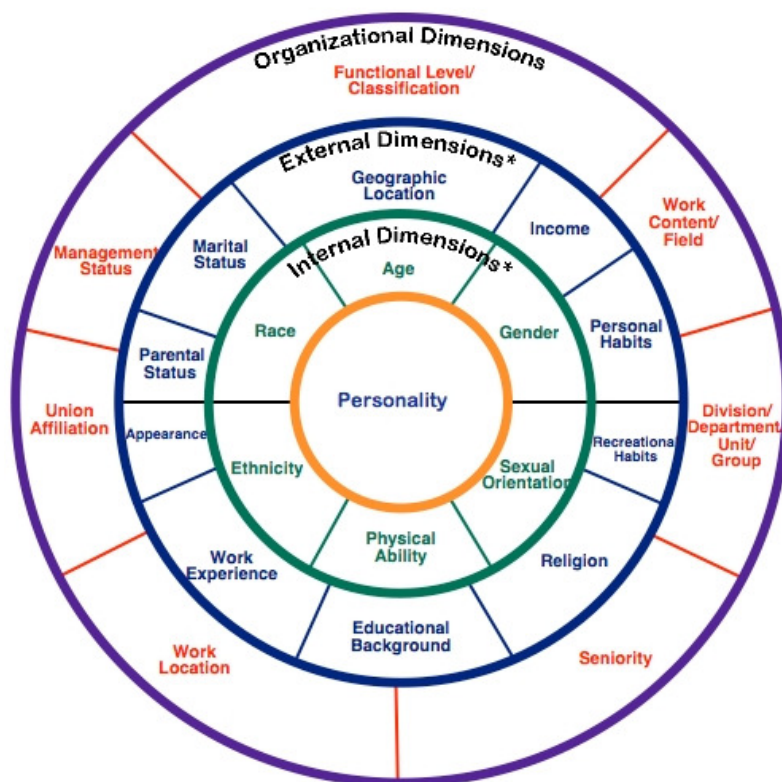
Stąd też „managing diversity” operuje bardzo szeroko zakrojonym pojęciem multikulturowości, które obejmuje np. takie wymiary, jak pochodzenie etniczne, kolor skóry, płeć, religia, wiek, uzdolnienie lub orientacja seksualna (patrz schemat na następnej stronie).

¹ Por. Sepehri/Wagner 2002.

² Tamże



Materiały > Gender mainstreaming > Założenia „diversity” i gender mainstreaming

Cztery płaszczyzny „diversity”

Gardenswartz/Rowe 2003: Diverse Teams at Work, SHRM, Alexandria, Virginia, USA³

Poszczególne osoby nie są izolowane, lecz postrzegane w ich społecznym kontekście. Pojęcie multikulturowości oznacza także, że członkowie społecznej grupy przynależą każdy z osobna do własnej społeczności wyznającej określone wartości oraz opracowują odpowiednie wzorce komunikacji i interakcji, które ich łączą. Celem zasady „managing-diversity” jest spojrzenie z innej perspektywy: członkowie różnorodnych grup muszą umieć „wczuwać się” w sytuacje w innych grupach. Można to osiągnąć dzięki uwrażliwianiu, docenianiu otwartości w stosunku do różnorodności poglądów i stylów życia.

Zasada zarządzania „diversity” oznacza nie tylko uwzględnianie w równym stopniu w polityce personalnej i działaniach przedsiębiorstwa grup dotychczas „niedoreprezentowanych” lub traktowanych gorzej, jak np. kobiety, osoby starsze, upośledzeni, imigranci itp., ale przede wszystkim aktywne ich włączanie w różne zagadnienia. Główny nacisk położony jest na otwartość i konsekwentne myślenie pod kątem różnorodności.

³ Według nas pośrodku tego schematu powinno być „gender” zamiast „osobowość” (personality), ponieważ naszym zdaniem „gender” jest kategorią bardziej oddziałującą na strukturę.



Materiały > Gender mainstreaming > Założenia „diversity” i gender mainstreaming

W Niemczech wiele osób uważa, że równość i równe traktowanie prowadzą do sprawiedliwości. U podstaw założeń „diversity” leży przekonanie, że ludzie są różni i powinni być różnie traktowani, jednak bez tworzenia przy tym hierarchii czy nierówności.

„Managing diversity” polega na włączaniu różnorodności doświadczeń życiowych i zawodowych, poglądów i wartości do życia zawodowego. Jej celem jako strategii rozwoju personelu jest systematyczne dostrzeganie różnorodności, świadome jej uznawanie i wyciąganie z niej korzyści dla przedsiębiorstwa: np. na płaszczyźnie osobowej, ale także poprzez wprowadzanie produktów na rynek w sposób dostosowany do potrzeb klientów i klientek. W kontekście naszego doradztwa „managing diversity” jest przyporządkowane płaszczyźnie osobowej i odnosi się szczególnie do zagadnień zawodowych.

„Managing diversity” i gender mainstreaming mogą zostać ze sobą powiązane, ponieważ mają istotne aspekty wspólne:

- Obie strategie opierają się na zróżnicowanym spostrzeganiu, ale „gender” określa płeć jako cechę strukturalną obok przynależności etnicznej lub pochodzenia, orientacji seksualnej, pozycji społecznej, uzdolnienia lub upośledzenia,
- Obie określają społeczne struktury, które tworzą ludzie,
- Obie mogą działać przeciwko dyskryminacji.

Jak wynika z dotychczasowej praktyki „managing diversity” i gender mainstreaming różnią się jednak znacząco między sobą:

- Celem gender mainstreaming jest nie tylko unowocześnienie, ale także przede wszystkim zrównanie kobiet i mężczyzn w ich różnorodności. Natomiast „managing diversity” wyraźnie wysuwa na pierwszy plan ekonomiczne korzyści;
- „Managing diversity” nie zawsze jest jednoznacznie ukierunkowane na dyskryminację;
- „Managing diversity” kieruje się przeważnie w pierwszej kolejności wymogami ekonomicznymi i celami przedsiębiorstwa, podczas gdy gender mainstreaming może wpływać na te cele i zmieniać je;
- „Managing diversity” nie jest przeważnie traktowane jako zadanie wspólne, podczas gdy gender mainstreaming pojmuje systematyczne akceptowanie różnorodności, tak samo jak ukierunkowanie na równouprawnienie jako zadania wspólne, dla wszystkich.⁴

Dla nas Gender Mainstreaming i „managing diversity” nie stanowią przeciwstawnych strategii. Wspólne założenia można dostrzec szczególnie wtedy, gdy uwzględni się wymiar (społeczno-) polityczny i połączy się antydyskryminacyjne perspektywy „managing diversity”

⁴ Por. www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/ziele,did=16586.html (Dostęp 30.9.2005)

**Materiały > Gender mainstreaming > Założenia „diversity” i gender mainstreaming**

z odnoszącą się do gender krytyką hegemonialnych struktur i mechanizmów tworzenia władzy i dominacji. „Jeżeli kategoria społeczna gender nie jest postrzegana osobno, lecz w związku z innymi kategoriami społecznego zróżnicowania (wiek, klasa społeczna, religia, itp.), wtedy też mężczyźni i kobiety ukazują się w innym układzie, jeśli chodzi o równość i nierówność.”⁵ Temu odpowiada nasza definicja gender w jej różnorodności (gender diversity) i przyporządkowanie na różnych obszarach doradztwa. Chcielibyśmy podkreślić, że postrzegamy gender jako najważniejszą kategorię oddziałującą na strukturę. Spojrzenie na „diversity”, które nie uwzględnia lub zaniedbuje gender, jest zawsze zbyt powierzchowne.

5 Por. www.migration-boell.de/web/diversity/48_282.htm