



## Czym jest kompetencja w zakresie gender?

Działalność polityczna i w ramach organizacji nigdy nie jest neutralna pod względem płciowym. Dotyczy to kobiet i mężczyzn w ich najróżniejszych sytuacjach życiowych i może mieć zarówno dla jednej, jak i dla drugiej grupy płciowej negatywne skutki w postaci gorszego traktowania. Kompetencja w zakresie gender stanowi zatem kluczową kwalifikację dla wprowadzania równości płci zarówno na płaszczyźnie organizacji, jak i w polityce oraz stanowi istotny warunek wstępny dla skutecznej implementacji i realizacji strategii równouprawnienia płci.

Nastawienie psychiczne i zachowania kobiet i mężczyzn są zależne od społecznych norm w życiu prywatnym i zawodowym. Zgodnie z tym mamy do czynienia z różnorodnością życiowych planów i sytuacji życiowych (Gender Diversity). Role płciowe są nieprzerwanie, codziennie konstruowane społecznie i kulturowo oraz kształtowane i reprodukowane („doing gender”). Również organizacje pozostają pod wpływem (wizerunków) ról płci i związanych z nimi społecznych atrybucji i relacji pomiędzy płciami oraz tworzą odpowiednie, głęboko zakorzenione i po części także niekorzystne dla którejś płci struktury.

Kompetencja w zakresie gender oznacza posiadanie wiedzy i umiejętności rozpoznania niekorzystnych struktur i podjęcia takich działań, aby mogły one zostać zmienione i by można było tym samym otworzyć przed kobietami i mężczyznami nowe i zróżnicowane możliwości rozwoju.<sup>1</sup> Ponadto kompetencja w zakresie gender obejmuje wiedzę na temat strategii politycznych dotyczących równości płci, instrumentów w zakresie gender mainstreaming i ich zastosowania oraz rozumienie gender jako kategorii społecznej, analitycznej, a także jako wezwanie do działania dla wszystkich pracowników organizacji.

Istnieją różne sposoby rozwoju lub przekazania kompetencji w zakresie gender. Dwa z nich są tematem niniejszej publikacji: doradztwo w zakresie gender i trening genderowy.

W odniesieniu do płaszczyzny zawodowej, tzn. organizacji lub przedsiębiorstw, rozróżnia się następujące obszary kompetencji:

---

<sup>1</sup> Por. Metz-Göckel/Roloff 2005, por. także publikacje Centrum Kompetencji w Zakresie Gender (GenderKompetenzZentrum), np. [www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/](http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/) (Dostęp 3.10.2005)



## Materiały &gt; Gender mainstreaming &gt; Czym jest kompetencja w zakresie gender

- ▶ **Kompetencja zawodowa:** Wiedza i umiejętności, które uzdalniają do wykonywania zawodowych czynności. W ich skład wchodzi wiedza o procesach i możliwościach działania wewnątrz organizacji. Kompetencja zawodowa wyraża się w umiejętności przyporządkowywania wiedzy, łączenia jej ze sobą i poddawania ocenie. Odzwierciedla się ona w sposobie, w jaki pracownicy rozpoznają problemy, analizują je i opracowują rozwiązania, np. zróżnicowane pod kątem gender rozwiązania na podstawie wcześniejszej analizy genderowej.
- ▶ **Kompetencja w zakresie metod:** to umiejętność zdobywania samodzielnie i w sposób elastyczny nowej wiedzy specjalistycznej oraz rozwijania nowych metod pracy. Wyraża się ona w sposobie traktowania kompleksowej, nowej wiedzy, np. wiedzy specjalistycznej dotyczącej gender i zróżnicowanej pod kątem gender.
- ▶ **Kompetencja społeczna:** to umiejętność nawiązywania konstruktywnych relacji zawodowych z zamiarem osiągnięcia wspólnych celów. Zachowania, które świadczą o wysokiej kompetencji społecznej to, np. reagowanie na problemy i konflikty, reagowanie na własne uczucia, aktywne słuchanie, a także traktowanie siebie nawzajem z respektem pomimo różnorodnego podejścia. Respekt przed gender diversity.

Kompetencja w zakresie gender wymaga z jednej strony umiejętności połączenia zdobytej wiedzy specjalistycznej, zróżnicowanej pod kątem gender z wiedzą fachową, specyficzną dla danego zawodu (kompetencja zawodowa), z drugiej zaś strony umiejętności wykorzystania różnorodnych analiz genderowych we własnej specjalizacji/dziedzinie (kompetencja w zakresie metod). Dodatkowo łączy się ona z kompetencją społeczną w zakresie konstruktywnego kształtowania zależności płciowych i relacji pomiędzy płciami w organizacji. Wyraża się ona w zdolności do refleksji na temat własnych ról płciowych i (wizerunków) ról płci wewnątrz organizacji oraz oszacowania własnych słabości i mocnych stron.

**Wymagania w stosunku do kompetencji w zakresie gender**

- ▶ Zdolność do refleksji w odniesieniu do tożsamości (ról) płciowych własnej płci
- ▶ Zdolność do refleksji w odniesieniu do wizerunków (ról) płciowych obecnych w społeczeństwie (gender jako kategoria społeczna)
- ▶ Wiedza o powstawaniu wizerunków (ról) płciowych i ich zróżnicowaniu – personalna kompetencja gender
- ▶ Świadomość funkcji ról płciowych w ich otoczeniu społeczno – kulturowym (gender jako kategoria społeczna, Gender Diversity) – personalna kompetencja gender



**Materiały > Gender mainstreaming > Czym jest kompetencja w zakresie gender**

- ▶ Wiedza na temat złożonych struktur zależności płciowych w społeczeństwie, polityce, administracji i organizacji – strukturalna kompetencja gender
- ▶ Znajomość uwarunkowań i sposobów życia w środowiskach, gdzie mężczyźni i kobiety współlistnieją w swojej różnorodności i zróżnicowaniu
- ▶ Zdolność do oceny sytuacji z perspektywy odmiennej od własnej
- ▶ Zdolność do konkretnego zastosowania założeń gender we własnej pracy – transfer