



Anna Kasten

EAH Jena - University of Applied Sciences

ORCID: [0000-0001-9152-5248](https://orcid.org/0000-0001-9152-5248)

## Feministyczne kultury wiedzy na przykładzie organizacji pozarządowych w Niemczech

### Abstrakt

Przedmiotem badań w socjologicznej koncepcji „kultury wiedzy” jest wytwarzanie wiedzy tak naukowej, jak i funkcjonującej w innych przestrzeniach. Teoria feministyczna zajmuje się nieuwzględnianiem płci jako kategorii analitycznej w procesie wytwarzania wiedzy naukowej oraz w innych przestrzeniach i kontekstach. Jedną z nich są organizacje pozarządowe. Artykuł koncentruje się na feministycznej kulturze wiedzy na przykładzie organizacji pozarządowych w Niemczech. Jego podstawą są badania jakościowe, z których dane zostały przeanalizowane za pomocą metodologii teorii ugruntowanej. Autorka przygląda się własnemu konstruowaniu przedmiotu badawczego, czyli temu, czym są feministyczne organizacje pozarządowe, oraz przedstawia laboratoria wytwarzania wiedzy feministycznej w organizacjach pozarządowych.

### Słowa kluczowe

feminizm, kultury wiedzy, płeć, organizacje pozarządowe, Niemcy

## Feminist epistemic cultures on the example of non-governmental organizations in Germany

### Abstract

The sociological concept of the “epistemic culture” focuses on the production of scientific knowledge as well as knowledge functioning in other spaces. Feminist theory deals with the failure to consider gender as an analytical category in the production of the said knowledge in various spaces and contexts. Non-governmental organizations constitute one of these spaces, which also participate in the production of knowledge. Using the example of these organizations in Germany, the article focuses on feminist epistemic cultures. It is based on empirical qualitative research conducted using the grounded theory method. The article investigates the construction of the research subject, i.e. what feminist NGOs are, and presents laboratories for the production of feminist knowledge by NGOs.

### Keywords

feminism, epistemic cultures, gender, non-governmental organizations, Germany

## Wprowadzenie

Tworzenie wiedzy feministycznej nie odbywa się bez negocjacji i konfliktów. Aktorami, biorącymi udział w sporach o wiedzę, są między innymi ruchy emancypacyjne, instytucje naukowe oraz organizacje pozarządowe. W artykule koncentruję się na feministycznych kulturach wiedzy w organizacjach pozarządowych w Niemczech. Organizacje pozarządowe to stowarzyszenia, które realizują cele ideowe bez zorientowania na osiąganie zysków, mają trwałą strukturę i działają w znacznym stopniu niezależnie od władz rządowych (Delbrück, 2003, s. 6)<sup>1</sup>.

Przedmiotem badań w socjologicznej koncepcji „kultury wiedzy” jest wytwarzanie wiedzy tak naukowej, jak i w przestrzeniach pozanaukowych. Pojęcie to uwrażliwia na różnice, w tym dyscyplinowo-wewnętrzne, w generowaniu i uzasadnianiu wiedzy (Pofert, Keller, 2018, s. 29). Kultury wiedzy można zdefiniować jako „te praktyki, mechanizmy i zasady, które związane pokrewieństwem, koniecznością i historycznym zbiegiem okoliczności w dziedzinie wiedzy określają, w jaki sposób wiemy, co wiemy” (Knorr Cetina, 2002, s. 11; podkreśl. oryg.). Pojęcie to zmienia perspektywę, z jakiej patrzy się na fakty naukowe jako już ustalone wyniki prac naukowych, ponieważ postępowanie naukowe i jego rezultaty są badane jako czynności i tym samym na pierwszy plan wysuwają się rutynowe działania oraz procesy podejmowania decyzji, procesy związane z negocjacjami mającymi miejsce podczas produkcji prawdy naukowej (Reichmann, Knorr Cetina, 2016, s. 47).

Wiedza nie tylko odzwierciedla rzeczywistość, jest także performatywna w tym znaczeniu, że również tę rzeczywistość wytwarza, otwiera nowe pola działania, definiuje wytyczne dla dobrych praktyk i właściwych stylów życia (Kocyba, 2004, s. 304). Ale we współczesnych „społeczeństwach wiedzy” („*Wissensgesellschaften*“) (Knorr Cetina, 2002, s. 63) nie tylko nauka produkuje wiedzę (Jensen i in., 2012), jej wytwarzanie odbywa się również poza nauką (Knorr Cetina, 2002, s. 333).

As practitioners who carry out their services based on expertise in a certain field of knowledge, professionals are expected to perform their work in accordance with their professions' collective knowledge and values. Thus, keeping up with developments in their field and engaging actively with knowledge is a core issue. Legitimacy and trust rest on the capacity to apply professional judgment in ways that are informed, guided by, and validated against a shared knowledge base (Jensen i in. 2012, s. 7).

---

<sup>1</sup> Jeżeli nie jest inaczej zaznaczone, to tłumaczenie zostało dokonane przez autorkę tekstu.

## Metodologia badań własnych

Podczas analizowania organizacji pozarządowych z perspektywy koncepcji kultur wiedzy interesowały mnie następujące pytania:

- Jak pozarządowe organizacje feministyczne definiują płęć?
- Na ile feministycznie zorganizowana kultura wiedzy jest kulturą inkluzywną?
- Jakie różnice pojawiają się podczas definiowania, czym jest płęć?
- Czy znajdują się tam hegemonalne, heteroseksistowskie tendencje konstruowania wiedzy o płęci? Jeżeli tak, to czym te tendencje są uwarunkowane? Jak zostają one przez te organizacje uzasadniane?

By udzielić odpowiedzi na powyższe pytania, korzystałam z jakościowych badań empirycznych. Organizacje pozarządowe działają w różnorodny sposób. W badaniach skoncentrowałam się na używaniu przez nie Twittera i przeprowadziłam analizę wpisów na twitterowych kontach feministycznych organizacji pozarządowych w Niemczech. A także zrealizowałam 16 „wywiadów eksperckich” (Gläser, Laudel, 2010) z osobami, które są odpowiedzialne za te media w swoich organizacjach. Obszary tematyczne działalności tych organizacji były zróżnicowane: przemoc, edukacja polityczna, rodzina, praca z LGBTIQ+, kobietami<sup>2</sup>, dziewczynami\*, mężczyznami\* i chłopakami<sup>3</sup>. W drugim etapie zostały przeprowadzone trzy „dyskusje grupowe”<sup>4</sup> (Bohnsack, 2014) w celu dowiedzenia się, w jaki sposób organizacje pozarządowe konstruują interwencje feministyczne jako przedmiot działań zawodowych. Dane zostały zanalizowane wedle wytycznych metodologii teorii ugruntowanej (Charmaz, 2013). Dało to możliwość dotarcia do różnych konstrukcji bądź rywalizujących ze sobą definicji danej sytuacji w kontekście działania, a nie tylko zrekonstruowania wypowiedzi (Charmaz, 2013, s. 231), zbadania konstruowania wiedzy przez feministyczne organizacje pozarządowe.

---

<sup>2</sup> Jestem naukowczynią pracującą i żyjącą w Niemczech, gdzie używanie gender-gwiazdki jest próbą interwencji w praktykę językową reprodukującą heteronormatywne wyobrażenie o płęci. Heteronormatywna koncepcja płęci opiera się na założeniu, że jest tylko płęć „męska” i „żeńska”. Używanie gender-gwiazdki ma kilka znaczeń. Ma pokazać, że płęć jest konstrukcją i że nie istnieje tylko dwie płęcie. Również ma prowadzić do rozłam w binarnej narracji płęci.

<sup>3</sup> Ze względów etycznych nie mogą zostać podane kolejne aspekty opisujące badane organizacje, poza tym, że są to organizacje feministyczne i pozarządowe. Dokonując tego powierzchownego opisu, nazywając jedynie bardzo ogólnie obszar tematyczny tych organizacji kierowałam się wytycznymi dotyczącymi etyki badań. Istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że ujawnienie szczegółów ułatwiłoby ich identyfikację. Moim zadaniem, jako badaczki, jest zagwarantowanie anonimowości. Dlatego pozostaję przy ogólnym opisie.

<sup>4</sup> Dyskusje grupowe zostały prowadzone z zespołami organizacji pozarządowych, w których pracują ekspert\*ki\*ci, z którymi w pierwszej fazie projektu były prowadzone wywiady. Ekspertki do wywiadu były rekrutowane drogą e-mailową. Wysłano im zaproszenie do udziału w badaniu naukowym. Tylko 3 z 16 organizacji zgodziły się na wzięcie udziału także w drugiej fazie projektu.

Kathy Charmaz (2013) podkreśla rolę badacz\*ki\*a w procesie analizy, gdyż to badacz\*ka wnosi swój indywidualny punkt widzenia i tym samym konstruuje podstawowy problem badawczy (Charmaz, 2013, s. 231). Przedmiotem badawczym, przyjmując założenia metodologiczne Charmaz (2013), uczyniłam „feministyczne organizacje pozarządowe”. W kontekście badania kultur wiedzy praca naukowa jest postrzegana jako podstawa i wyraz „*naukowej konstrukcji rzeczywistości*” (Pferl, Keller, 2018, s. 19, podkreś. oryg.), konstruuje więc pewną rzeczywistość. W ramach pracy naukowej wykonuje się różne czynności, mogą do nich należeć publikowanie artykułów naukowych, prezentacje referatów na konferencjach naukowych, projekty badań, prace teoretyczne, superwizja podczas pisania pracy naukowej (w rodzaju magisterium lub doktoratu) czy określenie przedmiotu badawczego (Kasten, 2022, s. 16). Wykonywanie tych czynności rozumiem jako laboratorium konstruowania wiedzy w nauce. Określenie przedmiotu badawczego w jakościowym badaniu empirycznym jest konstrukcją służącą wytwarzaniu wiedzy w kontekście analizy organizacji pozarządowych. By móc odpowiedzieć na pytanie o feministyczny charakter takiej wiedzy, w projekcie badawczym została przyjęta konkretna definicja płci, co pozwoliło na włączenie do badania jednych organizacji i wykluczenie z nich innych.

Płeć została zdefiniowana jako performatywne akty władzy (Butler 1991, 1997, 2001, 2006) w porządku symboliczno-dyskursywnym (Hark, 2007). Analiza porządku symbolicznego płci wyjaśnia,

jak powstają dualistyczne koncepcje i porządki płci oraz z czego wynika ich zasadnicza stabilność. Wychodząc z założenia, że ‘kobiecość’ i ‘męskość’ są wytworami symboliczno-dyskursywnymi, powstałymi w patriarchalnych warunkach rynkowych, zakotwiczonymi w historycznie konkretnych figuracjach społecznych, feministyczne uczone krytycznie przeanalizowały normatywną i znormalizowaną treść tych konstrukcji w naukowym, literackim, artystycznym lub politycznym dyskursie (Hark, 2007, s. 166).

Płeć była badana z perspektywy „interseksjonalnej” (Crenshaw, [1989] 2019). Tym samym obszarem namysłu była współzależność kategorii takich, jak seksualność, rasizm czy klasowość z kategorią płci. „Płeć” jest zatem „zawsze uważana jednocześnie za rasistowską, zseksualizowaną, zlokalizowaną” (Dietze i in., 2012, s. 108). Ta koncepcja teoretyczna umożliwia refleksję na temat relacji władzy, niebezpieczeństw reprodukcji nierówności społecznych i ograniczeń normalności (Riegel, 2007). Zakotwiczenie koncepcji interseksjonalności w koncepcjach organizacji pozarządowych stanowi krok w kierunku instytucjonalizacji antydyskryminacji i ma na celu przewyciężenie jednomyślności koncepcji dyskryminacji (Kasten, 2021, s. 120).

Na podstawie literatury przedmiotu zdefiniowano wskaźniki, które pozwoliły wyodrębnić organizacje feministyczne. Ustalonymi wskaźnikami były: krytyka płci/

seksualności jako kategorii władzy, panowania i hierarchicznego zróżnicowania, płeć i seksualność jako kategorie nierówności, współzależność płci z krytyką rasizmu lub klasizmu. W tym celu zostały przeanalizowane strony internetowe poszczególnych organizacji pozarządowych, ich posty na Twitterze oraz ich statuty, o ile były dostępne na stronach internetowych. Lista wskaźników została poszerzona o dodatkowe, które były używane przez same organizacje pozarządowe: krytyka heteronormatywności, feministyczna praca z dziewczętami\*/kobietami\*, krytyczna praca z chłopcami\*/mężczyznami\*, LGBTIQ+, krytyka relacji dominacji, krytyka dyskryminacji, świadomość płci, różnorodność płciowa, queer lub interseksjonalność.

Organizacje pozarządowe, które definiują swoje cele jako krytykę patriarchy i równouprawnienie kobiet, ale jednocześnie wyrażają opinie transfobiczne lub rasistowskie, nie zostały uwzględnione w badaniach, gdyż w swoich dążeniach do osiągnięcia wyżej wymienionych celów posługują się strategiami wykluczenia, degradacji i dyskryminacji, co nie było przedmiotem tego badania empirycznego.

## **Organizacje pozarządowe jako laboratoria wytwarzania wiedzy feministycznej**

Przyjmuję zatem, że organizacje feministyczne wytwarzają wiedzę feministyczną. Materiał badawczy wskazuje na trzy obszary, w których wiedza ta jest wytwarzana: język dotyczący płci używany przez organizacje pozarządowe, grupa docelowa organizacji pozarządowych oraz współpraca z innymi organizacjami. Wyróżnione obszary są laboratoriami wytwarzania wiedzy feministycznej w badanych organizacjach. W tych laboratoriach toczą się negocjacje o interpretację. Interpretację można rozumieć jako element władzy ujawniający się podczas konstruowania rzeczywistości (Otto, 2018, s. 139).

Pierwszym laboratorium jest język używany przez organizacje pozarządowe do opisu płci. Chodzi tutaj o używanie tzw. „Gender-Sternchen”, „Gender-\*” („gender-gwiazdka”). Jako przykład może posłużyć słowo „badacz\*ka”. Między rodzaj męski i żeński jest wpisywana gwiazdka. Używanie tej formy podczas pisania lub mówienia ma wyrażać, że płeć jest społecznie konstruowaną kategorią, której definiowanie można zmieniać. Obok męskiej i żeńskiej, dzięki gwiazdce, zostaje wprowadzony kolejny rodzaj płci. Tym samym powstaje możliwość niebinarnego definiowania płci. Ta forma językowa umożliwia próby bycia bardziej inkluzywnym i interweniowania w heteronormatywne praktyki tworzenia podmiotowości. Co nie oznacza, że do opisu płci tylko i wyłącznie używana jest gender-gwiazdka. Jeżeli celem jest podkreślenie nierówności społecznych i dominacji w jakiejś konkretnej dziedzinie związanej z płcią, nadal są używane formy binarne.

Spór o używanie gender-gwiazdki jest przedstawiany przez organizacje pozarządowe jako „klasyczny” (GD\_2\_02: 17 – 17)<sup>5</sup>, co oznacza, że jest on znany i typowy dla aktualnej dyskusji o zagadnieniach dotyczących wyrażania płci w języku. Badane przede mną organizacje pozarządowe używają „gender-gwiazdki”. Jednak nie wszystkie organizacje łączą stosowanie gwiazdki z interseksyjnością i krytycznym zajmowaniem się antydyskryminacją. Ma ona raczej podkreślać konstruktywistyczny charakter męskości albo kobiecości i wyrażać postawę refleksyjną tych organizacji wobec płci. Organizacje pozarządowe używając gender-gwiazdki chcą pokazać swoją postawę polityczną, ustosunkować się do używania określonych form mówienia i pisania, i zademonstrować postawę afirmatywną wobec tego zapisu. Inną intencją jej używania, podawaną przez organizacje pozarządowe, jest wytwarzanie efektów edukacyjnych. Jak mówi jedna z pracowniczek organizacji pozarządowych:

Jako projekty kobiece nie możemy sobie pozwolić na wykluczenie pewnych grup docelowych. Nadal uważam, że jeśli chcemy przeciwstawić się patriarchy, musimy zaangażować także mężczyzn\*. To także bardzo ważny efekt edukacyjny. To trudne, ja osobiście mam z tym trudności, muszę powiedzieć, bo oczywiście dorastałam z inną lingwistyką. Jeśli język na to pozwala, powinniśmy na te zmiany pozwolić i to właśnie robię i nadal o to walczę (ExI\_4\_14: 10 – 10)<sup>6</sup>.

Cytowana pracowniczka używa gender-gwiazdki, jednak nie ma zgodności co do tego w zespole tej organizacji. Jej celem jest, żeby cały zespół, i tym samym organizacja, stosował gwiazdki i by również włączano mężczyzn\*, gdyż postrzega to jako instrumenty w walce z patriachatem. Daje do zrozumienia, że język, w którym wzrastała ona i jej pokolenie był binarny, dlatego ten zapis prowokuje do refleksji nad używaniem własnego języka, a więc może to mieć pewien efekt edukacyjny.

Praktyki używania gender-gwiazdki przez organizacje pozarządowe są bardzo różne. Jest ona używana w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej. Są organizacje pozarządowe, które mają konsensus, jeżeli chodzi o jej stosowanie. Tym samym zespół takiej organizacji używa zapisu w sposób systematyczny w swojej komunikacji. Jak zauważa cytowana respondentka, nie zawsze istnieje taka zgodność w zespole. W takim przypadku decyzje co do posługiwania się gwiazdką są pozostawiane samym pracownikom\*com organizacji i ich własnym opiniom na ten temat.

Charakterystyczne dla używania gender-gwiazdki przez organizacje pozarządowe – niezależnie od tego, z jaką intencją ją stosują – jest to, że są one narażone na wrogie

<sup>5</sup> „GD” jest skrótem słowa w języku niemieckim „Gruppendiskussion”. Cyfry są wynikiem anonimizacji zastosowanej w programie MAXQDA, z którego korzystano podczas analizy danych.

<sup>6</sup> ExI jest skrótem słowa „Expert\*interview”. Cyfry, podobnie jak wcześniej, są sposobem anonimizacji.

traktowanie zarówno ze strony prawicowo–radykałno-populistycznych i konserwatywnych środowisk, jak i własnego środowiska (*community*). Ataki we własnym środowisku są tłumaczone feministycznym konfliktem między generacjami. Starsze generacje są przedstawiane jako te, które nie tylko nie chcą używać gwiazdki, ale również są przeciwne jej stosowaniu. Kolejną przyczyną tego wewnętrznego konfliktu, która również nawiązuje do starszej generacji feministycznej, jest strach tych osób przed utratą suwerenności w interpretacji tożsamości własnej albo tożsamości kolektywnej. W następujący sposób wyjaśnia to pracowniczka jednej z organizacji pozarządowych:

Jak się już nie mówi lesbijka, tylko queer, to to queer dużo połyka. A jeśli przede wszystkim chcemy stworzyć lesbijską widoczność i starać się o lepsze finansowanie projektów lesbijskich, to to słowo lesbijka po prostu musi się tam znaleźć. Ale w takim razie gwiazdka też musi tam być, ponieważ mamy teraz większą widoczność i szersze spektrum życia lesbijek. I nie każda lesbijka jest taką samą lesbijką (ExI\_12\_22: 22 – 25).

Respondentka opowiada się za używaniem gender-gwiazdki w kontekście pracy z lesbijkami\*, gdyż uwidacznia to różnorodność tej grupy. Jednocześnie wyraża obawę, że jeżeli wszystkie nieheteronormatywne tożsamości płci będą subsumowane pod wyrażenie „queer”, to zaniknie specyfika związana z byciem lesbijką. Używanie słowa „lesbijka\*” jest uzasadnione stwarzaniem widoczności lesbijek\* i możliwością ubiegania się o finansowanie projektów lesbijskich.

W związku z gender-gwiazdką pojawiają się różne wzory argumentacyjne uzasadniające jej używanie. Jak już wspomniałam, jednym z uzasadnień jest podkreślanie efektu edukacyjnego. Ważnym argumentem na rzecz gwiazdki, podnoszonym przez organizacje feministyczne, jest zwiększenie widoczności grup marginalizowanych. Pojawiały się także argumenty, że podkreśla ona prawa konstytucyjne, które ma każd\*y\*a obywatel\*ka, z prawem do równouprawnienia włącznie. Ich konsekwencją jest prawo każdej osoby do istnienia w języku, dlatego badane organizacje traktują stosowanie gender-gwiazdki jako niekwestionowanej zasady w pracy organizacji pozarządowych.

Analiza pokazuje jednak, że jej używanie przez feministyczne organizacje pozarządowe nie zawsze ma na celu propagowanie inkluzywnych wyobrażeń o płci. Intencją i motywacją do korzystania z tej formy mówienia i pisania o płci jest zróżnicowanie. W tym kontekście trudno obronić przekonanie, że używanie gender-gwiazdki jest formą polaryzacji. Organizacje pozarządowe postrzegają gwiazdkę jako polityczną interwencję w zwiększenie widoczności (*visibility*), różnorodności grup docelowych, jak również innych grup marginalizowanych, a tym samym, uznanie praw grup zmarginalizowanych do udziału w życiu społecznym, dostępu do różnych przestrzeni społecznych. Grupa trans\*osób pojawia się w wywiadach z pracownicami\*kami organizacji pozarządowych, kierujących swoje działania do kobiet\* i dziewczyn\* oraz do osób LGBTIQ+, jako

grupa szczególnie marginalizowana. Używanie gender-gwiazdki jest postrzegane jako inkluzywność wobec tej grupy. Mogę więc sformułować tezę, że jej używanie jest próbą solidaryzowania się organizacji pozarządowych z różnymi grupami marginalizowanymi.

Drugim laboratorium są grupy docelowe organizacji pozarządowych. W moich badaniach obszar działania stowarzyszeń, jeżeli chodzi o tematykę, był zróżnicowany. Tym samym były to różne grupy docelowe. W organizacjach pozarządowych - chodzi przede wszystkim o te, które pracują z kobietami\* - jest dyskutowana możliwość poszerzenia grupy docelowej o inne. Organizacje pozarządowe nazywają tę refleksję procesem otwierania się. Proces otwierania się jest przedstawiany jako element konstytutywny dla tych organizacji od początku ich istnienia. Jedna z ekspertek opisuje to w następujący sposób:

Powiedziałabym, że staramy się myśleć o wszystkim jak najbardziej intersekcjonalnie. Od początku istnienia zawsze postrzegaliśmy trans\*kobiety jako grupę docelową, jako część grupy 'kobiet'. To nie było nigdy w naszej organizacji kwestionowane. Przynajmniej starsze członkinie relacjonują, że historycznie zawsze istniały konflikty z innymi częściami ruchu kobiecego. To po prostu dyskusja, która w jakiś sposób towarzyszy nam od 40 lat, odkąd istniejemy. My jesteśmy w ciągłym procesie rozwoju (ExI\_10\_20: 33 – 33).

Toczenie sporu o to, kto jest postrzegany jako grupa docelowa, jest konstytutywne dla kobiecych organizacji pozarządowych również z perspektywy historycznej, jest motywem pojawiającym się w kontekście argumentowania procesu otwierania się i aktualnych debat politycznych, prowadzonych wewnątrz środowisk feministycznych. Respondentka\* opisuje, że te debaty niegdyś prowadziły do konfliktów z innymi grupami kobiecych ruchów społecznych. Jednak nie każda z badanych organizacji powołuje się na tę historyczność i konstytutywność intersekcjonalności. Także tutaj pojawia się motyw konfliktu międzygeneracyjnego. W powyższym cytacie to feministki starszej generacji przypominają, że walki o inkluzywność były toczone zawsze i to one są przedstawione jako te, które działanie i postawę danej organizacji feministycznej postrzegają jako od zawsze inkluzywną. Jednak w kontekście debaty o rozszerzenie grupy docelowej pojawia się również motyw, że młodsza generacja jest tą, która zarówno przypomina starszej, że one od początku były intersekcjonalne, jak i opowiadały się za rozszerzeniem grupy docelowej.

Rozszerzanie grup docelowych jest argumentowane koniecznością stwarzania lub utrzymania bezpiecznych przestrzeni (*save space*). W latach 80-tych, kiedy pierwsze kobiece organizacje pozarządowe były finansowane ze środków publicznych w Niemczech Zachodnich, stały się one formą bezpiecznych przestrzeni dla kobiet\*. Pojawia się jednak motyw konieczności rozszerzenia dostępu do tych bezpiecznych przestrzeni dla innych grup docelowych. Osoby trans\* i niebinarne są podawane jako przykłady tych grup, którym ten dostęp powinien zostać zapewniony. Nie tylko jest podkreślana potrzeba dyskusji na temat otwarcia bezpiecznych przestrzeni, ale również własna niewiedza



o potrzebach różnych grup marginalizowanych i konieczność doksztalcania się na ten temat, by móc bezpieczne przestrzenie stworzyć również dla innych grup. Według organizacji pozarządowych nie tylko własne możliwości i granice dotyczące wprowadzania inkluzji powinny zostać przeanalizowane. Jako istotne dla umożliwienia wdrażania inkluzji przez organizacje pozarządowe wskazuje się również warunki ramowe, w tym potrzebę doksztalcania się na temat różnych grup marginalizowanych u osób pracujących w placówkach państwowych, finansujących organizacje pozarządowe, gdyż to one mają znaczącą rolę w decydowaniu o tym, czy dana organizacja będzie otrzymywać dotację.

Szczególnie podkreślana przez organizacje pozarządowe jest konieczność pokazania postawy inkluzywnej, otwartej na inne grupy marginalizowane. W tym kontekście wskazuje się różne praktyki. Do tych praktyk zalicza się pytanie kierowane do różnych osób o to, jakim zaimkiem się do nich zwracać. Inną praktyką jest takie projektowanie ulotek, by uwidaczniać interseksjonalność. To także wywieszanie odpowiednich plakatów, w pomieszczeniach organizacji pozarządowych, mających za zadanie sygnalizowanie otwartości. Jedna z respondentek\* podaje przykład czynności pokazującej interseksjonalność w kontekście używania Twittera:

Są na przykład różne demonstracje 8 marca. Zawsze jest też demonstracja internacjonalistycznego ruchu kobiet. Tam, gdzie uchodźcy/uchodźczynie, FLINTA\*<sup>7</sup> również biorą udział. I to też jest przez nich organizowane. Ma silny charakter migracyjny, a zatem ma także perspektywę interseksjonalną. I jest transinkluzywny. A kiedy ogłaszają na Twitterze demonstrację, która ma się wkrótce odbyć, wtedy na przykład wyraźnie udostępniamy informację o tej demonstracji, a nie o innych demonstracjach. I to również służy jako orientacja dla naszych obserwatorek. W ten sposób pozycjonujemy się też politycznie (ExI\_3\_13: 15 – 15).

W wypowiedzi pojawia się motyw solidaryzowania się z różnymi grupami marginalizowanymi i pokazywania tym samym postawy organizacji. Intencją tych praktyk, podawaną przez organizacje pozarządowe, jest ukazanie własnej wrażliwości na różne formy wykluczenia i sygnalizowanie innym tej wrażliwości. Innymi mogą być grupy marginalizowane albo organizacje, z którymi współpracują. Jako przykład grupy marginalizowanej najczęściej są podawane trans\*kobiety.

Proces otwierania się dotyczy nie tylko grup docelowych, ale również pojawia się w kontekście osób pracujących w organizacjach pozarządowych. Ta tematyka jest obecna w organizacjach kobiecych\*. W organizacjach pracujących z LGBTIQ+ pojawia się refleksja o własnych przywilejach, dostępie do edukacji i różnych obszarów pracy. Rasizm występuje tam jako kategoria wykluczenia.

---

<sup>7</sup> FLINTA\* oznacza w języku niemieckim „Frauen, Lesben, intersexuelle Menschen, nicht-binäre Personen, Trans`gender, Agender“.

Jedną z barier w realizacji procesu otwierania się na kolejne grupy docelowe jest taka postawa pracowników\*niczek placówek państwowych i innych sponsorów finansujących organizacje pozarządowe, która doprowadza do zmniejszania dofinansowania, kiedy wskazuje się inne grupy docelowe niż pierwotnie. Respondentki podkreślają, że trudno krytykować stanowiska i opinie płynące z placówek finansujących organizacje pozarządowe, gdyż jest się od nich uzależnionym. Organizacje pozarządowe widzą to jako walkę o zasoby i wyraz różnych stosunków władzy. Te, które postrzegają swoje działanie jako obszar niszowy wśród innych organizacji pozarządowych, obawiają się utraty dofinansowania albo zdegradowania ich w razie otwierania się na kolejne grupy docelowe. Jednocześnie podkreśla się specyfikę własnej grupy docelowej, by nie stracić z oczu efektów, które przynoszą uchwalane ustawy zorientowane na te grupy społeczne oraz specyfiki ich wrażliwości społecznej. Z drugiej strony respondentki jako istotną podają konieczność analizy ustaw bądź innych politycznych postanowień pod kątem ich wpływu na inne grupy marginalizowane, które do tej pory nie były/nie są widoczne.

Co charakterystyczne, debata na temat rozszerzania grup docelowych odbywa się w organizacjach pozarządowych kierujących działania do kobiet\* i LGBTIQ+. Różnym feministycznym generacjom jest przypisywana odmienna rola w rozszerzaniu grup docelowych. Praktyki, służące organizacjom pozarządowym do dokonania procesu otwarcia, pokazują warunki ramowe działania feministycznych organizacji pozarządowych. Te praktyki mają mały zakres i niewielki efekt. Widoczna jest również rola jednostek finansujących te organizacje, które nie są postrzegane jako wspierające proces otwarcia, wręcz przeciwnie – uważa się, że hamują inkluzywność.

Trzecie laboratorium obejmuje współpracę między organizacjami. Analiza materiału empirycznego pokazuje, że temat współpracy pojawia się wśród organizacji pozarządowych, które mają jako grupę docelową mężczyzn\* i chłopaków\* i uważają się za organizacje, które krytykują hegemonalne, heteroseksistowskie wyobrażenie męskości. Podzielają one przekonanie, że współpraca jest niezbędna do osiągnięcia własnych celów. Jednak stawiają też pytanie, z jaką organizacją współpracować i jak ta współpraca ma wyglądać.

Z perspektywy wyżej wymienionych organizacji kolaboracja ta wiąże się z konfliktami. Dotyczy to zarówno kooperacji z organizacjami, których grupą docelową są kobiety\* i dziewczyny\*, jak również tych, które działają na rzecz tej samej grupy docelowej, ale postrzegają feministki jako wrogów ze względu na swoją prawicowo–radykałno–populistyczną orientację. Pomimo tej postawy organizacje pracujące z grupą docelową mężczyzn\* i chłopaków\*decydują się na współdziałanie, chociaż nie nazywają tego współpracą, tylko wymianą poglądów dotyczących podobnych celów politycznych. Jako uzasadnienie podaje się niezbędność współdziałania dla osiągnięcia wspólnych celów. Temat ten nie został jednak pogłębiony w przeprowadzonych badaniach. W tym miejscu

należy postawić pytanie, jak miałyby wyglądać kooperacja organizacji pozarządowych, które z jednej strony interweniują w hegemonialne, heteroseksistowskie wyobrażenia męskości, z drugiej strony definiują swoje cele jako podobne do tych, jakie mają stowarzyszenia prawicowo-radykalnie-populistyczne, które podtrzymują swoim działaniem hegemonialne wyobrażenie męskości.

Jeżeli chodzi o współpracę z organizacjami pozarządowymi, które jako grupę docelową mają kobiety\* i dziewczyny\*, jest ona uzasadniana weryfikacją wyobrażeń o płci, które są prezentowane przez daną organizację pozarządową i pojawiającą się w ramach współpracy możliwością negocjowania własnych organizacyjnych wyobrażeń o płci. W kontekście takiej współpracy jest również mowa o dzieleniu się analizą i oceną sytuacji społeczno-politycznej i tymi samymi celami. Współpraca jest widziana jako akt solidarności między organizacjami pozarządowymi mającymi różne grupy docelowe.

## Konkluzje

Artykuł został poświęcony kwestii, na ile feministyczne organizacje pozarządowe inkluzywnie definiują płć oraz jakie trudności pojawiają się podczas jej definiowania. Badane przeze mnie organizacje opowiadają się jednoznacznie za chęcią, potrzebą i koniecznością inkluzywnego definiowania płci. To nie dziwi, gdyż, jak przedstawiłam w pierwszej części artykułu, wybrałam takie organizacje pozarządowe, które nie reprezentują ani transfobicznych, ani rasistowskich stanowisk. Interesowało mnie, wokół jakich tematów i zagadnień koncentrują się podczas wdrażania inkluzywnych wyobrażeń dotyczących płci. Analiza materiału badawczego obejmuje trzy obszary: język, którego używają organizacje pozarządowe do opisu płci, ich grupę docelową oraz współpracę z innymi organizacjami. W tych trzech obszarach ścierają się różne wyobrażenia dotyczące płci i można je rozumieć jako laboratoria wytwarzania wiedzy feministycznej na temat płci.

Jednym z motywów pojawiających się w analizie są osoby trans\*. Dla feministycznej kultury wiedzy organizacji pozarządowych jest charakterystyczne, że nawiązują one do grupy osób trans\*. Osoby trans\* są postrzegane jako zagrożenie dla praw innych grup marginalizowanych albo jako grupy, których prawa należy uwidaczniać i realizować. W przestrzeni publicznej ta grupa jest coraz bardziej dostrzegana, jednak ta (nie)widoczność jest ambiwalentna i związana dla osób trans\* z konfrontacją, z przemocą symboliczną, patologizacją i wykluczeniem (Osterkamp, Wunsch, 2022). Dlatego postrzegam dyskusję toczącą się wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych o wdrażaniu inkluzywnego wyobrażenia o płci jako ambiwalentną, jeżeli chodzi o grupę osób trans\*. Z jednej strony jest czymś pozytywnym, że grupa ta jest dostrzegana jako marginalizowana i przez to powstaje konieczność tworzenia różnych przestrzeni umożliwiających

realizację praw do udziału grupy osób trans\* w różnych dziedzinach życia społecznego. Z drugiej strony powstaje ryzyko, że w debatach o prawa dla tej grupy znikną z pola widzenia struktury heteroseksistowskie i transfobiczne, które doprowadzają do marginalizacji tej grupy społecznej. Nie chodzi więc o rezygnację z ich widoczności, ale o jednoczesne uwidacznianie tych struktur, które prowadzą do ich marginalizacji.

Innym motywem, pojawiającym się podczas analizy, jest rola tzw. feministycznego konfliktu międzygeneracyjnego. Tutaj interesującym pytaniem badawczym byłoby, jak „intersekcjonalna kultura pamięci” (Piesche, 2020) w ramach feministycznych organizacji pozarządowych jest praktykowana i na ile są/mogą być te organizacje przestrzenią do praktykowania intersekcjonalnej kultury pamięci na temat np. feministycznej solidarności albo feministycznych walk o wdrażanie inkluzywnego wyobrażenia o płci.

Laboratoria feministycznej kultury wiedzy można rozmieść jako pewną „formę transformacji społecznych” (Reichmann, Knorr Cetina, 2016, s. 68). Organizacje pozarządowe mogą pełnić rolę multiplikatorek przy wdrażaniu inkluzywnej kultury wiedzy o płci. Zarówno jeżeli chodzi o gender-gwiazdkę, która jest próbą wprowadzania praktyki antydyskryminacyjnej<sup>8</sup>, jak i o rozszerzanie grup docelowych i ukazywanie konieczności rozbudowania sieci organizacji. Jednym z czynników, który hamuje proces wdrażania inkluzywnej kultury płci, są jednostki finansujące organizacje pozarządowe. Interesujące byłoby zbadanie punktów widzenia tych jednostek na wdrażanie inkluzywnej kultury płci oraz tego, jakie formy finansowania byłyby warunkami ramowymi, sprzyjającymi kulturze inkluzywnej feministycznych organizacji pozarządowych.

## Bibliografia

- Bohinc, T. (2003). *Wissenskultur – Begriff und Bedeutung*. W: U. Reimer, A. Abecker, S. Staab, G. Stumme (red.), *Professionelles Wissensmanagement – Erfahrungen und Visionen, Beiträge der 2. Konferenz Professionelles Wissensmanagement*. Bonn: Gesellschaft für Informatik e.V., s. 371-379.
- Bohnsack, R. (2014). *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Busche, M., Maikowski L., Pohlkamp I., Wesemüller, E. (2014). *Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Eine Einleitung*. W: M. Busche, L. Maikowski, I. Pohlkamp i E. Wesemüller (red.), *Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis*. Bielefeld: transcript, s. 7-20.
- Butler, J. (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

---

<sup>8</sup> „Interwencje w zakresie dyskryminacji językowej będą nadal istnieć, zwłaszcza że dyskryminacja stale się dostosowuje i zmienia, w tym w zakresie języka” (Hornscheidt, 2017, s. 805).

- Butler, J. (1997). *Körper von Gewicht*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Butler, J. (2001). *Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Butler, J. (2006). *Haß spricht. Zur Politik des Performativen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Charmaz, K. (2013). *Teoria ugruntowana. Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Crenshaw, K. [1989] (2019). *Das Zusammenwirken von Race und Gender ins Zentrum rücken. Eine Schwarze feministische Kritik des Antidiskriminierungsdogmas, der feministischen Theorie und antirassistischer Politik*. W: N. A. Kelly (red.), *Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte*. Münster: UNRAST, s. 145-186.
- Delbrück, J. (2003). *Nichtregierungsorganisationen: Geschichte - Bedeutung - Rechtsstatus*. (Rechtspolitisches Forum, 13). Trier: Institut für Rechtspolitik an der Universität Trier. Dostępny w Internecie: [www.nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-321699](http://www.nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-321699) (dostęp 18.01.2023).
- Dietze, G., Yekani E. H., Michaelis B. (2012). *Intersektionalität und Queer Theory. Forschungsplattform und Praxisforum für Intersektionalität und Interdependenzen*. Portal Intersektionalität, s. 1-21. Dostępny w Internecie: [www.portal-intersektionalitaet.de](http://www.portal-intersektionalitaet.de) (dostęp: 2.12.2021).
- Gläser, J., Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hark, S. (2007). *Kritisches Bündnis: Feminismus und Wissenschaft*. W: S. Hark (red.), *Dis/Kontinuitäten: feministische Theorie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, s. 239-246.
- Hark, S. (2009). *Was ist und wozu Kritik? Über Möglichkeiten und Grenzen feministischer Kritik heute*. *Feministische Studien*, 1, s. 22-35.
- Hirschauer, S. (2008). *Körper macht Wissen: für eine Somatisierung des Wissensbegriffs*. W: K.-S. Rehberg (red.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2*. Frankfurt am Main: Campus Verl, s. 974-984.
- Hornscheidt, L. (2017). *Nicht-diskriminierende Sprachverwendung und politische Corretness*. W: A. Scherr, A. El-Mafaalani i G. Yüksel (red.), *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer SV, s. 793-810.
- Kasten, A. (2021). *Gendersensible Soziale Arbeit und der Ansatz der Intersektionalität – eine Doppelpower der Infragestellung von Herrschaftsverhältnissen*. *Betrifft Mädchen*, 3, s. 117-120.
- Kasten, A. (2022). *Antifeministische Wissenskulturen am Beispiel der Alleinerziehendenforschung in Polen*. *Nauki o Wychowaniu. Studia Interdyscyplinarne* 1(14), s. 14-28.
- Knorr Cetina, K. (2002). *Wissenskulturen. Ein Vergleich naturwissenschaftlicher Wissensformen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Kocyba, H. (2004). Wissen. W: U. Bröckling, S. Krasmann i T. Lemke (red.), *Glossar der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, s. 300-306.
- Jensen, K., Lahn, L. Chr., Nerland, M. (2012). *Professional learning in the knowledge society*. Boston und Taipei: Sense Publishers.
- Piesche, P. (2020). *Labor 89. Intersektionale Bewegungsgeschichte\*n aus West und Ost*. Berlin: Verlag Yilmaz-Günay.
- Poferl, A., Keller, R. (2018). Form und Feld. Soziologische Wissenskulturen zwischen diskursiver Strukturierung und erkenntnisorientiertem Handeln. W: A. Poferl, R. Keller (red.), *Wissenskulturen der Soziologie*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, s. 18-39.
- Probst, G., Raub, S., Romhardt K. (2003). *Wissen managen. Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen*. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler/GWV Fachverlage GmbH.
- Reichmann, W., Knorr Cetina, K. (2016). *Wissenskulturen. Wissenschaftliche Praxis und gesellschaftliche Ordnung*. W: N. Baur, C. Besio, M. Norkus i G. Petschick (red.), *Wissen - Organisation - Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, s. 46-70.
- Riegel, Ch. (2007). *Intersektionalität in der Sozialen Arbeit*. W: B. Bütow, Ch. Munsch (red.), *Soziale Arbeit und Geschlecht. Herausforderungen jenseits von Universalisierung und Essentialisierung*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, s. 40-60.
- Singer, M. (2010). *Feministische Wissenschaftskritik und Epistemologie: Voraussetzungen, Positionen, Perspektiven*. W: R. Becker, B. Kortendiek (red.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, s. 292-301.
- Osterkamp, R. I., Wunsch, F. (2022). *Trans\* Personen. Zwischen gewollter und ungewollter (Un-)Sichtbarkeit Zwischen direkter und indirekter Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer SV.
- Otto, D. (2018). *Zur Fabrikation soziologischen Wissens. Untersuchungen am Beispiel einer Deutung sozialer Ungleichheit*. W: A. Poferl, R. Keller (red.), *Wissenskulturen der Soziologie*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, s. 138-156.
- Wehr, Ch. (2007). *Queer und seine Anderen. Zu den Schwierigkeiten und Möglichkeiten queerer Bündnispolitik zwischen Pluralismusansprüchen und Dominanzeffekten*. W: M. Groß, G. Winker (red.), *Queer-/feministische Kritiken neoliberaler Verhältnisse*. Münster: Unrast-Verl., s. 149-168.

### **Cytowanie:**

- Kasten Anna (2022). *Feministyczne kultury wiedzy na przykładzie organizacji pozarządowych w Niemczech*. „Fabrica Societatis, No. 5, s. 59-72 [dostęp: dzień, miesiąc, rok]. Dostępny w Internecie: <https://wuwr.pl/fabrica>.