

Anne Mrudula, Jamie Callahan, Hyounju Kang Intersekcjonalność płci i kasty w Indiach

W artykule przedstawiono ideę intersekcjonalności (*intersectionality*)*, zwracając szczególną uwagę na współzależność dyskryminacji ze względu na płeć i pochodzenie (kaste), występujących w społeczeństwie indyjskim. Choć globalizacja przyniosła rozwój i dobrobyt, to zwiększyła także przepaść pomiędzy bogatymi a biednymi. Nierówności wynikające z płci i kasty są głęboko zakorzenione w kulturze Indii, a nagła fala dobrobytu sprawiła, że niektórzy oligarchowie zaczęli stosować politykę siły, pozbawiając przedstawicieli różnych mniejszości podstawowych praw człowieka. Kobiety o wielowymiarowej tożsamości (*multiple identity*)** nadal nie są reprezentowane w parlamencie, a ich opinie nie są brane pod uwagę. Nie ma wielu badań na temat wpływu konwergencji cech dyskryminujących na życie danej osoby. Aby zająć się potrzebami osób ucisnionych w Indiach, badamy zagadnienie intersekcjonalności płci i kasty przez pryzmat konfliktu kulturowego. Chcemy w ten sposób określić, które systemy, struktury i doświadczenia można poprawić dzięki zastosowaniu idei rozwoju zasobów ludzkich (*Human Resource Development – HRD*).

Słowa kluczowe: płeć (*sex*), płeć kulturowa (*gender*), kasta (*caste*), intersekcjonalność (*intersectionality*), wielowymiarowa tożsamość (*multiple identity*), konflikt kulturowy (*cultural conflict*), rozwój zasobów ludzkich (*Human Resource Development – HRD*), Indie (India), Bourdieu

Po prawie 60 latach niepodległości, dobrej jakości edukacji, godziwej płacy oraz równych możliwości, warto przyjrzeć się dokładniej pewnym aspektom polityki afirmacyjnej w Indiach, zarówno podczas badań, jak i w praktyce. W ostatnich latach

* Intersekcjonalność (*intersectionality*) – feministyczna teoria, która dąży poprzez analizę i eksponowanie różnych pokładów złożoności do ujawnienia dyskryminacji, jakiej doznają ludzie z wielowymiarowymi tożsamościami (Symington, 2004).

** Wielowymiarowa tożsamość (*multiple identity*) – ludzie czasem przynależą równocześnie do wielu różnych społeczności. W pewnych sytuacjach rezultatem tej przynależności może być doświadczanie w tym samym czasie zarówno przywilejów, jak i ucisku (Symington, 2004). Na przykład Symington (2004) przytacza przypadek, w którym kobieta może być w tym samym czasie cenionym fachowcem i ofiarą przemocy domowej. Kolejnym przykładem może być kobieta należąca do wyższej kasty. W społeczeństwie patriarchalnym taka osoba może doświadczyć niedogodności z powodu bycia kobietą, ale również z racji przywilejów wiążących się z przynależnością do wyższej kasty.

globalizacja przyniosła wzrost dobrobytu kilku uprzywilejowanym grupom, zwiększając przepaść pomiędzy bogatymi a biednymi (Symington, 2004). Kolonialny system oświaty, gdzie prawo do dobrej edukacji było determinowane przez klasyfikację etniczną, rasową i płciową, był jedną z praktyk, które utrwały nierówności (Jauch, 1999). Nowe technologie, polityka i procesy globalizacji nadal sprzyjają takiemu brakowi równości i dyskryminacji wobec mniejszości kastowych, rasowych, płciowych i seksualnych. Według Deshpande (2002, s. 20), nierówności kastowe „nie są tylko przeżytkami z przeszłości, ale są nadal utrwalane w teraźniejszości”.

Mimo że autonomia kobiet jest wzorem, w jaki sposób działać będą programy i polityka rozwoju międzynarodowego, to właśnie dyskryminacja z powodu płci jest jednym z palących problemów, do których powinniśmy się powszechnie odnieść ponad granicami i dziedzinami (Singh, 2010). Oprócz dyskryminacji płciowej wiele takich czynników, jak: kasta, orientacja seksualna, pochodzenie, klasa społeczno-ekonomiczna oraz miejsce zamieszkania, determinuje pozycję społeczną danej osoby (Symington, 2004). Mimo że Indie są jedną z największych demokracji i posiadają długą historię prowadzenia polityki afirmatywnej, mniejszości w Indiach nadal są dyskryminowane.

Korzenie polityki afirmatywnej w Indiach sięgają roku 1905, gdy jej zasady zostały wprowadzone przez wicekróla Curzona w odpowiedzi na zakaz zatrudniania hinduskich Bengalczyków (Basu, 2006). W 1950 roku do konstytucji Indii zostały wniesione dalsze poprawki dotyczące polityki znanej jako „parytety”. Sprzyjały one dyskryminowanym i uciskanim kastom. Pomimo parytetów płęć i kasta wciąż pozostają głównymi barierami rozwoju dla wielu osób i dla społeczeństwa jako całości.

Potrzeba artykułu

W literaturze przedmiotu można znaleźć zaledwie kilka interesujących nas kwestii. Po pierwsze, wraz ze wzrostem liczby kierunków badań feministycznych nad zmieniającą się rolą i statusem kobiet, studia dotyczące poszukiwania i znaczenia płci zyskały nadrzędne znaczenie. Badania feministycznych naukowców pokazały, że płęć gra istotną rolę w formowaniu podstawowego stylu funkcjonowania danej społeczności (Torri, 2009). Mimo dużej liczby badań z dziedzin *women studies* i *gender studies*, niewiele z nich zajęło się tym, co łączy płęć z kastą, rasą i orientacją seksualną. Literatura wskazuje na kompromis pomiędzy autonomią (kobiety z niższych kast) a komfortem materialnym (kobiety z wyższych kast). Jednakże wolność i autonomia są teoretyczne i iluzoryczne, jeśli chodzi np. o kobiety Dalitów (Deshpande, 2002). Badacze feministycznej ekonomii poczynili pewne postępy w dowiedzeniu tego, ale droga jest jeszcze daleka (Brewer, Conrad, King, 2002). Autorzy artykułu próbują,

po pierwsze, posunąć badania w tym zakresie o krok dalej; zamierzają przystosować ramy pojęciowe intersekcjonalności i konfliktu kulturowego, by móc zawrzeć w nich to, co łączy płęć i kastę w kontekście Indii.

Po drugie, w artykule położono silny nacisk na potrzebę badań o charakterze oddolnym lub promującym aktywny udział badanych kobiet, co stoi w opozycji do tradycyjnych, zdominowanych przez mężczyzn dyskursów o charakterze odgórnym (Torri, 2010). Zmagając się z nierealnymi oczekiwaniami społeczności i indywidualnymi interesami, kobiety w Indiach ciągle doświadczają dyskryminacji i walczą przeciwko niej. W społeczności zdominowanej przez ideologię patriarchalną hinduskie kobiety nie chcą już być zauważane jedynie jako córki, żony czy matki; walczą, by stworzyć dla siebie inną tożsamość (Razvi, Roth, 2010). Postrzeganie kobiet zde-terminowane jest również kastą, wyznaniem i środowiskiem społeczno-ekonomicznym, co nadaje im wielowymiarową tożsamość (*multiple identities*), czego rezultatem jest doświadczanie przez nie poważnych form dyskryminacji i niestety uznawanie ich przez wielu badaczy za elementy „odstające w wielu badaniach” (Symington, 2004).

Po trzecie, większość aktualnych badań nad intersekcjonalnością bazuje na zachodnich kontekstach płci i rasy lub płci i klasy. Rozszerzenie spektrum aktualnych badań w kierunku międzynarodowym (w tym artykule są to Indie) jest użyteczne dla zrozumienia wpływu intersekcjonalności płci i kasty na dynamikę relacji pomiędzy osobami w konkretnej organizacji. System kastowy, jako najbardziej dominująca z nierówności w społeczności indyjskiej, uzasadnia temat artykułu.

Cel artykułu

Celem tego artykułu jest zaproponowanie intersekcjonalności płci i kasty, by w konkretny sposób wykazać ich połączenie (w kontekście Indii) i w ich badaniu móc odwołać się do teorii konfliktu kulturowego. Artykuł skupia się głównie na mniejszościach płciowych dyskryminowanych w Indiach z powodu kasty, ujawnia także istnienie kobiet z więcej niż jedną tożsamością, które cierpią na różne typy dyskryminacji, będące rezultatem kombinacji ich tożsamości. Wybór niezbadanych kontekstów jako tematu tego artykułu reprezentuje wysiłek w wypełnianiu wskazanych już luk w wiedzy.

Ten artykuł daje możliwość specjalistom HRD zrozumienia, jak polityka organizacyjna, programy i świadczenia wpływają na życie pracowników o wielowymiarowej tożsamości. Znajomość niuansów, które są specyficzne dla danej kultury, może pomóc im w dokonaniu ważnych rozróżnień pomiędzy odmiennymi grupami pracowników oraz podejmowaniu kompetentnych decyzji na temat polityki firmy mającej zapewnić wszystkim osobom pełne prawa człowieka.

Reszta artykułu podzielona jest na trzy części. Część pierwsza prezentuje perspektywy teoretyczne dotyczące płci, interseksjonalności oraz kasty, szczególnie w kontekście Indii. Część druga opisuje ramy pojęciowe oparte na interseksjonalności, ugruntowane w indyjskim kontekście płci i kasty oraz postrzegane przez pryzmat teorii konfliktu kulturowego Bourdieu. Artykuł kończy dyskusja i wnioski ważne zarówno w praktyce, jak i dla dalszych badań.

Perspektywy teoretyczne

Artykuł ukształtowały trzy główne tematy literatury: płeć, interseksjonalność oraz kasta. Wszystkie trzy pojęcia poddane są analizie w kontekście Indii.

Płeć

Pojęcia, takie jak: rasa, płeć *etc.*, odnoszą się do różnych grup i koncepcji w różnych kulturach, ale często używane są bez odniesienia do kontekstu danej dyskusji, prowadząc do błędnych wyobrażeń i zamieszania (Thurnau, 2008). Płeć została dawno zdefiniowana przez wiele feministek, jako koncepcja wyrosła z osobowych różnic w układzie rozrodczym, które kształtują w społeczeństwie związki, tożsamości i znaczenia (Connell, 1989). Badacze, tacy jak Lorber (1994), dodatkowo uważają płeć za cechę organizującą (*organizing principle*) lub koncepcję społeczną, która wykracza daleko poza różnice w układzie rozrodczym, natomiast inni postrzegają płeć jako koncepcję, która stale ewoluuje, zależnie od naszego codziennego życia i odgrywanej roli (Torii, 2009).

Płeć, jako podstawowa cecha stojąca za zachowaniami społecznymi, wpływa na główne obszary życia, takie jak: praca, rodzina, seksualność. Obszary te zorganizowane są według cech płciowych i takich istotnych elementów, jak: władza, hierarchia i przywileje. Klasyfikacja w społeczeństwie oparta na pojęciu płci bardzo często manifestuje się w wielu formach, np.: symbole nacechowane płciowo, wizerunki, przydział zasobów i autonomia oparta na płci. Zatem aby uzyskać holistyczne zrozumienie koncepcji płci, dana osoba musi poznać jej kontekst strukturalny i znaczeniowy, istotny dla badanej kultury lub społeczności (Torri, 2009).

Ostatnie badanie na temat płci poddały to pojęcie dalszej analizie i rozróżnieniu na płeć (*sex*) i płeć kulturową (*gender*), które zakłada istnienie realnego zagadnienia bazującego na rozwoju konkretnych znaczeń kulturowych i relacji społecznych. Taka interpretacja płci była wielokrotnie krytykowana przez poststrukturalne feministki, które dowodziły, że pojęcia płci i seksualności są same w sobie skonstruowane na bazie wartości i wierzeń kulturowych (Butler, 1990). Z kolei Lorber (1994) rozróżniła płeć, seksualność i płeć kulturową, wyraźnie je definiując: płeć – cechy

biologiczne lub genetyczne, seksualność – zainteresowanie seksualne lub orientacja, oraz płeć kulturowa (*gender*) – tożsamość i status społeczny. Podkreśliła zatem, że wszystkie trzy pojęcia są kulturowo i społecznie podbudowane.

Intersekcjonalność

Intersekcjonalność to feministyczna teoria, która może zostać wykorzystana jako narzędzie analityczne w celu badania i zrozumienia konwergencji wielowymiarowej tożsamości z płcią oraz w celu znalezienia właściwych rozwiązań prowadzących do zniesienia dyskryminacji wobec gnębionych grup. Teoria ta oparta jest na przesłance, że ludzie należą równocześnie do wielu społeczności (opartych na strukturach socjalnych i hierchicznych) oraz doświadczają jednocześnie ucisku i uprzywilejowania (Symington, 2004).

Wielowymiarowa tożsamość na ogół popycha kobiety w kierunku skrajnych grup społecznych i czyni je bardziej narażone na dyskryminację w dostępie do podstawowych praw człowieka, możliwości, zasobów *etc.* Intersekcjonalność jako paradygmat teoretyczny pozwala nam osiągnąć lepsze zrozumienie, dając głos ofiarom, a nie grupom dbającym tylko o własne interesy. Intersekcjonalność jako teoretyczna struktura analizy używana jest od ponad dekady i jest różna od zarządzania różnorodnością w obrębie tematu badań, wyników, które zamierza się uzyskać, oraz metodologii implementacji. Jej główną rolą jest dochodzenie podstawowych praw dla takich mniejszości, jak: kobiety, niepełnosprawni, osoby różnej rasy, osoby LGBT oraz autochtoni (Symington, 2004).

Intersekcjonalność jest szczególnie ważna dla tego artykułu, ponieważ prawidłowo użyta jako narzędzie może pozwolić na pokonanie nierówności i historycznych przepaści istniejących w społeczeństwie. Dyskryminacja oparta na płci i kaście jest silnie zakorzeniona w historii Indii, a jej początki można dostrzec tysiące lat wstecz. Działania wielu społecznych reformatorów, naukowców oraz polityka rządu w małym stopniu złagodziły ten problem, nadal pozostaje wiele do zrobienia, jeśli chce się usunąć powyższe bariery. Jeśli obecna struktura ma być skuteczna, musi znieść efekty poprzednich struktur i lepiej określać postanowienia równości (Symington, 2004).

System kastowy i jego początki

Struktura dyskryminacji oparta na systemie kastowym jest unikalna w społeczeństwie indyjskim, gdzie ludzie pogrupowani są w różne kasty, zależnie od nazwiska rodowego i pochodzenia, co koreluje z kolorem skóry danego człowieka. Pomimo wielu praw w legislacji przeciwko nietykalności, system kastowy nadal obowiązuje

w Indiach, gdzie szczególnie osoby z grupy Dalitów¹ poddawane są ostracyzmowi (*Human Rights Watch*, 2001). Mieszkańcy Indii żyjący na obszarach miejskich są kategoryzowani głównie ze względu na swoją zamożność i kasta nie jest postrzegana jako główna przeszkoda w możliwości awansu, mimo to wiele anonów matrymonialnych przywołuje preferencje kastowe współmałżonka. Na obszarach wiejskich status społeczny, dostęp do edukacji i artykułów pierwszej potrzeby są w całości zależne od kasty danej osoby (Baker, 2006).

Zgodnie ze starożytnymi tekstami, mieszkańcy Indii podążają za trzema głównymi wartościami. Jedną z tych wartości jest wierność porządkowi hierarchicznemu. Wszystko we wszechświecie, ożywione bądź nie, ma swój silny hierarchiczny porządek, w którym ludzie są u szczytu hierarchii. Pośród ludzi hierarchia oparta jest na kastach; wewnątrz kast hierarchia zależy od płci i wieku (Sinha, Kumar, 2004). Początki systemu kastowego odnotowano 3000 lat temu, gdy po raz pierwszy termin kasta został przywołany w „Purusza Sukta”, części sławnej „Rigwedy”. Jednakże społeczni reformatorzy, np. B.R. Ambedkar i Max Muller, twierdzą, że system kastowy obecny w Wedach jest do nich dołączony później w celu wspierania interesów szczególnych grup nacisku (*Historia systemu kastowego w Indiach*, b.d.).

System kastowy w Indiach opiera się na czterech grupach znanych jako *varny*, które podzielone są na podkategorie (Dumont, 1980). Ludzi grupowano ze względu na ich profesję. Według ich pozycji w hierarchii byli to: kapłani (*bramin*), wojownicy i królowie (*Kszatrija*), kupcy (*Wajjja*) oraz robotnicy (*Śudra*) (Gupta, 2006). Te kategorie z kolei podzielone są na wiele podkategorii i ściśle skodyfikowane w społeczeństwie, by zaspokoić egoistyczne potrzeby i politykę siły kilku wybranych osób (Baker, 2006).

Dyskryminacja płciowa i kastowa w Indiach

2 grudnia 2011 roku Indie zostały porażone szokującą wiadomością – w stanie Uttar Pradesh chłopiec Dalitów został uduszony, ponieważ jego imię było takie samo jak osoby z wyższej kasty (BBC, 2011). 14-letni chłopiec Dalitów o imieniu Neeraj został uduszony, ponieważ jego ojciec nie chciał zmienić jego imienia, pomimo ciągłych gróźb ze strony pana Chaudhary, który jest z wyższej kasty. Choć system kastowy w Indiach został zniesiony po uzyskaniu niepodległości przez Indie w 1947 roku, to nadal istnieją silne uprzedzenia mające poważny wpływ na życie osób z niższych kast, a w systemie prawnym obowiązują takie pojęcia, jak: *Scheduled Caste* (SC) dotyczące Dalitów i *Scheduled Tribe* (ST) (Pandey, 2011).

1 Dalitowie, pariasi – zbiorcza nazwa określająca różne grupy ludności w indyjskim systemie kastowym; zaliczają się do nich zarówno osoby należące do najniższych kast, jak i ci, którzyw ogóle znajdują się poza systemem kastowym <<http://pl.wikipedia.org/wiki/Dalit>> .

Indie to kontynent o populacji powyżej miliarda, ma 1600 języków i dialektów (z czego 16 jest uznawanych), tysiące kast i plemion, wiele religii (hinduizm jest religią dominującą) oraz grup etnicznych. Panuje tam też ekstremalne ubóstwo, różne warunki geograficzne i klimatyczne, niski wskaźnik rozwoju społecznego. Jest to największa demokracja na świecie, w której członkowie mniejszych religii są wynoszeni na najwyższe stanowiska itd. Jest na czwartym miejscu wśród największych gospodarek świata (według wskaźnika parytetu siły nabywczej Banku Światowego) i posiada wyższy dochód narodowy niż Niemcy, Kanada i Rosja (Sinha, Kumar, 2004).

Dyskryminacja z powodu kasty dotyczy całego społeczeństwa. Choć społeczności Dalitów liczą sobie 200 milionów osób, to nadal uznawani są za nietykalne. Według ostatniego badania na temat nietykalności przeprowadzonego w 565 wioskach w 11 stanach Indii, pracownicy publicznej służby zdrowia nie chcieli wejść do domów Dalitów w 33% wiosek. Ponadto: w 37,8% szkół państwowych dzieci Dalitów muszą siedzieć w odosobnieniu podczas posiłku, w 27,8% wiosek Dalici nie mieli wstępu na posterunek policji, w 23,5% wiosek nie dostarcza się poczty do domów Dalitów, w 48,4% wiosek Dalici nie mają dostępu do wody pitnej (Razvi, Roth, 2010).

O negatywnych aspektach indyjskiej gospodarki świadczy ponad jedna trzecia mieszkańców Indii żyjących poniżej minimum socjalnego, z czego 80% żyje za kwotę mniejszą niż 2 dolary dziennie. Gospodarka Indii nie sprzyja kobietom z grup o niskich dochodach, zmuszanym do podejmowania pracy „na czarno”, ponieważ reformy gospodarcze lat 90. nie objęły 90% kobiet pracujących w nieopodatkowanym sektorze gospodarki. Nawet w sektorze formalnym istnieje ogromna przepaść między odsetkiem zatrudnionych mężczyzn (23%) i kobiet (7%) (Razvi, Roth, 2010). To, co złą sytuację czyni jeszcze gorszą, to dyskryminacja z powodu płci, jakiej doświadczają kobiety w wielu indyjskich organizacjach, gdzie perspektywy awansu i rozwoju kobiet są mniejsze niż mężczyzn (Rajadhyaksha, 2002).

Dyskryminacja ze względu na płeć i kastę czyni życie jeszcze trudniejszym dla tych osób, które należą jednocześnie do obu grup. Warunki egzystencji stają się jeszcze gorsze na obszarach wiejskich, gdzie mniej niż 55% osób pochodzących z niższych kast umie czytać i pisać (Pandey, 2011). Statystyki wykazały, że w ostatnim czasie nastąpił wzrost przemocy wobec ludzi z niższych kast ze strony osób z kast wyższych. Stwierdzono, że średnio trzy kobiety Dalitów dziennie są gwałcone przez osoby z wyższych kast, a odbywa się to przede wszystkim w celu wzmocnienia władzy i pozycji hierarchicznej w społeczeństwie. Szokujące raporty Komisji Praw Człowieka wykazały, że gwałt jest zwyczajem w wielu wsiach, gdzie dziewczyny z niższej kasty są zmuszone spać z przywódcą wioski, który zawsze jest z wyższej kasty (Orchard, 2004).

Działacze społeczni z grup Harijan² lub Dalit i dziewczyny pochodzące z rodzin niższych kast, którzy nie radzą sobie pod względem ekonomicznym, są głównymi celami posiadaczy ziemskich. Wiele sporów o ziemię i zadłużenia rozwiązywanych jest poprzez seks lub gwałt (Orchard, 2007). Według Sahoo (1997), w niektórych częściach stanu Bihar kobiety z niższych kast zmuszone są do spania z przywódcą wioski w noc poślubną. Ironia sytuacji polega na tym, że kobiety z klanów Dalit i Harijan są poddawane ostracyzmowi jako nietykalne, lecz gdy chodzi o przyjemność seksualną, nietykalność przestaje być przeszkodą. To z kolei skutkuje wzrostem małżeństw coraz młodszych dzieci, jako że dziewczyna, która została zgwałcona, jest uważana za osobę, z którą nie można się ożenić (Torri, 2009).

Kobiety z wyższych kast mieszkające w tych samych wioskach i w tych samych warunkach ekonomicznych nie spotykają się z tak dużą liczbą napaści seksualnych jak kobiety z niższych kast. Mężczyźni z tej samej kasty mają lepsze i bezpieczniejsze warunki do życia niż kobiety. Warunki stają się nie do przyjęcia, gdy ktoś równocześnie należy do obu grup mniejszościowych (Sad, 2007). Rząd i pracownicy społeczni przyglądają się kwestii jednoczesnej dyskryminacji z powodu kasty i płci, ale nie są w stanie skutecznie poradzić sobie z tym problemem.

Kobiety z wyższych kast toczą inne, unikalne dla nich bitwy, które wynikają ze statusu, jaki daje urodzenie w wyższej kasty. Istnieje silna opozycja w stosunku do rezerwacji (podobnych do parytetów) nadanych z góry przez rząd i mających na celu poprawienie sytuacji kobiet. Sprzeciw wobec ustawy, która rezerwuje dla kobiet jedną trzecią miejsc pracy na uniwersytetach i organizacjach rządowych, nie jest wyłącznie skutkiem patriarchalnej natury społeczeństwa. Klasa rządząca w Indiach, niegdyś zdominowana przez osoby z wyższych kast, przeszła drastyczne zmiany i obecnie reprezentuje całość indyjskiej ludności – są w niej osoby z różnych kast, różnego wyznania oraz wykształcenia, ale przeważają w niej mężczyźni. Obawa przed kobietami z wyższych kast, które zastępują mężczyzn z kast niższych, jest jednym z powodów, dla którego istnieje silny sprzeciw wobec wspomnianej ustawy (Menon, 2009).

Badania wykazały, że lepszy status społeczny w hierarchii kastowej połączony jest z utratą możliwości swobodnego poruszania się, wolności podejmowania decyzji, ryzykiem przemocy domowej po ślubie i wieloma innymi ograniczeniami w zakresie ubioru, edukacji itd. (Malhotra i wsp., 2002). Wiele kobiet w Azji Południowo-Wschodniej, które należą do wyższych kast, jest ofiarami prześladowań w różnych aspektach życia, czego wiele z nich nie upublicznia z obawy przed utratą twarzy. Jak na ironię, ryzyko przemocy domowej wobec kobiet wykształconych lub lepiej zara-

2 Harijani – zbiorcza nazwa dla wykonujących „najbrudniejsze” zawody, pozostający poza systemem kastowym.

biających jest większe, ponieważ współmałżonek postrzega lepszy status społeczny swojej żony jako zagrożenie dla własnej dominującej pozycji (Yick, 2001).

Patriarchalna natura społeczeństwa Indii jest jednym z głównych powodów, dla których powszechna jest przemoc wobec kobiet (niezależnie od ich statusu społecznego), co przejawia się w niskim poziomie piśmiennictwa, wysokim wskaźniku śmiertelności wśród kobiet, zgonach w wyniku przemocy domowej, wysokim stopniu ich niedożywienia *etc.* (Heise, 1989). Głęboko zakorzenione zwyczaje społeczne, takie jak: posag, *devadasi* (świętynne tancerki) lub *purdab* (nakaz noszenia chust zakrywających całe ciało), powodują, że przemoc wobec kobiet jest bardziej powszechna. Podczas gdy niektóre z tych zwyczajów dotyczą tylko kobiet z niższych kast, inne mają wpływ na kobiety w ogóle, niezależnie od ich pozycji, jeśli chodzi o kastę czy status ekonomiczny. Wychowani w patriarchalnym społeczeństwie, mężczyźni często postrzegają kontrolę nad kobietami jako przyrodzone prawo, co jest głównym powodem przemocy wobec kobiet, oprócz zwyczajów społecznych, które zostały ustanowione przez mężczyzn (Heise, 1989).

Niepowodzenie akcji afirmatywnej w Indiach

Polityka Indii w zakresie akcji afirmatywnej nie zdołała objąć wszystkich środowisk zacofanych społecznie i gospodarczo, jako że dotyczyła tylko grup najsłabszych społecznie i ekonomicznie (*Scheduled Castes*, SC oraz *Scheduled Tribes*, ST) i tylko osoby do nich należące kwalifikowały się jako mogące cieszyć się rezerwacjami. Te rezerwy i parytety powodują rozdźwięki i zwiększają rywalizację pomiędzy kastami, ponieważ osoby z wyższych kast uważają, że są one wobec nich niesprawiedliwe, bo parytety oparte są nie na kompetencjach, lecz na kaście danej osoby (Basu, 2011).

Pomimo rezerwacji, miejsca przydzielone niższym kastom i osobom z SC pozostają nieobsadzone w wielu uniwersytetach i organizacjach rządowych. Tylko 3% studentów otrzymujących dyplom w takich dziedzinach, jak inżynieria i medycyna, jest z SC i ST (Sowell, 2004). Głównym powodem takiego stanu rzeczy są wydatki związane ze szkolnictwem (książki, czesne, mieszkanie oraz utrzymanie), a finansowanie, które zapewnia rząd, nie jest wystarczające na pokrycie wszystkich kosztów. Choć niektóre kategorie osób z niższych kast radzą sobie lepiej niż pozostałe z powodu ich statusu ekonomicznego, polityka rządu musi zostać zmieniona w taki sposób, by dotrzeć do zmarginalizowanej części populacji cierpiącej z powodu więcej niż jednej tożsamości (Basu, 2011).

Pomimo ustawodawstwa, które próbuje chronić podstawowe prawa człowieka od ponad dekady, statystyki dotyczące praktyk dyskryminacyjnych i ich wpływu na

człowieka są alarmująco wysokie. Dlatego istnieje duża potrzeba stworzenia ram pojęciowych, które pomogą zrozumieć wpływ aktualnej polityki na życie uciskanych, aby można było tę politykę przeformułować na bardziej skuteczną.

Intersekcjonalność i konflikt kulturowy: ramy pojęciowe

Większość programów rozwojowych koncentruje się na relacjach pomiędzy płciami i nie uwzględnia tego, że kobiety stanowią grupę niejednorodną i zakres ich oddziaływania jest różny w różnych grupach. Problemy kobiet, które są na marginesach społeczności i są ofiarami maksymalnego ucisku, bywają niezauważone. Ramy prawne uznają dyskryminację przeciwko płci i kaście jako dwa różne pojęcia i nie dostrzegają, że te pojęcia przecinają się, w wyniku czego wiele ofiar wcześniej wspomnianych dyskryminacji nie znajduje sprawiedliwości, która im się słusznie należy (Symington, 2004). Źle się składa, że jedna z największych demokracji na świecie nie jest w stanie zapewnić wszystkim swoim obywatelom podstawowych praw człowieka.

Konstrukcje oparte na narzędziach, takich jak intersekcjonalność, pomagają wykazać zawilości związane z posiadaniem wielowymiarowej tożsamości i odnoszą się do problemów kobiet, analizując je pod względem struktury i kontekstu. Do etapów projektowania i wdrażania rozwiązań takich jak to należy podchodzić z ostrożnością i uważać, by odpowiednio ująć w nich sytuacje: społeczne, polityczne, ekonomiczne i kulturowe. Skuteczne narzędzie pomogłoby w kształtowaniu dogłębnych analiz dotyczących różnych czynników, które wpływają na powstanie danej sytuacji, kwestionując w ten sposób dominujące przekonania panujące w społeczeństwie w sprawach: hierarchii, patriarchy, polityki siły i kolonializmu (Symington, 2004).

Użycie intersekcjonalności jako ramy dla działania jest podzielone na dwa główne etapy. Pierwszy z nich polega na znalezieniu i zdefiniowaniu punktów przecięcia, dynamicznych wzorców i złożonych struktur, które określają dostęp do zasobów danej grupy fokusowej. Należy uważać, aby nie poddać analizie powodów w sposób kategoriyczny. Zwalczenie epidemii zwanej dyskryminacją i zapewnienie dostępu do podstawowych praw człowieka powinny być celem takiej ingerencji. Drugi etap polega na wzięciu pod uwagę głosów i opinii samych ofiar, bo jest to podejście oddolne. W przeciwieństwie do analizy zagadnień na poziomie powierzchni za pomocą teorii średniego zasięgu, należy skontaktować się z osobami z grup zdominowanych, aby uzyskać lepsze wyobrażenie o wpływie na ich życie wielowymiarowej tożsamości, istniejącej polityki i struktur społecznych (Symington, 2004). Celem tego artykułu jest przedstawienie teoretycznego podejścia, które pozwoli na zbadanie intersekcjo-

nalności kasty i płci, na które wpływają struktury społeczne i polityka, czyli przez pryzmat teorii konfliktu kulturowego Bourdieu (1980; 1987).

Podejście Bourdieu do konfliktu strukturalnego (Morrow, Torres, 1995; Turner, 1991) zawiera subiektywne schematy bytu osobistego w określonych kontekstach – habitus, oraz obiektywne ukierunkowanie danej pozycji w ramach powszechnej sieci społecznej – pola. Pozycje poszczególnych osób w danym polu są częściowo określone przez ich habitus; wynikiem interakcji pomiędzy pozycjami jest nierówny podział siły (tj. kapitału). Skutkiem wykorzystania kapitału w celu utrzymania dominującej pozycji w danym polu jest symboliczna przemoc wobec osób o słabszej pozycji.

Habitus nie jest po prostu przedstawieniem systemów wierzeń; jest to cała gama sposobów myślenia, odczuwania i działania (Reay, 2004). W istocie, te głęboko zakorzenione skłonności służą nam jako „zdrowy rozsądek” oraz pozornie „naturalne” odpowiedzi i osobowości. Są one również na tyle przyswajalne, że mogą być uogólnione i stanowić przewodnik dla zachowań, myśli i uczuć w polach poza swoim pierwotnym zastosowaniem (Topper, 2001). Habitus wpływa na to, jak chodzimy i mówimy, w jaki sposób podejmujemy decyzje, do jakich rozrywek dążymy, kiedy pokazujemy gniew, radość lub smutek, i wszystkie inne elementy „bycia” w sieci połączonych ze sobą relacji. Niektóre przykłady habitusa, którego doświadczają kobiety z niższych kast, to poniżające uwagi, przemoc domowa czy praktyka posagu.

Z kolei, pole to połączone ze sobą relacje (Greenfell, James, 1998; Menchik, 2004), „zorganizowany system stosunków społecznych” (Greenfell, James, 1998, s. 16), struktura obejmująca też siłę/natężenie relacji (Topper, 2001, str. 39). Pola składają się z wielu różnych pozycji, które konkurują o kapitał. Rezultatem takiej konkurencji jest konflikt. Powyższe pozycje w polach są obsadzone przez osoby fizyczne, instytucje znane jako podmioty, a relacje i interakcje (lub konflikty) pomiędzy różnymi pozycjami kształtują konstrukcję danego pola (Topper, 2001). Podmioty zajmują pozycję w polu na podstawie swojego sposobu bycia (habitus), o którym można się dowiedzieć w trakcie socjalizacji poprzez rodzinę i edukację. W każdym społeczeństwie istnieje wiele pól (takich jak: płeć, kasta, rasa czy pochodzenie etniczne) i mogą się pojawić nowe (Menchik, 2004). Kobiety z niższych kast postawione są przed dwoma zdominowanymi polami – płci i kasty. Ich habitus jako członkiń tych uciskanych grup umacnia istnienie struktur społecznych, które kontynuują ten ucisk, przejawiający się w braku możliwości wejścia do takich miejsc, jak: posterunki policji, świątynie czy szpitale, oraz w braku takich podstawowych udogodnień, jak: woda, prąd czy usługi pocztowe.

Gdy podmioty działają w swoich polach, używają kapitału (Grenfell, James, 1998). Istnieją cztery rodzaje kapitału – ekonomiczny, kulturowy, społeczny i symboliczny (Grenfell, James, 2004). Kapitał ekonomiczny jest podstawą, z której wyrastają inne formy kapitału. Wszystkie pozycje w danym polu połączone są z pewnymi ilościami kapitału, ale natura i wpływ tego kapitału nie są równe, czego wynikiem jest hierarchiczna struktura pola (Naidoo, 2004). Innymi słowy, różne stanowiska w polu są określane przez stopień, w jakim osoby lub instytucje mają dostęp do kapitału, który uważany jest w danym polu za wartościowy (Topper, 2001). Te różne rodzaje kapitału obecne są w klasach dominujących, średnich i niższych. W każdej z klas są frakcje dominujące, pośrednie i dominowane (Turner, 1991). Jako dowód nierówności kapitału, można przytoczyć systemy *devadasi* – uświęcone napaści seksualne dokonywane przez osoby z wyższych kast, ograniczony dostęp do edukacji dla kobiet Dalitów oraz małżeństwa dzieci.

Nierówne siły/natężenia relacji usankcjonowane są przez społeczną konstrukcję wartości kulturowych i społecznych, które z kolei napędzane są przez dostęp do kapitału ekonomicznego (Grenfell, James, 2004). W wyniku tego ci, którzy są dominowani, przyjmują swoją pozycję jako normalną i naturalną. Wykorzystanie kapitału ekonomicznego do kontrolowania pola konfliktu jest „przemocą symboliczną”. Ci, którzy posiadają więcej kapitału, mogą kontrolować symboliczne znaczenia i „narzucić je jako zasadne poprzez ukrycie relacji siły, które są podstawą ich wpływów” (Bourdieu, 1977, s. 4). Przemoc symboliczna nie jest przemocą fizyczną lub bezpośrednią, to „przemoc delikatna, niewidoczna, nierozpoznawalna” (Bourdieu, 1990, s. 127). Przykłady symbolicznej przemocy wobec kobiet z niższych kasty to: aborcja dzieci płci żeńskiej, zmuszanie dziewczynek do handlu ciałem jako źródła utrzymania rodziny oraz preferencyjne traktowanie dzieci płci męskiej.

Implikacje praktyczne i dla przyszłych badań

Artykuł ten zawiera cenne implikacje dla międzynarodowych i krajowych specjalistów oraz organizacji rozwoju zasobów ludzkich (HRD). Intersekcyjność jako teoretyczne podejście pokazuje, jak doświadczenia i konteksty różnych indyjskich kobiet są zależne od ich miejsca w systemie kastowym. Stanowi to rozsądny powód, dlaczego profesjonalści HRD nie powinni przyjmować doświadczeń tych kobiet, jakby pochodziły z jednorodnej grupy. Ponadto taka rama pojęciowa jest przydatnym narzędziem pomocy pracownikom organizacji w lepszym radzeniu sobie z dyskryminacją i uciskiem, co z kolei może zwiększyć zaangażowanie pracowników w sprawy organizacji. Stworzyłoby to świadomość wśród pracowników i sprzyjałoby środowisku pracy, które jest przyjazne dla mniejszości, co z kolei zwiększyłoby pro-

duktywność i efektywność pracowników. Wiele organizacji, takich jak: McDonald, Accenture i Deutsche Bank, zaczęło używać mentoringu, patronatów oraz programów networkingowych, aby zwiększyć zdolności przywódcze oraz przyspieszyć rozwój zawodowy wśród zatrudnionych kobiet (Shikari, 2011). Dzięki większej wiedzy na temat ukrytego wpływu polityki na różne aspekty życia człowieka ze względu na wielowymiarowe tożsamości, specjaliści HRD i liderzy organizacyjni mogą podejmować świadome decyzje podczas modernizacji swojej polityki.

Zasadniczo, bariery zbudowane przez system kastowy są bezpośrednio związane ze strukturą społeczną ludności indyjskiej. Oznacza to, że aby usunąć te problemy, potrzebne są bardziej aktywne i praktyczne interwencje rządu Indii, najwyższego poziomu organizacyjnego w państwie, aby przejść ponad niepowodzeniem akcji afirmatywnej. W tym sensie dokument ten podkreśla znaczenie odpowiedzialności i interwencji rządu indyjskiego z perspektywy krajowego rozwoju zasobów ludzkich (*national human resource development* – NHRD), nadszając za zmianami społeczno-gospodarczymi w kontekście globalnym, jak i krajowym. Cho i McLean (2004) sugerują, że pożądane rezultaty NHRD to m.in.: zwiększenie szans na edukację i lepszą jej jakość, niska stopa analfabetyzmu, spadek zatrudnienia w zawodach społecznie niepożądanych (prostytnacja, handel narkotykami i przestępczość) oraz poprawa sytuacji zdrowotnej poprzez edukację i szkolenia. Choć NHRD może nie być idealnym rozwiązaniem, to skoro marzeniem NHRD są wydajne, bezpieczne, dające wsparcie, odnoszące sukces i etyczne działania prowadzące do rozwoju osób i organizacji (Cho, McLean, 2004), mogą okazać się pozytywną alternatywą dla kobiet należących do mniejszości dla polepszenia ich warunków życia i indywidualnego rozwoju kariery.

Na koniec, artykuł ten zapewnia również wgląd w społeczne normy i kulturę Indii, który może być przydatny dla badaczy krytycznych i feministycznych. Według McLean (2006), HRD może mieć cenny wkład w rozwój społeczności i nie jest przypisane do granic danej organizacji. Ten artykuł może być przyjęty jako przewodnik dla indyjskich organizacji pozarządowych działających w kierunku polepszenia sytuacji i uznania praw człowieka uciskanych grup. Świadome interwencje spowodowałyby opracowanie programów o większym zasięgu, zapewniając reprezentację osobom z marginesów.

Przyszłe badania

Ten artykuł jest próbą zapelnienia luki w literaturze dotyczącej intersekcjonalności, która jest ugruntowana w specyficznym kontekście kulturowym (Brewer, Conrad, King, 2002). Powinny się odbyć dalsze badania w tym kierunku. W artykule omó-

wiono indyjską kulturę w sposób ogólny, ale Indie to różnorodny kraj, gdzie zwyczaje i kultura różnią się pomiędzy stanami. Międzystanowe analizy intersekcjonalności mogłyby zapewnić lepszy wgląd w problemy mniejszości i pomogły zaprojektować metody interwencji, które będą ukierunkowane na dany stan, a w efekcie bardziej wydajne i skuteczne.

Innym obszarem, który wymaga dalszej uwagi, jest spojrzenie na różne rodzaje intersekcjonalności, jak: płeć i umiejętność czytania i pisania, płeć i klasa (społeczna, ekonomiczna *etc.*). Można przestudiować także wpływ umiejętności czytania i pisania, małżeństwa, kariery i zaplecza finansowego na dyskryminację płciową i kastową, aby uzyskać lepsze zrozumienie wzajemnych powiązań. Zakres tego artykułu został ograniczony do wprowadzenia ram pojęciowych, które mogą zostać użyte empirycznie, by zbadać splecione zjawiska kasty i płci. Prowadzenie badań jakościowych i ilościowych wśród społeczności grupy docelowej może dodatkowo zwiększyć wiedzę i świadomość na temat dyskryminacji płciowej i kastowej.

Wnioski

W rozwijającym się kraju, takim jak Indie, który przeszedł przez wiele zmian w strukturach gospodarczych, przemysłowych i technologicznych, bardzo niepokojące jest obserwowanie kondycji grup uciskanych, które stanowią jedną trzecią ludności tego kraju. Pomimo czczenia kobiet jako bogini i głoszenia równości w wersach wedyjskich, rzeczywistość wydaje się być ciężka i ironiczna. Słabe ramy teoretyczne odnoszące się do problemu dyskryminacji na przecięciach tożsamości, zdominowany przez mężczyzn organ zarządzający oraz skorumpowane struktury zostały uznane za główne przyczyny ucisku (Singh, 2010). Ramy strategiczne, które są mocne, jeśli chodzi o podstawowe elementy, są potrzebne, jeśli chcemy się odnieść do palącego problemu dyskryminacji płciowej i kastowej, szczególnie że takie praktyki są historycznie zakorzenione w społeczeństwie indyjskim.

Tego typu ramy, jeśli nie są zrealizowane w dokładny sposób, mogą być taką samą porażką jak istniejąca polityka i reformy dotyczące tego problemu. Głównym celem programu powinien być rozwój zasobów ludzkich, zarówno na poziomie społecznym, jak i organizacyjnym, w zależności od wielkości kontekstu interwencji. W programie należy zwrócić szczególną uwagę na osoby znajdujące się na marginesach społeczności, a zebrane dane powinny uwzględniać ich specyficzne doświadczenia. Zasoby projektu muszą zostać przeznaczone w szczególności na korzyść grupy docelowej. Wspieranie osób w sięganiu po swoje podstawowe prawa i edukowanie ich w sprawie nieformalnych i formalnych możliwości zatrudnienia w dużym stopniu rozwiązałyby problem skrajnej opresji i przemocy (Symington, 2004).

Literatura

- ABaker A. (2006), *India's affirmative action war*, dostęp 10 grudnia 2011, <<http://www.time.com/time/world/article/0,8599,1198102,00.html>>.
- Basu D. (2006), *The failed Affirmative Action in India*, <http://www.ivarta.com/columns/OL_060930.htm>.
- Brewer M.R., Conrad A.C., King C.M. (2002), The complexities and potential of theorizing gender, caste, race and class, *Feminist Economics*, nr 8 (2), s. 3–18.
- Bourdieu P. (1977), *Outline of a theory of practice* (Richard Nice, Trans.), Cambridge, CT, Cambridge University Press.
- Bourdieu P. (1980), *The logic of practice* (Richard Nice, tłum.), Stanford, CA, Stanford University Press.
- Bourdieu P. (1987), *Distinction: a social critique of the judgment and taste*, Boston, MA: Harvard University Press.
- Butler J. (1990), *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*, New York, Routledge.
- Cho E.S., McLean G.N. (2004), What we discovered about NHRD and what it means for HRD, *Advances in Developing Human Resources*, nr 6 (3), s. 382–393.
- Coatsworth J. D. (2002), *Promoting resilience in children of poverty through effective preventive interventions*, Presentation to the Annual Meetings of the National Council on Family Relations, Pennsylvania State University, State College, PA.
- Connell R.W. (1989), Cool guys, swots and wimps: The interplay of masculinity and education, *Oxford Review of Education*, vol. 15 (3), s. 291–303.
- Deshpande A. (2002), Assets versus autonomy? The changing face of the gender-caste overlap in India, *Feminist Economics*, vol. 8 (2), s. 19–35.
- Dumont L. (1980), *Homo hierarchicus: The caste system and its implications*, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Gender and Development Group of World Bank (2002), *Measuring women's empowerment as a variable in international development*, Washington, DC.
- Grenfell M., James D. (1998), *Bourdieu and education*, London, Falmer Press.
- Gupta A. (2006), Affirmative action in higher education in India and the US: A study in contrasts, In CSHE, *Research and Occasional Paper Series*, University of California, Berkeley.
- Heise L. (1989), International dimensions of violence against women, *Response to the Victimization of Women and Children*, vol. 12 (1), s. 3–11.
- History of the Indian caste system*, (b.d), dostęp 3 grudnia 2011, <http://en.wikipedia.org/wiki/History_of_the_Indian_caste_system>.
- Human Rights Watch*. (2001), Caste: Asia's hidden apartheid, dostęp 20 października 2011, <<http://www.hrw.org/campaigns/caste/presskit.htm#8>>.
- India Dalit boy killed over high-caste man's name*, dostęp 2 grudnia, BBC News, <<http://www.bbc.co.uk/news/world-asia-india-15997648>>.

- Labor Resource and Research Institute (1999), *Human resource development and Affirmative Action in Namibia: A trade union perspective*, Namibia, Jauch H.
- Lorber J. (1994), *The social construction of gender*, <<http://wmst2010rts.wordpress.com/2011/09/15/the-social-construction-of-gender-judith-lorber-1994/>>.
- Malhotra A., Schuler S.R., Boender C., Grenfell M., James D. (2004), Change in the field—changing the field: Bourdieu and the methodological practice of educational research, *British Journal of Sociology*, vol. 25 (4), s. 507–523.
- McLean G.N. (2006), National human resource development: A focused study in transitioning societies in the developing world, *Advances in Developing Human Resources*, vol. 8 (1), s. 3–11.
- Menchik D. (2004), Placing cybereducation in the UK classroom, *British Journal of Sociology of Education*, vol. 25 (2), s. 193–213.
- Menon N. (2009), Sexuality, caste, governmentality: Contests over ‘gender’ in India, *Feminist Review*, nr 91, s. 94–112.
- Mogford E. (2011), When status hurts: Dimensions of women’s status and domestic abuse in rural Northern India, *Violence Against Women*, vol. 17 (7), s. 835–857.
- Morrow R., Torres C. (1995), *Social theory and education: A critique of theories of social and cultural reproduction*, New York, NY: State University of New York Press.
- Moses S. M. (2010), Moral and instrumental rationales for Affirmative Action in five National contexts, *Educational Researcher*, vol. 39 (3), s. 211–228.
- Naidoo R. (2004), Fields and institutional strategy: Bourdieu on the relationship between higher education, inequality and society, *British Journal of Sociology*, vol. 25 (4), s. 457–471.
- Orchard T. (2004), *A painful power: Coming of age, sexuality and relationships, social reform, and HIV/AIDS among Devadasi sex workers in rural Karnataka, India* (nieopublikowana rozprawa doktorska), University of Manitoba, Winnipeg.
- Orchard T. (2007), In this life: The impact of gender and tradition on sexuality and relationships for Devadasi sex workers in rural India, *Sexuality and Culture*, vol. 11 (1), s. 3–27.
- Pandey G. (14 luty 2011), An English Goddess for India’s downtrodden, <<http://www.bbc.co.uk/news/world-south-asia-12355740>>.
- Rajadhyaksha U. (2002), Making organizations more women friendly, In *Human resource development in Asia: Trends and challenges*, s. 81–8, New Delhi, Oxford and IBH Publishing.
- Razvi M., Roth G. (2010), Non-governmental organization and the socio-economic development of low income women in India, *Human Resource Development International*, vol. 13 (1), s. 65–81.
- Reay D. (2004), It’s all becoming a habitus?: Beyond the habitual use of habitus in educational research, *British Journal of Sociology of Education*, vol.25 (4), s. 431–444.
- Sahoo B.B. (1997), Revival of the Devadasi system, *Indian Journal of Social Work*, vol. 58 (3), s. 123–145.

- Singh S. (2010), Women's autonomy in rural India: Need for culture and context, *International Social Work*, vol. 53 (2), s. 169–186.
- Sinha J.B.P., Kumar R. (2004), Methodology for understanding Indian culture, *The Copenhagen Journal of Asian Studies*, nr 19, s. 89–104.
- Shikari A. (2011), Mentoring for 2020 workplaces, *Strategic Human Resources Management*.
- Sowell T. (2004), *Affirmative action around the world: An empirical study*, New Haven, London, Yale University Press.
- Symington A. (2004), Intersectionality: A tool for gender and economic justice, *Women's Rights and Economic Change*, nr 9, s. 1–8.
- Thurnau F.A. (2008), *Race, gender and affirmative action: Resource page for teaching and study*, <<http://www-personal.umich.edu/~eandersn/biblio.htm>>.
- Topper K. (2001), Not so trifling nuances: Pierre Bourdieu, symbolic violence, and the perversions of democracy, *Constellations*, vol. 8 (1), s. 30–56.
- Torri M.C. (2009), Abuse of lower castes in South India: The institution of Devadasi, *Journal of International Women's Studies*, vol. 11 (2), s. 31–48.
- Torri M.C., (2010), Power, structure, gender relations and community-based conservation: The Cawswe study of the Sariska region, Rajasthan, India, *Journal of International Women's Studies*, vol. 11 (4), s. 1–18.
- Turner J.H. (1991), *The structure of sociology theory*, Belmont, CA, Wadsworth Publishing Company.
- Yick A.G. (2001), Feminist theory and status inconsistency theory: Application to domestic violence in Chinese immigrant families, *Violence Against Women*, vol. 7, s. 545–562.

Gender and Caste Intersectionality in the Indian Context

Summary

The current paper deals with the concept of intersectionality, with specific emphasis on interconnectedness of gender and caste discrimination in Indian society. While globalization brought along with it development and prosperity, it also increased the gap between the rich and the poor. Gender and caste inequalities have been deeply rooted in Indian culture and the sudden surge of prosperity lead to power politics by some oligarchs, depriving basic human rights for individuals from the minorities. Women with multiple identities are still not represented and their opinions not voiced in parliament. There is not much research on the effect of the convergence of multiple identities on the life of individuals, and this paper is an attempt to address this gap in literature. To address the needs of the downtrodden in India, we explore the intersectionality of gender and caste using a lens of cultural conflict as a means to identify the systems, structures, and experiences that can be ameliorated through HRD intervention.

A n n e M r u d u l a – posiada doktorat w dziedzinie edukacyjnego HRD z Tekszańskiego Uniwersytetu Rolnictwa i Mechaniki. Jest asystentką na Wydziale Administracji Edukacji i HRD tejże uczelni. Szczególnie interesują ją: HRD krytyczny i sprawiedliwości społecznej, rozwój przywództwa i karier dla kobiet i specjalistów ds. nauk ścisłych, inżynierii i technologii, jak również międzynarodowy HRD.

J a m i e L. C a l l a h a n – jest profesorem HRD na Uniwersytecie Drexela. W swoich badaniach koncentruje się głównie na przywództwie i emocjach oraz kontekstach społecznych, w których one występują. W badaniu tych zagadnień stosuje podejście teoretyczne. Jest laureatką wielu znaczących nagród za publikacje i badania w zakresie przywództwa. Jej teksty ukazały się w kilkunastu periodykach, w tym „Human Resource Development Quarterly”, „Human Resource Development International”, „Human Relations”, „Violence Against Women” i „Organization Studies”. Jest współautorką książki zatytułowanej „Critical Issues in HRD: A New Agenda for the Twenty-First Century”.

H y o u n j u K a n g – jest doktorantką Wydziału Administracji Edukacji i Rozwoju Zasobów Ludzkich na Tekszańskim Uniwersytecie Rolnictwa i Mechaniki. Prowadzi badania naukowe w dziedzinach płci, imigracji, wielokulturowości i międzynarodowego HRD. Wygłosiła odczyt na 20. konferencji Akademii HRD w Waszyngtonie w 2013 r., jak również przygotowała (wraz z Ahn i Bae) raport zatytułowany „Study on Ways to Activate a Regional Human Resource Development Network for Women” dla Ministerstwa Edukacji Korei Południowej w 2009 r.