



Gendrová analýza organizací

- Cílová skupina (-y):** Vedoucí pracovníci, řídicí skupiny, projektové skupiny, týmy, všechny skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň dané organizace
- Cíl:** Poznat analytické instrumenty
První kroky při používání nástrojů
- Metoda:** Práce v gendrově heterogenních nebo gendrově homogenních skupinách (závislá na času, který je k dispozici, a složení účastníků/účastnic)
- Zadání:** Pod pojmem gendrová analýza chápeme zkoumání určité organizace z hlediska gendrových aspektů (například ohledně „ženských“ a „mužských“ struktur nebo kultur). Tato změna perspektivy umožňuje nový pohled na vlastní organizaci a v ní účinné vztahy obou pohlaví. Vypracujte v pracovních skupinách například otázky k následujícím tematickým bodům:
- historie instituce
 - kultura organizace
 - odborná práce
- Napište výsledky na nástěnku nebo flipchart.
- Vyhodnocení:** Prezentace pracovních výsledků. Vypracování společných rysů a rozdílů (případně z gendrového hlediska). Zpracování dalších otázek:
- Jakým směrem by se měla ubírat změna Vaší organizace?
 - Jaké rysy by charakterizovaly gendrově demokratickou organizaci?
- Délka:** 60 minut práce ve skupinách, 60 minut plénum



Pomůcky: Pracovní zadání, otázky k gendrové analýze organizací, flipchart nebo nástěnkový papír, fixy.

Další užitečná literatura viz příloha – Otázky k „gendrové analýze organizací“

Poznámka: Pro toto cvičení a jeho vyhodnocení je třeba naplánovat dostatek času. Pracovní skupiny často zůstanou stát u jednoho tématu a/nebo ztrácí gendrový pohled. Pokud se pracuje v gendrově homogenních skupinách, je důležité při moderování dbát na to, aby se rozdíly v přístupech nebo ve výsledcích gendrově homogenních skupin neposuzovaly jednostranně pozitivně nebo negativně a tím neposilovaly gendrové stereotypy a to, co bývá jednotlivým pohlavím připisováno. Je třeba to propojit s „doing gender“ a orientovat se na rovnocennost různých přístupů a pohledů.



Pomocné otázky k gendrové analýze organizací¹

Historie instituce	<ul style="list-style-type: none">• Jak organizace vznikla?• Kdo jí založil?• Z jakých důvodů byla organizace založena?• Jaké zájmy se prosazují především?• Kdo jsou cílové skupiny/zákaznice a zákazníci organizace?• Pozorujete u žen a mužů ohledně odborných otázek a úkolů odlišné zájmy?
Ideologie, hodnoty a normy	<ul style="list-style-type: none">• Popište v heslech hodnoty a normy organizace, například orientace na budoucnost, podpora kariéry, orientace na rodinu, ekologické povědomí• Vnímá se rovnováha mezi muži a ženami na vedoucích a rozhodovacích úrovních jako cíl?• Je organizace spíše silně orientovaná na výkonnost?• Vnímáte rozdíly mezi hodnotami a normami mužů a žen v různých aspektech týkajících se organizace?
Kultura organizace	<ul style="list-style-type: none">• Co je pro Vás na Vaší organizaci zvláště důležité?• Existuje něco jako specifická mužská nebo ženská kultura?• Jsou určité oblasti práce určeny mužům a některé ženám?• Existuje ve Vaší organizaci kulturní rozmanitost osob?
Placené a neplacené funkce	<ul style="list-style-type: none">• Jaké hierarchické úrovně u Vás existují?• Na jakých úrovních jsou zastoupeny ženy, na jakých muži?• Kolik osob v placených funkcích a kolik osob v neplacených funkcích je zastoupeno v řídicích grémiích? Kolik mužů a kolik žen je v řídicích grémiích?• Jaký je podíl žen a mužů u ostatních pracovníků/pracovnic?• Jaké úrovně funkcí u Vás existují? Jaký je tam podíl žen a mužů?

¹ Analýza je založena na koncepci A. Goertze a byla doplněna a rozšířena o informace od Angeliky Blickhäuser, Henninga von Barga a Georges Wagnera. Zvláštní dík bychom chtěli vyjádřit Eddě Kirleis, která nám v rámci Sítě gendrových školitelek dala analýzu od A. Goertze v jejím překladu k dispozici.



	<ul style="list-style-type: none">• Chybí u Vás zastoupení některých skupin, například sociální menšiny nebo i etnické menšiny?• Máte pocit, že přítomnost žen a mužů má nějaké specifické účinky?
Čas, místo, slučitelnost a jiné úkoly	<ul style="list-style-type: none">• Jaké pracovní doby mají pracovníci a pracovnice na různých úrovních?• Jsou u Vás různé pracovní doby a pokud ano, koho se především týkají?• Jaká intenzita spolupráce se očekává od lidí v neplacených funkcích?• Existují různá očekávání na ženy a muže ohledně přesčasů nebo neplacené práce?• Očekává se od zaměstnanců/zaměstnankyň k jejich placené práci ještě práce neplacená?• Existuje u Vás vysoký pracovní tlak?• Musíte pracovat i mimo běžné pracovní doby?• Mají tyto pracovní doby jiný vliv na muže a jiný na ženy?
Struktury managementu	<ul style="list-style-type: none">• Jaké řídicí úrovně u Vás existují?• Existují u Vás formální a neformální sítě?• Jak jsou ženy a muži (ve své kulturní rozmanitosti) do takových sítí integrovány/-i?• Jaké úkoly má vedení?• Jak jsou obsazeny pozice (muži a ženami v procentech)?• Mají vedoucí a rozhodovací pravomoce?
Sexualita v institucích	<ul style="list-style-type: none">• Normou ve společnosti je heterosexuality. Platí toto ve Vašich pracovních poměrech také?• Přiznal se někdo veřejně nebo skrytě k homosexualitě?• Platí u Vás sociální sankce v případě chování odlišující se od normy?• Vyskytuje se ve Vaší organizaci na pracovišti nebo i mimo něj sexuální obtěžování?• Je téma sexualita a sexuální orientace tematizováno?



Hodnocení výkonů	<ul style="list-style-type: none">• Jaké výkony se obzvláště odměňují?• Jaké výkony vedou k uznání, jaké k povýšení?• Jaké výkony nevedou k žádnému uznání?• Kdo pracuje v jakých oblastech?• Jsou jednotlivé oblasti různě hodnoceny?• Jsou ženy hodnoceny ve stejných oblastech stejně?• Existují rozdíly ve finančním a sociálním ohodnocování?
Odborná práce	<ul style="list-style-type: none">• Jaké odborné oblasti ve Vaší organizaci existují?• Jaké obsahové oblasti chybějí?• Setkali jste se na pracovišti se gendrovými otázkami? Pokud ano, v jaké formě?• Analyzovali jste zdroje, které máte k dispozici z hlediska gendrové diferenciací?• Jak jsou ve Vaší pracovní oblasti vyjadřovány normy, hodnoty, rozdělení práce podle pohlaví, postoje a chování, ohodnocování?• Jaké rozdíly mezi muži a ženami jste analyzovali?• Jak ve Vaší pracovní oblasti zohledňujete gendrové otázky?• Jak jsou gendrové otázky zohledňovány při plánování v odborné práci?