



## Analiza genderowa organizacji

<b>Grupa docelowa/ grupy docelowe:</b>	Kadra kierownicza, grupy sterujące/kierujące, grupy projektowe, zespoły, wszystkie grupy zatrudnionych w danej organizacji
<b>Cel:</b>	Zapoznanie się z instrumentami analizy. Pierwsze kroki w zastosowaniu instrumentów.
<b>Metoda:</b>	Praca w jednopłciowych i mieszanych (pod względem płci) grupach (w zależności od ilości czasu i składu uczestników).
<b>Zadanie:</b>	<p>Analiza genderowa oznacza przyjrzenie się własnej organizacji pod kątem aspektów gender (np. w odniesieniu do „żeńskich” i „męskich” struktur lub kultur). Ta zmiana perspektywy umożliwia nowe spojrzenie na własną organizację i istniejące w niej relacje pomiędzy płciami.</p> <p>W grupach roboczych opracujcie np. pytania przewodnie do następujących punktów ciężkości:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Historia instytucji</li><li>• Kultura organizacji</li><li>• Praca zawodowa</li></ul> <p>Zanotujcie Wasze wyniki na flipcharcie lub tablicy.</p>
<b>Ocena:</b>	<p>Prezentacja wyników prac. Wyszczególnienie cech wspólnych i różnic (odpowiednio w odniesieniu do płci). Opracowanie kolejnych pytań:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• W którym kierunku chcielibyście, aby Wasza organizacja się zmieniała?</li><li>• Jakie byłyby oznaki organizacji rozwiniętej pod kątem demokracji płci?</li></ul>



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej / Specjalizacje > Rozwój organizacji >  
Analiza genderowa organizacji

**Materiały:**

Zadanie, pytania przewodnie dotyczące „Analizy genderowej organizacji”, flipchart lub papier pakunkowy, pisaki.

Pomoc - patrz załącznik: pytania przewodnie dotyczące „Analizy genderowej organizacji”

**Uwaga:**

Na przeprowadzenie tego ćwiczenia i ocenę należy przewidzieć wystarczającą ilość czasu. Grupy robocze mają często tendencję do zatrzymywania się na jednym temacie, i/lub tracenia spojrzenia pod kątem aspektów gender.

Jeżeli ćwiczenie przeprowadzane jest w jednopłciowych grupach, ważne jest, aby w czasie prowadzenia zajęć uważać, by nie oceniać jednostronnie ani pozytywnie, ani negatywnie różnic w podejściu do realizacji zadania lub w czasie prezentacji wyników jednopłciowych grup i by nie doszło tym samym do wzmocnienia atrybucji związanych z płcią i stereotypów.

Istotne jest w tym przypadku odniesienie do „doing gender”, ukierunkowanie na taką samą wartość różnych sposobów podejścia i spojrzenia na określone zagadnienie.



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej / Specjalizacje > Rozwój organizacji >  
Analiza genderowa organizacji

### Pytania przewodnie dotyczące „Analizy genderowej organizacji”<sup>1</sup>

<b>Historia instytucji</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jak powstała organizacja?</li><li>• Kto ją założył?</li><li>• Jakie cele przyświecały jej założeniu?</li><li>• Czyje interesy są w pierwszej kolejności reprezentowane?</li><li>• Jakie są grupy docelowe/klientki i klienci organizacji?</li><li>• Czy w zapytaniach i zadaniach roboczych dostrzegacie różnorodne interesy kobiet i mężczyzn?</li></ul>
<b>Ideologia, wartości i normy</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• W formie haseł przedstawcie wartości i normy organizacji, np. zorientowana na przyszłość, wspierająca karierę, prorodzinna, świadoma ekologicznie.</li><li>• Czy jako cel przewidziana jest równowaga pomiędzy kobietami a mężczyznami na płaszczyznach kierowniczej i decyzyjnej?</li><li>• Czy organizacja jest silnie ukierunkowana na osiągnięcie jak największej wydajności?</li><li>• Czy dostrzegacie różnice pomiędzy wartościami i normami kobiet i mężczyzn w odniesieniu do różnych aspektów organizacji?</li></ul>
<b>Kultura organizacji</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jakie elementy kultury organizacji są dla Was szczególnie ważne?</li><li>• Czy istnieje coś takiego, jak specyficzna kultura mężczyzn, szczególna kultura kobiet?</li><li>• Czy istnieje oddzielny zakres obowiązków dla mężczyzn i dla kobiet?</li><li>• Czy w Waszej organizacji istnieje kulturowa różnorodność?</li></ul>
<b>Zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin i wolontariusze</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jakie istnieją płaszczyzny hierarchii?</li><li>• Na jakich płaszczyznach reprezentowani są mężczyźni i kobiety?</li></ul>

<sup>1</sup> Pytania przewodnie zostały przygotowane na bazie koncepcji A. Goertza i zostały uzupełnione i rozbudowane przez Angelikę Blickhäuser, Henninga von Bargena i Georgesa Wagnera. Chcielibyśmy szczególnie podziękować Eddie Kirleis, która w ramach sieci trenerek gender udostępniła nam analizę A. Goertza w swoim przekładzie.



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej / Specjalizacje > Rozwój organizacji >  
Analiza genderowa organizacji

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ile osób zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin, a ilu wolontariuszy zasiada w gremiach kierowniczych? Ilu zasiada w nich mężczyźni, a ile kobiet?</li><li>• Jaki jest rozkład liczby kobiet i mężczyzn wśród pozostałych pracowników obojga płci?</li><li>• Jakie są płaszczyzny funkcyjne? Jaki jest w tym przypadku rozkład liczby kobiet i mężczyzn?</li><li>• Czy istnieją grupy, które w ogóle nie są reprezentowane w organizacji, np. mniejszości pod kątem społecznym lub ze względu na ich pochodzenie?</li><li>• Czy zauważyliście jakiegokolwiek oddziaływanie obecności kobiet i mężczyzn?</li></ul>
<b>Czas, miejsce, zgodności i inne zadania</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jaki czas pracy mają pracownice i pracownicy na różnych płaszczyznach?</li><li>• Czy istnieje zróżnicowany czas pracy i kogo on szczególnie dotyczy?</li><li>• Jakiej intensywności pracy oczekuje się od wolontariuszy?</li><li>• Czy istnieją różne oczekiwania w stosunku do kobiet i mężczyzn odnośnie pracy w nadgodzinach lub pracy na zasadach wolontariatu?</li><li>• Czy od osób zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin oczekuje się pracy na zasadach wolontariatu?</li><li>• Czy pracodawcy stawiają wysokie wymagania?</li><li>• Czy wymaga się od Was pracy poza regularnymi godzinami pracy?</li><li>• Czy te godziny pracy mają różny wpływ na kobiety i mężczyzn?</li></ul>
<b>Struktury kierownicze</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jakie istnieją płaszczyzny kierownicze?</li><li>• Czy istnieją formalne i nieformalne sieci?</li><li>• W jaki sposób kobiety i mężczyźni (w ich kulturowej różnorodności) są włączeni w te sieci?</li><li>• Jakie zadania ma kierownictwo?</li><li>• Jak obsadzone są stanowiska (mężczyźni i kobiety w procentach)?</li><li>• W czyich rękach leży władza kierownicza i decyzyjna?</li><li>•</li></ul>



Ćwiczenia > Gender w pracy zawodowej / Specjalizacje > Rozwój organizacji >  
Analiza genderowa organizacji

<b>Seksualność w instytucjach</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• W społeczeństwie normą jest heteroseksualność. Czy w związku z Waszą pracą również?</li><li>• Czy spotkaliście się z „otwartą” czy też „ukrytą” deklaracją homoseksualności?</li><li>• Czy istnieją społeczne sankcje w przypadku zachowania odbiegającego od normy?</li><li>• Czy dochodzi w organizacji do molestowania seksualnego w miejscu pracy lub w strukturach wolontariatu?</li><li>• Czy temat seksualności i orientacji seksualnej jest poruszany?</li></ul>
<b>Ocenianie osiągnięć</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jakie osiągnięcia są szczególnie nagradzane?</li><li>• Jakie osiągnięcia wiążą się z uznaniem, a jakie z awansem?</li><li>• Jakie osiągnięcia nie skutkują żadnym uznaniem?</li><li>• Kto pracuje w zakresie jakich punktów ciężkości/obszarów kluczowych?</li><li>• Czy punkty ciężkości/obszary kluczowe są różnie oceniane?</li><li>• Czy kobiety w przypadku takich samych punktów ciężkości/obszarów kluczowych są tak samo oceniane?</li><li>• Czy istnieją różnice w finansowej i społecznej ocenie?</li></ul>
<b>Praca zawodowa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jakie zawodowe punkty ciężkości/obszary kluczowe są wyznaczone w organizacji?</li><li>• Jakich merytorycznych punktów ciężkości/obszarów kluczowych brakuje?</li><li>• Czy zetknęliście się w miejscu pracy z gender? Jeżeli tak, w jakiej formie?</li><li>• Czy przeanalizowaliście zasoby będące do Waszej dyspozycji pod kątem gender?</li><li>• W jaki sposób w Waszym miejscu pracy wyrażane są normy, wartości, podział pracy pod względem płci, nastawienia i zachowania, wartościowanie?</li><li>• Jakie różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami przeanalizowaliście?</li><li>• W jaki sposób uwzględnicie kwestie dotyczące gender w Waszym miejscu pracy?</li><li>• W jaki sposób w Waszej pracy zawodowej uwzględniane są aspekty dotyczące równości płci w planowaniu?</li></ul>