



Zasady doradztwa

Wprowadzenie i ugruntowanie zasady gender mainstreaming w organizacji jest – jak przedstawiono powyżej – daleko sięgającym procesem zmian. Zmiany wywołują ruch, opuszcza się dobrze znany teren. W wyniku tego u kobiecej i męskiej kadry kierowniczej oraz u pracowniczek i pracowników powstają obawy i opór. Jeżeli gender zostanie następnie wysunięty na pierwszy plan jako cecha strukturalna i kategoria analityczna, należy ponownie liczyć się z dodatkowym, całkiem charakterystycznym oporem. Dlatego też tych procesów zmian nie powinno się przeprowadzać bez posiadania wewnętrznej i/lub zewnętrznej kompetencji w zakresie gender.

Procesy gender-mainstreaming

Procesy gender-mainstreaming zaczynają się w praktyce na rozmaitych płaszczyznach i stawiają odpowiednio różne wymagania wobec kompetencji doradczyń i doradców w zakresie gender.

Rozróżniamy pomiędzy doradztwem w kwestiach (implementacji zasady) gender mainstreaming, które wymaga kompetencji w zakresie gender mainstreaming np. w odniesieniu do kształtowania procesów rozwoju organizacji, i zorientowanym na teorię gender doradztwem fachowym i projektowym, którego podstawą jest kompetencja w zakresie gender¹. Doradztwo zostaje dopasowane do specyficznych wymogów danej organizacji. Podstawą są tutaj rezultaty badań nad płciami i doświadczenia z praktyki doradczej w kwestiach gender mainstreaming.

Zorientowane na teorię gender procesy zmian zawsze dotyczą także własnej tożsamości czy też indywidualnych wyobrażeń pracownic i pracowników. Doradztwo w zakresie gender ma to na względzie, nie czyniąc przy tym z powstających na płaszczyźnie osobowej obaw i oporu głównego punktu procesów zmian. Na płaszczyźnie zawodowej trudności przy implementacji i stosowaniu wynikają często z różnego podejścia zaangażowanych mężczyzn i kobiet z organizacji do zagadnień i problemów dotyczących polityki płci. Określamy to mianem „niejednoczesności dialogu płci”. W ten sposób opisujemy również odmienne doświadczenia, które kobiety i mężczyźni uzyskały/-li w ruchach kobiet/mężczyzn czy też przez nie.

Płaszczyzny doradztwa w zakresie gender:

Gender mainstreaming oznacza rozwój organizacyjny

Gender jest kategorią wpływającą na struktury; panujące w danym społeczeństwie wyobrażenia kobiecości i męskości odrysowują się również wewnątrz struktur firm. Powstają kultury dominacji, które są ukształtowane przez historię i rozwój danej organizacji. Rozróżniamy przy tym organizacje ukształtowane „męsko” i „kobieco”. Oznacza to, że struktury zdominowane przez racjonalność są określane „męskimi”, a

¹ Rozróżnienie pomiędzy kompetencją w zakresie gender mainstreaming a kompetencją w zakresie gender zostało wprowadzone według naszej wiedzy przez Instytut Gender w Saksonii-Anhalt (Gender Institut Sachsen-Anhalt (GISA)). Por. <http://www.g-i-s-a.de/content/artikel/508> (Zapytanie 24.9.05)



Doradztwo w zakresie gender > Zasady doradztwa

bardziej emocjonalno-socjalne – „kobięcymi”. Oczywiście może również chodzić o struktury zdominowane przez emocjonalność. W sferze działalności nastawionej na zysk natrafiamy raczej na „męskie” struktury, podczas gdy w organizacjach non-profit – a w szczególności w sferze działalności społecznej – znajdujemy struktury „kobiece”.

Gender mainstreaming oznacza rozwój osobowy

Zastosowanie teorii gender dotyka osobowej i tym samym indywidualnej płaszczyzny kadry kierowniczej oraz pracowników i pracowniczek. Chodzi przy tym np. o następujące kwestie: Jakie wyobrażenia o rolach obu płci, tzn. jakie normatywne wyobrażenia kobiet i mężczyzn, posiadają jednostki? Jakie wyobrażenia o rolach obu płci spotykają one w organizacji? Jakiej kompetencji w zakresie gender potrzebuje kadra kierownicza, aby kierować swoim zespołem w sposób produktywny? Jakiej kompetencji w zakresie gender potrzebuje kadra kierownicza, aby fachowo wspierać pracownice i pracowników przy stosowaniu teorii gender jako kategorii analitycznej?

Gender na płaszczyźnie zawodowej

Jest także istotną kategorią analityczną: chodzi tutaj o to, aby kategorię płci uwzględniać z góry przy planowaniu i rozwijaniu projektów czy priorytetów zawodowych.

Rozpowszechnianie teorii gender jako kategorii analitycznej i jej integracja z pracą zawodową jest największym obecnie wyzwaniem stojącym przed wszystkimi organizacjami, które rozpoczęły procesy implementacji zasady gender mainstreaming na jednej z trzech płaszczyzn.

Założenia dotyczące naszego doradztwa

Ujęta przez Unię Europejską w Traktacie Amsterdamskim strategia gender mainstreaming dotycząca polityki płci opiera się na następujących założeniach: gender jest znaczącym kryterium rozwiązywania problemów gospodarczych, zakładowych, społecznych i politycznych. Tym samym gender stanowi także istotne kryterium rozwoju organizacji, rozwoju personelu i rozwoju jakości na płaszczyźnie zawodowej.²

Pojmujemy gender jako swego rodzaju cechę strukturalną, kategorię analityczną oraz wezwanie do działania. Takie założenie wskazuje na zmianę perspektywy: od wsparcia kobiet do skoncentrowania się na kwestiach płci i relacjach pomiędzy płciami. Nie chodzi już o postrzeganie kobiet jako „pokrzywdzonych” lub cierpiących z powodu licznych „niedogodności”. W centrum doradztwa znajduje się ugruntowanie aspektów dotyczących płci na płaszczyznach społecznej, politycznej, organizacyjnej i zawodowej. W ten sposób uwzględnione zostają męskie i żeńskie sposoby podejścia do różnych zagadnień oraz pojmowane jako „męskie” i jako „żeńskie” cechy strukturalne.

Wraz z wprowadzeniem strategii gender mainstreaming struktury i kultura organizacji mają zostać zmienione pod kątem założeń polityki gender. Dodatkowo należy zawsze sformułować lub ewentualnie uzgodnić cele dotyczące polityki płci lub demokracji płci w odniesieniu do

² Gender stanowi dla nas szczególną kategorią oddziałującą na strukturę, którą różnicuje się np. według wieku, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, orientacji seksualnej, fizycznych możliwości, statusu socjalnego/warstwy społecznej, systemu wartości, wykształcenia, historii rodzinnej, sytuacji życiowej itp. (gender diversity).



Doradztwo w zakresie gender > Zasady doradztwa

społeczeństwa lub organizacji.³

Organizacje muszą być w stanie wdrożyć perspektywę gender na wszystkich płaszczyznach, czyli na płaszczyźnie organizacyjnej, osobowej, i fachowej lub projektowej. Korzystają przy tym z wyników i doświadczeń badań dotyczących gender, doradztwa i kształcenia w zakresie gender i włączają je do swojej fachowej działalności. Konieczną do tego kompetencją w zakresie gender zdobywają za sprawą treningów genderowych i dzięki doradztwie w zakresie gender.

Jasna postawa doradcza

Dobre doradztwo jest zależne od postawy, jaką prezentuje osoba, która tego doradztwa udziela: Czy doradztwo rozumiem jako doradztwo prowadzone przez eksperta/ekspertkę czy jako profesjonalne „towarzystwo” w sensie coachingu lub superwizji?

Doradztwo prowadzone przez eksperta/ekspertkę wiąże się z wysoką merytoryczną kompetencją i ogromną odpowiedzialnością. W przypadku takiego doradztwa klientki i klienci pokładają duże nadzieje w doradcy, chcą, aby to kto inny rozwiązał ich problemy lub oczekują konkretnych rad. Taka postawa wymaga od doradcy profesjonalnej wiedzy i kompetencji w danej dziedzinie.

Profesjonalne „towarzystwo” obejmuje profesjonalny dystans, rozumienie poprzez zadawanie profesjonalnych pytań, wstrzymywanie się od operowania fachowymi określeniami, ale udzielanie porad w przypadku łączenia aspektów gender z wiedzą fachową lub wiedzą na temat procesów. Profesjonalne „towarzystwo” oznacza umiejętność nie ukazywania swoich kompetencji i inicjatywy w zakresie rozwiązania danych problemów. Wymaga ono także wiedzy na temat kształtowania procesów i rozumienia procesów związanych z dynamiką grupy. W przypadku profesjonalnego doradztwa w sensie „towarzystwa” klienci i klientki muszą wykazywać gotowość do rozwiązywania samemu problemów i zagadnień. Przejęcie samemu odpowiedzialności zostaje w związku z tym silniej uwypuklone.

³ Te cele dotyczą a) zmiany kultury organizacji, tzn. stworzenie związku pomiędzy „płcią” a organizacją po to, aby gender mogła być postrzegana jako kategoria oddziałująca na strukturę w organizacjach; b) procesów podejmowania decyzji na różnych płaszczyznach, tzn. w pracy zespołowej angażującej kobiety i mężczyzn w całej ich różnorodności, w strukturach komunikacji, w rozwoju zespołu, w umiejętności rozwiązywania konfliktów i w pracy nad projektami oraz c) rozwoju i poprawy jakości na płaszczyźnie zawodowej poprzez zastosowanie gender jako kategorii analitycznej.