



■ Analiza genderowa organizacji

Pytania przewodnie dotyczące „Analizy genderowej organizacji”¹

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

¹ 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 Eddzie Kirleis, która w ramach sieci trenerek gender udostępniła nam analizę A. Goertza w swoim przekładzie.



Myśli przewodnie i listy kontrolne > Płaszczyzna organizacyjna > Analiza genderowa organizacji

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



Myśli przewodnie i listy kontrolne > Płaszczyzna organizacyjna > Analiza genderowa organizacji

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