

CUADRO DE CATEGORÍAS DE ANÁLISIS PARA EL AUTODIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

CATEGORÍA	CLAVES DE ANÁLISIS DE DESIGUALDADES DE GÉNERO	HERRAMIENTAS/ METODOLOGIA POSIBLES
LENGUAJE	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Quiénes se preocupan de que en la organización no se utilice un lenguaje no sexista y qué reconocimiento y aceptación tienen? - ¿Qué tipo de lenguaje se utiliza? - ¿Códigos diferentes según espacios y momentos? 	<ul style="list-style-type: none"> • “Avanzar de lo escrito a la práctica”. Analizar: <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación informal (momentos de relax, café etc.) chistes, whatsapp etc. - Imagen corporativa, dípticos, dosieres elaborados por agentes externos a la organización. - Redes sociales • Pasar el filtro de la Comisión de igualdad o persona responsable de igualdad • Guías o plantillas de evaluación
*ESTRUCTURA PROFUNDA Significaciones, Creencias y Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Valores que están escritos en los documentos/soportes formales y valores aceptados y que se transmiten. - ¿Qué se considera contrario al ideario, cultura de la empresa? - Percepción, tratamiento de la edad, sobre todo en el caso de las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos de discusión • Analizar modelos de liderazgo • Analizar procesos de selección, promoción y formación de equipos de trabajo o adjudicación de tareas y proyectos
*RITUALES Modos en que las personas se relacionan con las demás, patrones de interacción formales e informales, formas de comunicación, espacios de encuentro.	<ul style="list-style-type: none"> - Modelos de relación entre las personas contratadas, de ellas con la dirección, entre responsables... - Voluntariado: relación con el personal contratado - Rituales particulares, de un determinado equipo/grupo de trabajo. - Rituales generales: reuniones, eventos, celebraciones - Espacios informales - Imagen de las personas. ¿A quién/es se exige una vestimenta concreta? 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar cómo se transmiten las valoraciones del trabajo bien hecho y las críticas • Analizar quien usa servicios y espacios y quién no, por ejemplo los comedores. • Analizar qué tipo de actividades se organizan (Por ejemplo, fútbol, practicar o ver) en qué horarios y a quién se invita.
*SÍMBOLOS	<ul style="list-style-type: none"> - Qué iconografía se considera adecuada y cuál no - Personalización de los espacios de trabajo... 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los espacios de trabajo • Debatir sobre relevancia que se concede a señalética (rótulos, indicaciones etc.)
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Quiénes tratan de propiciar un buen clima de trabajo? - Resistencias al cambio - ¿Cómo se entiende la autoridad? - Mansplaining (se considera un acto paternalista que ahonda las divisiones de género. - Manspreading (se refiere a la práctica de algunos hombres de sentarse con las piernas abiertas en el transporte público, ocupando con ello el espacio de más de un asiento) 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar roles y protagonismo de mujeres y hombres en las reuniones • Analizar dónde se resuelven los conflictos, ¿Espacios formales o informales? • Conocimiento de conflictos detectados y soluciones planteadas