

Budowanie świadomości i wspieranie równości w organizacjach sportowych

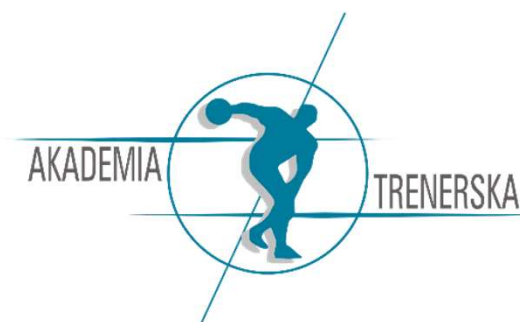
ALEKSANDRA POGORZELSKA



Aleksandra Pogorzelska

Psycholog, trener i coach pracujący w sporcie i biznesie.

- Specjalizuję się w budowaniu i wdrażaniu strategii dla firm, doradztwie mającym na celu zwiększenie efektywności procesów wewnętrznych w firmach i organizacjach,
- Od 25 lat startuję w zawodach triathlonowych (obecnie amatorsko), ukończyłam blisko 100 triathlonów, w tym dwa w kategorii Ironman. Jestem wielokrotną medalistką MP w triathlonie,
- Przez 10 lat przewodniczyłam Fundacji Sportu Pozytywnego,
- od 15 lat wykładowczyni na Uniwersytecie SWPS,
- Od 17 lat prowadzę roczny program z psychologii sportu (obecnie Akademia Psychologii Sportu),
- Żona Wojtka, mama nastolatków – sportowców amatorów



Aleksandra Pogorzelska



CELE WARSZTATU

- Zwiększenie świadomości co czołowe organizacje robią w temacie równouprawnienia,
- Przedstawienie wyników najnowszych badań w tym temacie,
- Wypracowanie dobrych praktyk, w obszarze zarządzania (na podstawie wniosków z wyników badań)

ĆWICZENIE

Krótką wizytówką - przywitaj się z 5 osobami

1. Imię
2. Jaką instytucję reprezentuję
3. Podaj przykład jednej inspirującej kobiety ze swojej dyscypliny/związku



Agenda

- 9:00 – 9:30 rejestracja uczestników i powitalna kawa
- 9:30 – 11:00 cz. 1
- 11:00 - 11:20 przerwa kawowa - Walk and talk (dowiedz się o największym sukcesie innego związku z ostatniego roku)
- 11:20: - 12:50 – cz. 2
- 12:50 – 13:35 – przerwa lunch
- 13:35 – 15:05 - cz. 3
- 15:05 – 15:25 – przerwa kawowa - Walk and talk (dowiedz się o jakieś zmianie w przygotowaniu, która dokonała się pomiędzy Igrzyskami)
- 15:25 – 17:00 – cz. 4

GE FORCE (GENDER EQUALITY FORCE) JEST PROJEKTEM FINANSOWANYM Z GRANTÓW ERASMUS+ SPORT

Cel projektu: wsparcie organizacji sportowych w kontekście dążenia do zrównoważenia płci na stanowiskach kierowniczych.

- Partnerzy projektu:
 - Instytut Sportu
 - Olympic Committee of North Macedonia
 - National Athletes Association (Włochy)
 - Cape Verdean Olympic Committee (Cape Verde)
 - European Network for Innovation and Knowledge (the Netherlands)
 - Sport Evolution Alliance (Portugalia)
 - Champions Factory (Irlandia)


- Aby kompleksowo przeanalizować kwestię równouprawnienia płci w sporcie w krajach uczestniczących, zebrano łącznie 500 dokumentów z oficjalnych raportów lokalnych organizacji sportowych.
- W badaniu ilościowym najczęściej badanymi organizacjami były stowarzyszenia, później najczęściej badanymi były kluby a po nich federacje sportowe
- **Głównymi produktami projektu są:**
 - Przeprowadzenie badań dotyczących równości płci na stanowiskach kierowniczych w organizacjach sportowych
 - Stworzenie kursu online tłumaczącego zapotrzebowanie na wspieranie równości płci oraz przedstawiającego sposoby prowadzenia praktyk równościowych dla przyszłych liderów w organizacjach sportowych
 - Opracowanie internetowego systemu konsultacji w celu wspierania organizacji sportowych w podejmowaniu kroków dotyczących równouprawnienia płci

Główne wyniki z badań ilościowych – Polska

- najniższy odsetek kobiet w zarządach (14,50%) → 94 kobiety wśród 648 osób będących w zarządach organizacji sportowych badania realizowanego w ramach projektu GE Force
- 20% z badanych organizacji sportowych ma obowiązkowe parytety dotyczące udziału kobiet (mandatory gender quotas)
- 14,67% prowadzi działania wzmacniające pozycję kobiet w organizacjach
 - Niektóre z tych działań to tworzenie komitetów kobiecych zajmujących się kwestiami równouprawnienia płci, w których w 100% zasiadają kobiety, oraz program przewodniczący kobiet, w którym mogą one pełnić funkcję honorowych przewodniczących lub pełnoetatowych, aby pomagać kobietom w zdobywaniu doświadczenia jako liderów i programów skupiających się szczególnie na rekrutacji kobiet do federacji zagrożonych wykluczeniem społecznym.
- W Polsce występuje niska liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych w federacjach, stowarzyszeniach i klubach (od 11,11% do 18,91%), co przy obecnym stanie rzeczy sugeruje ich nieskuteczność w osiągnięciu równości płci.

GŁÓWNE WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH (seria wywiadów) – NOWE ZIDENTYFIKOWANE BARIERY I CZYNNIKI POBUDZAJĄCE

- Bariery
 - Zbyt mało inwestycji mających na celu zmiany organizacyjne (obszar zarządzania finansami w organizacji)
 - Taktyki przetrwania (np. minimalizowanie seksizmu lub przeformułowanie doświadczeń) (obszar stereotypów i ograniczeń)
 - Brak sieci wsparcia wśród współpracowników (obszar dot. struktury organizacji)

 - Czynniki pobudzające
 - Ograniczenie kadencji dla liderów (obszar dot. struktury organizacji)
 - Programy rozwoju umiejętności miękkich (obszar dot. rozwoju umiejętności)
 - Relacje mentorskie z doświadczonymi liderami (obszar dot. struktury organizacji)
- 

NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z BADAŃ

- Wymiana dobrych praktyk wewnątrz i na zewnątrz organizacji (wzorce do naśladowania),
- Budowanie postawy otwartej na innowacyjność, elastyczne reagowanie,
- Budowanie przekonań na temat roli zarządzającej kobiet,
- Budowanie własnego stylu zarządzania/przywództwa (łączenie stylów),
- Tworzenie oddolnych inicjatyw (emergencja) – małe grupy, tworzenie grup mentoringowych, mastermindowych.

ĆWICZENIE KARTY INSPIRACJE

JAKĄ JEDNĄ DOBRĄ PRAKTYKĘ DOTYCZĄCĄ ZARZĄDZANIA
CHCIAŁABYM/CHCIAŁBYM WPROWADZIĆ W SWOIM ZWIĄZKU?

WYBIERZ KARTĘ, KTÓRA NAJBARDZIEJ ODZWIERCIEDLA TĘ
PRAKTYKĘ

1. Wymiana dobrych praktyk wewnątrz i na zewnątrz organizacji (wzorce do naśladowania)

- W jaki sposób Ty/Twoja organizacja uczycie się od siebie nawzajem w Waszym środowisku, a co czerpicie z innych dziedzin/obszarów?
- Jaki przykład z zewnątrz zastosowałem w naszej organizacji? – czyli czym się zainspirowałem i przeniósłem/słam do naszej organizacji?



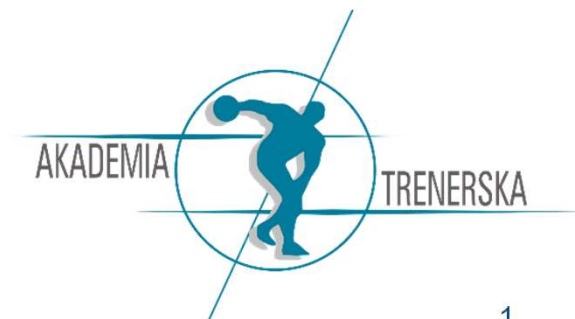
2. Budowanie postawy otwartej na innowacyjność, elastyczne reagowanie.

- Podaj przykład innowacyjnych działań w twojej organizacji.
- Podaj przykład elastycznego reagowania na sytuacje np. zmiany przepisów, nowe zarządzenia w Twojej organizacji (np. coś poszło niezgodnie z naszym planem).



3. Budowanie przekonań na temat roli zarządzającej kobiet w organizacjach (kobiety mają kompetencje)

- Na jakich stanowiskach w Twojej organizacji pracują kobiety? Jakie mają role, co wnoszą do organizacji? Z jakimi sytuacjami radzą sobie lepiej?



4. Budowanie własnego stylu zarządzania/przywództwa

(łączenie stylów)

- **autokratyczny (dyrektywny)**, - (wszelkie decyzje podejmuje samodzielnie)
- **demokratyczny**, (lider oddaje proces decyzyjny grupie,)
- **partycypacyjny**, (kluczową rolę odgrywa zaangażowanie pracowników w proces decyzyjny)
- **zorientowany na zadania**, (polega na skoncentrowaniu na określonym rezultacie, który planujemy osiągnąć, mamy z góry wyznaczone terminy i cele)
- **relacyjny**, (kluczową rolę odgrywają relacje na linii manager – pracownik)
- **transformacyjny** (przywództwo transformacyjne zakłada porozumienie między liderem a jego pracownikami – zachodzi między nimi obustronna wymiana informacji)
- **transakcyjny** (lider odejmuje próby wzmocnienia motywacji pracowników poprzez transakcje.
- **charyzmatyczny** (Lider koncentruje się głównie na emocjach i wartościach, zachęca do pracy, budując wizję celów, które można osiągnąć, co pozytywnie wpływa na poziom motywacji w zespole)

- Jakie style zarządzania sprawdzały się w naszej organizacji? (jak to wyglądało?)
 - wpłynęły na efektywność pracy
 - zwiększyły zaangażowanie
 - wpłynęły na generowane pomysły
 - poprawiły relacje

5. Tworzenie oddolnych inicjatyw (emergencja) – małe grupy projektowe, tworzenie grup mentoringowych, mastermindowych

- Jakie inicjatywy oddolne Tworzą się w Twojej organizacji? Jak to wspiera działania organizacji?



Dziękuję za uwagę

Aleksandra Pogorzelska
aleksandra.pogorzelska@akademiapsychologiisportu.pl
506-110-213

