

PRZYJAZNE, WIELOKULTUROWE MIEJSCA PRACY

NARZĘDZIOWNIK DLA TRENERÓW, MENEDŻEREK,
OSÓB ZATRUDNIONYCH W DZIAŁACH HR
ORAZ LIDEREK I LIDERÓW ZWIĄZKOWYCH.



Moduł I

STEREOTYPY I UPRZEDZENIA

Przeciwdziałanie dyskryminacji u podstaw

STEREOTYPY I UPRZEDZENIA



Jak nasz mózg radzi sobie z natłokiem informacji?

Ludzki umysł to najwspanialsze „osiągnięcie” procesu ewolucji. Jednak nawet on nie jest w stanie szczegółowo analizować każdej z miliona informacji, które bez przerwy do nas docierają. Dlatego nasz mózg tworzy różnego rodzaju filtry, schematy czy uproszczenia, które pomagają nam w mgnieniu oka posegregować informacje i szybko wyciągnąć z nich wnioski.

Procesy te przebiegają nieświadomie dzięki czemu mimo nieustannego bombardowania bodźcami możemy mieć „wolną głowę” i poświęcać energię tylko na to, co dla nas naprawdę ważne. **Niestety, nieświadome procesy pozostają poza naszą kontrolą i mogą wyprowadzić nas w pole.**

Czym jest stereotyp?

Skutkiem ubocznym opisanego powyżej procesu są stereotypy, czyli **uproszczone opinie i przekonania na temat jakiejś grupy społecznej** (np. kobiet, mężczyzn, przedstawicieli danej narodowości, wyznawczyń danej religii itp.). Warto wiedzieć, że stereotypy:

- **przypisują przedstawicielom danej grupy społecznej określone cechy pozytywne lub negatywne** np. *kobieta nie może być dobrym szefem; mężczyźni nie radzą sobie z opieką nad dziećmi; Ukraińcy są bardzo pracowici;*
- pokazują rzeczywistość w **uproszczony, a co za tym idzie nieprawdziwy sposób** ponieważ **zacierają różnice** między jednostkami – *to czy ktoś będzie dobrym szefem, to jak będzie radził sobie z dziećmi albo jakim okaże się pracownikiem nie zależy od jego/jej płci lub narodowości ale jego/jej osobowości, umiejętności, nastawienia itp.*

Skąd się biorą stereotypy?

Warto również pamiętać, że stereotypy **tworzą się w tzw. procesie socjalizacji** obejmującym:

- **wychowanie** – to, co wynosimy z domu,
- **edukację** - to, co wynosimy ze szkoły,
- **przekaz kulturowy i społeczny** czyli wzorce postrzegania świata, które czerpiemy m.in. z filmów, książek, seriali, debaty publicznej oraz od naszych autorytetów.

Stereotypy ukształtowane w takim procesie są nieświadome i stosunkowo trwałe przez co **trudno je zmienić lub wykorzenić**.

Stereotypy w praktyce

- ✓ Wyobraźmy sobie, że mamy się spotkać z zarządem jakiejś firmy. Wchodzimy do pokoju i widzimy trzech mężczyzn w średnim wieku i jedną młodą kobietę. **Większość osób weźmie kobietę za sekretarkę** i bardzo się zdziwi, gdy usłyszy, że to właśnie ona jest prezeską danej firmy. Zdziałały stereotypy: mężczyzny-prezesa i kobiety-sekretarki.
- ✓ A gdyby na rozmowę kwalifikacyjną na stanowisko programistyczne przyszedł mężczyzna po pięćdziesiątce? Jeśli pozwolimy by uruchomił się nam stereotyp mówiący, że starsze osoby nie radzą sobie dobrze z nowymi technologiami, moglibyśmy od razu **skreślić jego kandydaturę i nie potraktować całego spotkania na poważnie.**

Czy można stereotypowo myśleć o sobie?

Autostereopyty, czyli utrwalone i uproszczone przekonania na temat grupy, do której należymy, działają dokładnie tak samo jak stereotypy na temat innych grup:

- Kobiety same o sobie mogą myśleć, że nie nadają się do pracy w przemyśle.
- Mężczyźni mogą być przekonani, że nie wypada im okazywać słabości czy płakać.
- Osoby innej narodowości mogą myśleć, że pracując za granicą nie powinny aspirować do stanowisk kierowniczych czy specjalistycznych.

Nietrudno sobie wyobrazić jak bardzo takie **autostereotypy wpływają na poczucie własnej wartości oraz decyzje osobiste lub zawodowe.**

Czym są uprzedzenia?

Uprzedzenia są pochodną stereotypów. O ile stereotypy odnoszą się do tego co myślimy o danej grupie, o tyle **uprzedzenia dotyczą naszych postaw i nastawienia emocjonalnego** do przedstawicieli i przedstawicielek danej grupy. Uprzedzenie to nastawienie negatywne i wiąże się z silnymi emocjami takimi jak **niechęć, lęk, złość, nieufność, pogarda, obraza** itp. Podobnie jak stereotypy, uprzedzenia są trwałe i trudne do zmiany.

Wynikiem działania uprzedzeń może być **pobłażliwy stosunek obsługi do klientki w salonie samochodowym** wynikający z przekonania, że kobiety nie znają się na motoryzacji i nie ma sensu prowadzić z nimi merytorycznej dyskusji. Z uprzedzeniem mamy do czynienia również wtedy gdy **reagujemy niepokojem na osobę o ciemniejszym kolorze skóry**, wchodzącą do naszego przedziału podczas długiej podróży pociągiem.

Warto wiedzieć!

- ✓ **Nie lubimy przyznawać się do błędów** - gdy jakiś stereotyp lub uprzedzenie już raz w nas zakiełkuje, będzie wyłapywał ze środowiska wszystkie potwierdzające go „dowody” i jednocześnie zignoruje większość argumentów przeczących (lub uzna je za wyjątek od reguły).
- ✓ **Social media** takie jak Facebook, Instagram, Twiter czy Tik-Tok – **to wymarzone warunki do rozwoju i eskalacji uprzedzeń**. Brak weryfikacji treści zamieszczanych przez użytkowników oraz algorytmy nastawione na zwiększanie zasięgów powodują, że social media pełne są „fakenewsów”. Często się zdarza, że różne grupy interesów wykorzystują te warunki do manipulacji opinią publiczną a nawet do wpływania na wyniki wyborów w państwach demokratycznych!

Czy jesteśmy skazani na stereotypy i uprzedzenia?

Jak zaznaczono stereotypy i uprzedzenia to produkty uboczne działania naszego umysłu. Każda osoba posiadająca sprawny mózg, posiada też jakieś stereotypy i uprzedzenia. W dodatku są one nieświadome, trwałe i trudne do zmiany. Nie znaczy to jednak, że jesteśmy na nie skazani!

- ✓ Sama **wiedza o tym, czym są i jak działają stereotypy osłabia ich działanie.**
- ✓ Uczciwa **introspekcja pozwala wyciągnąć nasze stereotypy czy uprzedzenia z otchłani nieświadomości i odzyskać nad nimi kontrolę.**
- ✓ **Pogłębianie wiedzy** na temat innych kultur oraz **regularne kontakty** z jej przedstawicielami i przedstawicielkami pomagają uwolnić się od zwodniczych uprzedzeń i swobodnie czerpać z różnorodności!

OD STEREOTYPÓW I UPRZEDZEŃ DO DYSKRYMINACJI



Czym jest dyskryminacja?

Dyskryminacja to **nierówne, niesprawiedliwe, gorsze traktowanie** osób ze względu na ich **przynależność do jakiejś grupy lub posiadanie określonej cechy**. Taką cechą może być m.in. płeć, wiek, wyznanie, rasa, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, orientacja seksualna, stan zdrowia czy status ekonomiczny.

Na dyskryminację składają się wszelkie zachowania, które **ograniczają osobom z danej grupy dostęp do praw, dóbr i zasobów i/lub naruszają ich godność i poczucie przynależności**.

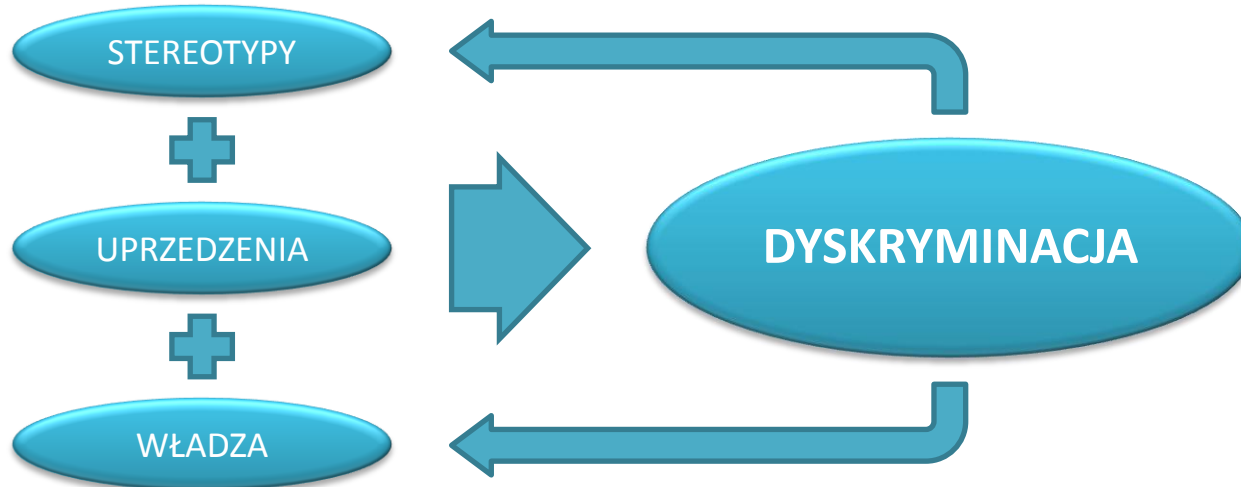
Przeciwieństwem dyskryminacji jest faworyzacja lub uprzywilejowanie, czyli lepsze traktowanie kogoś tylko z uwagi na jego/ jej przynależność do danej grupy.

Dyskomfort dla wszystkich

- ✓ Dyskryminacja **naraża dobrostan osób z grup defaworyzowanych**, ogranicza ich dostęp do zasobów, praw i szansę na rozwój osobisty i zawodowy.
- ✓ **Dyskryminacja jest niesprawiedliwa, nieetyczna i niezgodna z prawem** – prawo do równego traktowania zapisane mamy m.in. w Kracie Praw Podstawowych, Konstytucji RP czy Kodeksie Pracy.
- ✓ Środowiska, w których istnieje przyzwolenie na dyskryminację i nierówne traktowania **nie służą nikomu**. Nawet osoby z grup faworyzowanych mogą się czuć niekomfortowo w środowisku pełnym napięć, nierówności i niesprawiedliwości.

Mechanizm dyskryminacji

Popatrzmy przez chwilę na poniższy diagram opisujący samonapędzający się mechanizm dyskryminacji i jej związek ze stereotypami oraz uprzedzeniami:



Mechanizm dyskryminacji

Jak już wiemy, **stereotypy pociągają za sobą uprzedzenia**. Jeśli do tego zestawu dołożymy jakąkolwiek **przewagę czy władzę** (formalną lub nieformalną) mamy wszystko co niezbędne by uruchomić **mechanizm dyskryminacji**.

Niestety **jest to mechanizm samonapędzający się**. Nierówne traktowanie jakiejś grupy narusza dobrobyt jej przedstawicieli i przedstawicielek oraz wpływa znacząco na ich zachowanie. Z kolei zachowania osób stale narażonych na nierówne traktowanie bardzo często stają się dla nas „dowodem słuszności” i przyczyniają się do utrwalania stereotypów, uprzedzeń i hierarchii władzy.

Zobaczmy to na przykładach!

Przykład menedżerski

Wyobraźmy sobie, że jakiś dyrektor jest przekonany, że **kobiety nie nadają się do roli szefa** (stereotyp), ale dostaje odgórne polecenie awansowania jednej z pracowniczek na stanowisko kierownicze. Nie będąc przekonanym do tego pomysłu (uprzedzenie), podejrzliwie podchodzi do wszelkich decyzji podejmowanych przez nową kierowniczkę, stawia jej wysokie wymagania, szybko i surowo punktuje każde jej potknięcie i podważa jej kompetencje przy innych pracownikach (dyskryminacja).

Brak zaufania i wsparcia ze strony przełożonego oraz ciągłe „czepianie się” powodują, że kobieta przeżywa duży stres, traci pewność siebie i w końcu zaczyna popełniać coraz poważniejsze błędy. W tym miejscu dyrektor dostaje swój „dowód słuszności” i może powiedzieć **„Mówiłem, że kobieta sobie tu nie poradzi!”**.

Przykład rodzinny

Tym razem wyobraźmy sobie rodzinę, w której panuje przekonanie, że **dla kobiety najważniejszą rolą jest rola matki, a mężczyźni nie nadają się do opieki nad małymi dziećmi** (klasyczne przykłady stereotypów i uprzedzeń). W efekcie wszystkimi czynnościami opiekuńczymi co do zasady zajmuje się mama.

Gdy nagle kobieta musi wyjechać a ojciec zostaje wreszcie sam z własnym dzieckiem potrzebuje całego zestawu instrukcji dotyczących karmienia, przewijania, kąpieli czy najskuteczniejszych sposobów na usypianie. Jego liczne pytania oraz niepewność (podbijana nierzadko licznymi telefonami kontrolnymi) **utrwalą w nim przekonanie, że się do tego nie nadaje, a dla kobiety stanowią dowód, że nie powinna przedkładać innych spraw ponad rolę matki.**

Przykład międzykulturowy

W końcu wyobraźmy sobie zespół współpracowników, w którym Polacy bardzo polubili swojego nowego kolegę z Ukrainy i bardzo cenią sobie jego pracowitość oraz niekonfliktowość. Są przekonani, że na pewno **bardzo mu zależy na dobrej opinii w nowym, zagranicznym miejscu pracy i robi wszystko, by pokazać się od jak najlepszej strony.**

W efekcie często zostawiają mu do posprzątania warsztat na koniec zmiany, przydzielają mu najcięższe i najmniej lubiane zadania, a czasem proszą nawet o to, by w czymś wyręczył. Nowy pracownik, nie odnajdujący się jeszcze w obowiązujących w zespole normach i hierarchii nie protestuje głośno przed takim traktowaniem, choć w duszy czuje, że to trochę nie fair. W efekcie **cały zespół dostaje kolejny dowód „zaangażowania i niekonfliktowości” a jedyny w zespole cudzoziemiec staje się „chłopcem na posyłki”.**

PODSUMOWANIE



Warto zapamiętać!

- ✓ Podstawą udanej współpracy międzykulturowej jest **otwartość na to co inne i nowe**.
- ✓ Pierwszym krokiem do budowania otwartości i życzliwości w kontaktach międzykulturowych jest **przepracowanie stereotypów i uprzedzeń**.
- ✓ **Każdy ma jakieś stereotypy i uprzedzenia**, są one efektem ubocznym działania mózgu.
- ✓ Posługiwanie się stereotypami i uprzedzeniami **prowadzi do dyskryminacji**.
- ✓ Dyskryminacja jest zjawiskiem **złożonym, samonapędzającym się i nie zawsze oczywistym**.
- ✓ Dyskryminacja **krzywdzi jednostki, organizacje i społeczności**.
- ✓ Przejęcie kontroli nad stereotypami i uprzedzeniami oraz **skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji jest jak najbardziej możliwe!**

Materiał opracowany w ramach projektu *Przyspieszenie wdrażania programu Godnej Pracy* realizowanego przez Międzyzakładowy Samorządny Niezależny Związek Zawodowy Pracowników CMC Poland Sp. z o. o. i Spółek oraz Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy. Projekt realizowany jest ze wsparciem Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu “Dialog Społeczny – Godna Praca”.

