

ДРУЖНІ, МУЛЬТИКУЛЬТУРНІ РОБОЧІ МІСЦЯ

ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДЛЯ ТРЕНЕРІВ, МЕНЕДЖЕРОК,
ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У ВІДДІЛАХ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ
ТА ПРОФСПІЛКОВИХ ЛІДЕРОК І ЛІДЕРІВ.

Модуль I

СТЕРЕОТИПИ ТА УПЕРЕДЖЕННЯ

Протидія дискримінації в зародку



СТЕРЕОТИПИ ТА УПЕРЕДЖЕННЯ



Як наш мозок справляється з потоком інформації?

Людський розум є найбільшим «досягненням» еволюційного процесу. Проте навіть він не в змозі детально проаналізувати кожен з мільйонів шматків інформації, які постійно надходять до нас. Ось чому наш мозок створює всілякі фільтри, схеми чи спрощення, які допомагають нам блискавично сортувати інформацію і швидко робити з неї висновки.

Ці процеси відбуваються несвідомо, щоб, незважаючи на постійне бомбардування стимулами, ми могли мати «вільну голову» і присвячувати свою енергію тільки тому, що дійсно важливо для нас. **На жаль, несвідомі процеси знаходяться поза нашим контролем і можуть збити нас зі шляху.**

Що таке стереотип?

Побічним результатом описаного вище процесу є стереотипи, тобто **спрощені думки і переконання про певну соціальну групу** (наприклад, жінок, чоловіків, представників певної національності, послідовників якоїсь релігії тощо). Варто знати, що стереотипи:

- **приписують представникам даної соціальної групи певні позитивні або негативні характеристики** наприклад, *жінка не може бути хорошим керівником; чоловіки не можуть доглядати за дітьми; українці дуже працьовиті;*
- показують реальність у **спрощеному і тому неправдивому вигляді** оскільки **стирають відмінності** між людьми - *те, чи буде хтось хорошим керівником, як доглядатиме за дітьми або яким працівником стане, залежить не від його/її статі чи національності, а від його/її особистості, навичок, досвіду, ставлення тощо.*

Звідки беруться стереотипи?

Варто також пам'ятати, що стереотипи **формуються в так званому процесі соціалізації**, що містить у собі:

- **виховання** - те, що ми виносимо з дому,
- **освіту** - те, що ми виносимо зі школи,
- **культурна і соціальна трансмісія** тобто моделі сприйняття світу, які ми черпаємо, зокрема, з фільмів, книг, серіалів, публічних дебатів і від осіб, які є для нас авторитетами.

Стереотипи, сформовані в такому процесі, є несвідомими і відносно постійними, тому їх **важко змінити або викоринити**.

Стереотипи на практиці

- ✓ Уявімо, що ми збираємося на зустріч з правлінням якоїсь компанії. Ми заходимо в приміщення і бачимо трьох чоловіків середнього віку і одну молоду жінку. **Більшість людей сприймуть жінку за секретарку** і дуже здивуються, коли дізнаються, що вона є головою правління цієї компанії. Спрацювали стереотипи про чоловіка-керівника і жінку-секретарку.
- ✓ А якби на співбесіду на посаду програміста прийшов чоловік, якому за п'ятдесят? Якщо ми дозволимо спрацювати стереотипу про те, що люди літнього віку не здатні справлятися з новими технологіями, то можемо одразу **викреслити його кандидатуру і не сприймати цю зустріч серйозно.**

Чи можна стереотипно думати про себе?

Автостереотипи, або стійкі і спрощені переконання про групу, до якої ми належимо, діють точно так само, як і стереотипи про інші групи:

- Жінки можуть вважати себе непридатними для роботи у промисловості.
- Чоловіки можуть бути переконані, що їм не можна виявляти слабкість або плакати.
- Люди іншої національності можуть думати, що, працюючи за кордоном, вони не повинні претендувати на керівні або спеціалізовані посади.

Неважко уявити, наскільки сильно такі **автостереотипи впливають на самооцінку та особисті чи професійні рішення.**

Що таке упередження?

Упередження є похідною від стереотипів. У той час як стереотипи - це те, що ми думаємо про певну групу, **упередження - це наше поведінка та емоційне ставлення** до представників тієї чи іншої групи. Упередження - це негативне ставлення, пов'язане з сильними емоціями, такими як **антипатія, страх, гнів, недовіра, презирство, відраза** тощо. Як і стереотипи, упередження є стійкими і їх важко змінити.

Результатом упереджень може бути **поблажливе ставлення персоналу до клієнтки в автосалоні** через переконання, що жінки нічого не розуміють в автомобілях і немає сенсу вести з ними предметну дискусію. Ми також маємо справу з упередженням, коли **занепокоєно реагуємо на людину з темним кольором шкіри**, яка заходить до нашого купе під час тривалої подорожі потягом.

Варто знати!

- ✓ **Ми не любимо визнавати свої помилки**, як тільки якісь стереотипи або упередження проростають в нас, вони вихоплюють всі підтверджувальні «докази» з середовища, яке нас оточує, і в той же час ігнорують більшість аргументів на користь протилежного (або вважають їх винятком з правил).
- ✓ **Соціальні мережі**, такі як Facebook, Instagram, Twiter або Tik-Tok - є **ідеальними умовами для розвитку і посилення упереджень**. Відсутність перевірки контенту, який розміщують користувачі, та алгоритми, спрямовані на збільшення охоплення, призводять до того, що соціальні мережі переповнені фейковими новинами. Часто трапляється, що різні групи за інтересами користуються цими умовами, щоб маніпулювати громадською думкою і навіть впливати на результати виборів у демократичних державах!

Чи приречені ми на стереотипи та упередження?

Як зазначалося, стереотипи та упередження є побічними продуктами роботи нашого розуму. Кожна людина з мозком, що нормально функціонує, також має певні стереотипи та упередження. Крім того, вони є несвідомими, стійкими і їх важко змінити. Однак це не означає, що ми приречені на них!

- ✓ **Навіть знання того, що таке стереотипи і як вони працюють, послаблює їхню дію.**
- ✓ **Чесний самоаналіз дозволяє нам витягнути наші стереотипи або упередження з безодні несвідомого і відновити контроль над ними.**
- ✓ **Поглиблення знань про інші культури і регулярні контакти з їхніми представниками допомагають звільнитися від оманливих упереджень і вільно насолоджуватися різноманіттям!**

ВІД СТЕРЕОТИПІВ ТА УПЕРЕДЖЕНЬ ДО ДИСКРИМІНАЦІЇ



Що таке дискримінація?

Дискримінація - це **нерівне, несправедливе, гірше ставлення до людей** через їхню **приналежність до якоїсь групи або наявність певної ознаки**. Такими ознаками можуть бути, зокрема, **стать, вік, релігія, раса, колір шкіри, етнічне або соціальне походження, сексуальна орієнтація, стан здоров'я або економічне становище**.

Дискримінація - це **будь-яка поведінка, яка обмежує особам з даної групи доступ до прав, благ і ресурсів і/або порушує їхню гідність і почуття приналежності**.

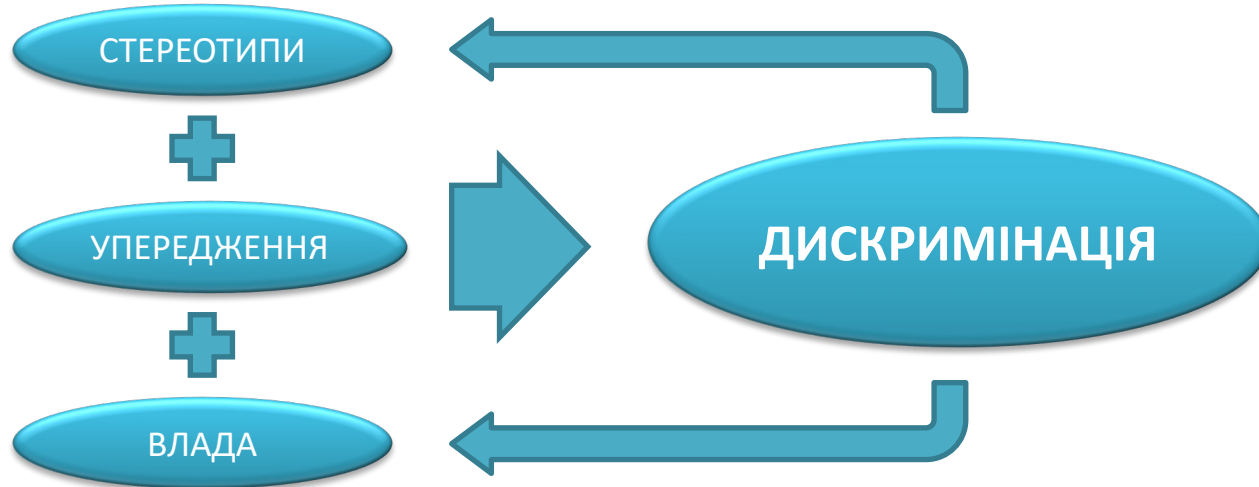
Протилежністю дискримінації є фаворитизм або привілейованість, тобто краще ставлення до когось лише через його/її **приналежність до певної групи**.

Дискомфорт для всіх

- ✓ Дискримінація **ставить під загрозу добробут людей з вразливих груп**, обмежує їхній доступ до ресурсів, прав і можливостей для особистого та професійного розвитку.
- ✓ **Дискримінація є несправедливою, неетичною і незаконною** - право на рівне ставлення закріплене, зокрема, в Хартії Європейського Союзу про основні права, Конституції РП чи Трудовому кодексі.
- ✓ Середовища, в яких існує згода на дискримінацію і нерівне ставлення, **не слугують нікому**. Навіть люди з привілейованих груп можуть відчувати дискомфорт у середовищі, сповненому напруженості, нерівності та несправедливості.

Механізм дискримінації

Давайте на мить подивимося на наведену нижче діаграму, яка описує саморушійний механізм дискримінації та її зв'язок зі стереотипами і упередженнями:



Механізм дискримінації

Як ми вже знаємо, **стереотипи тягнуть за собою упередження**. Якщо додати до цього набору будь-яку **перевагу чи владу** (формальну чи неформальну), ми маємо все необхідне, щоб запустити **механізм дискримінації**.

На жаль, **це саморушійний механізм**. Нерівне ставлення до якоїсь групи підриває благополуччя її представників і представниць, і суттєво впливає на їхню поведінку. У свою чергу, поведінка тих, хто постійно стикається з нерівним ставленням, дуже часто стає для нас «доказом правоти» і сприяє укоріненню стереотипів, упереджень та владних ієрархій.

Давайте розглянемо це на прикладах!

Управлінський приклад

Припустімо, що якийсь директор переконаний, що **жінки не підходять на роль керівника** (стереотип), але отримує наказ зверху про підвищення однієї з працівниць на керівну посаду. Не поділяючи цю ідею (упередженість), він підозріло ставиться до будь-яких рішень, прийнятих новою керівницею, висуває до неї високі вимоги, швидко і різко вказує на кожну її помилку і ставить під сумнів її компетентність перед іншими працівниками (дискримінація).

Відсутність довіри і підтримки з боку безпосереднього керівника, постійні «чіпляння» призводять до того, що жінка відчуває сильний стрес, втрачає впевненість у собі та зрештою починає робити все більше і більше серйозних помилок. На цьому етапі директор дістає «доказ своєї правоти» і може сказати: ***«Я ж казав, що жінка тут не впорається!»***.

Сімейний приклад

Цього разу уявімо сім'ю, в якій існує переконання, що **для жінки найважливіша роль - це роль матері, а чоловіки не здатні доглядати за маленькими дітьми** (класичні приклади стереотипів та упереджень). Як наслідок, усі дії по догляду за дитиною, як правило, лягають на плечі матері.

Коли раптом жінка змушена кудись поїхати і батько нарешті залишається наодинці з власною дитиною, він потребує цілого набору інструкцій щодо годування, сповивання, купання або найефективнішого способу вкладання дитини до сну. Його численні запитання і невпевненість (часто підкріплена численними контрольними дзвінками) **зміцнюють у ньому переконання, що він не підходить для цього, а для жінки є доказом того, що вона не повинна ставити інші справи вище за роль матері.**

Міжкультурний приклад

Нарешті, уявімо собі колектив співробітників, в якому поляки дуже полюбили свого нового колегу з України і високо цінують його працьовитість і неконфліктність. Вони переконані, що, безперечно, **для нього дуже важлива його репутація на новому місці роботи за кордоном, і він зробить усе, щоб показати себе з найкращого боку.**

Як наслідок, його часто залишають прибирати майстерню в кінці зміни, доручають йому найважчі і найменш приємні завдання, а іноді навіть просять щось зробити за них. Новий працівник, ще не знайомий зі стандартами та ієрархією, що діють в колективі, не протестує голосно проти такого ставлення, хоча в душі відчуває, що це трохи несправедливо. В результаті **колектив отримує ще один доказ відданості і неконфліктності, а єдиний іноземець в команді стає «хлопчиком на побігеньках».**

ВИСНОВОК



Варто запам'ятати!

- ✓ Основою успішної міжкультурної співпраці є **відкритість до чогось іншого і нового.**
- ✓ Першим кроком до побудови відкритості і доброзичливості в міжкультурних контактах є **робота над стереотипами та упередженнями.**
- ✓ **Кожна людина має якісь стереотипи та упередження,** вони є побічним результатом роботи мозку.
- ✓ Використання стереотипів та упереджень **призводить до дискримінації.**
- ✓ Дискримінація - це **складне, саморушійне і не завжди очевидне явище.**
- ✓ Дискримінація **завдає шкоди окремим особам, організаціям та суспільству.**
- ✓ Контроль над стереотипами і упередженнями та **ефективна протидія дискримінації - це абсолютно можливо!**

Матеріал підготовлено в рамках проекту *«Посилення потенціалу діяльності для гідної праці в соціальному діалозі: 2023-2024 р.»*, що реалізується Міжорганізаційною самоврядною незалежною профспілкою працівників СМС Poland Sp. z o. o. і компаній, та Загальнопольським конвентом агентств праці. Проект реалізується за підтримки Норвегії через Норвезькі фонди 2014-2021 р. в рамках програми «Соціальний діалог – гідна праця».

