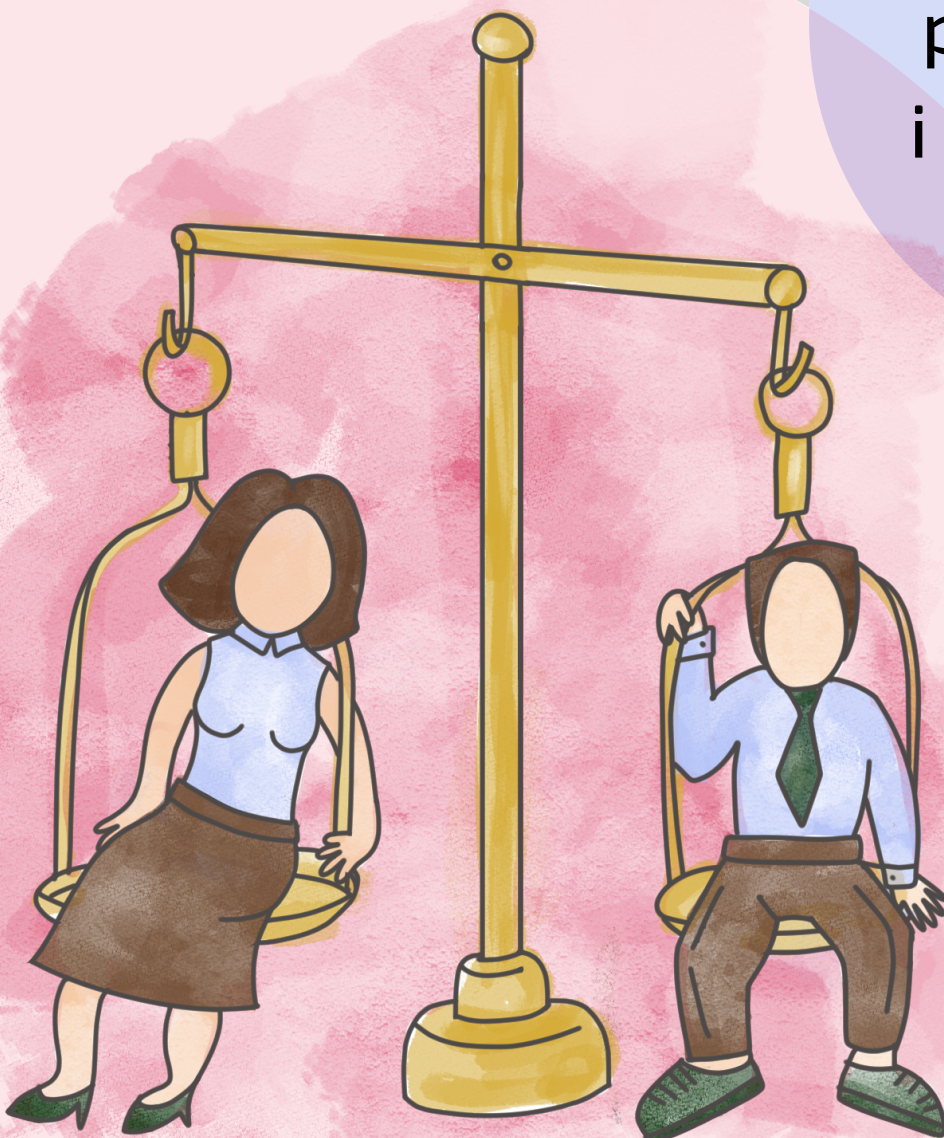


R Ó W N O

W A Ź N I K

Poradnik dla
pracowniczek
i pracowników



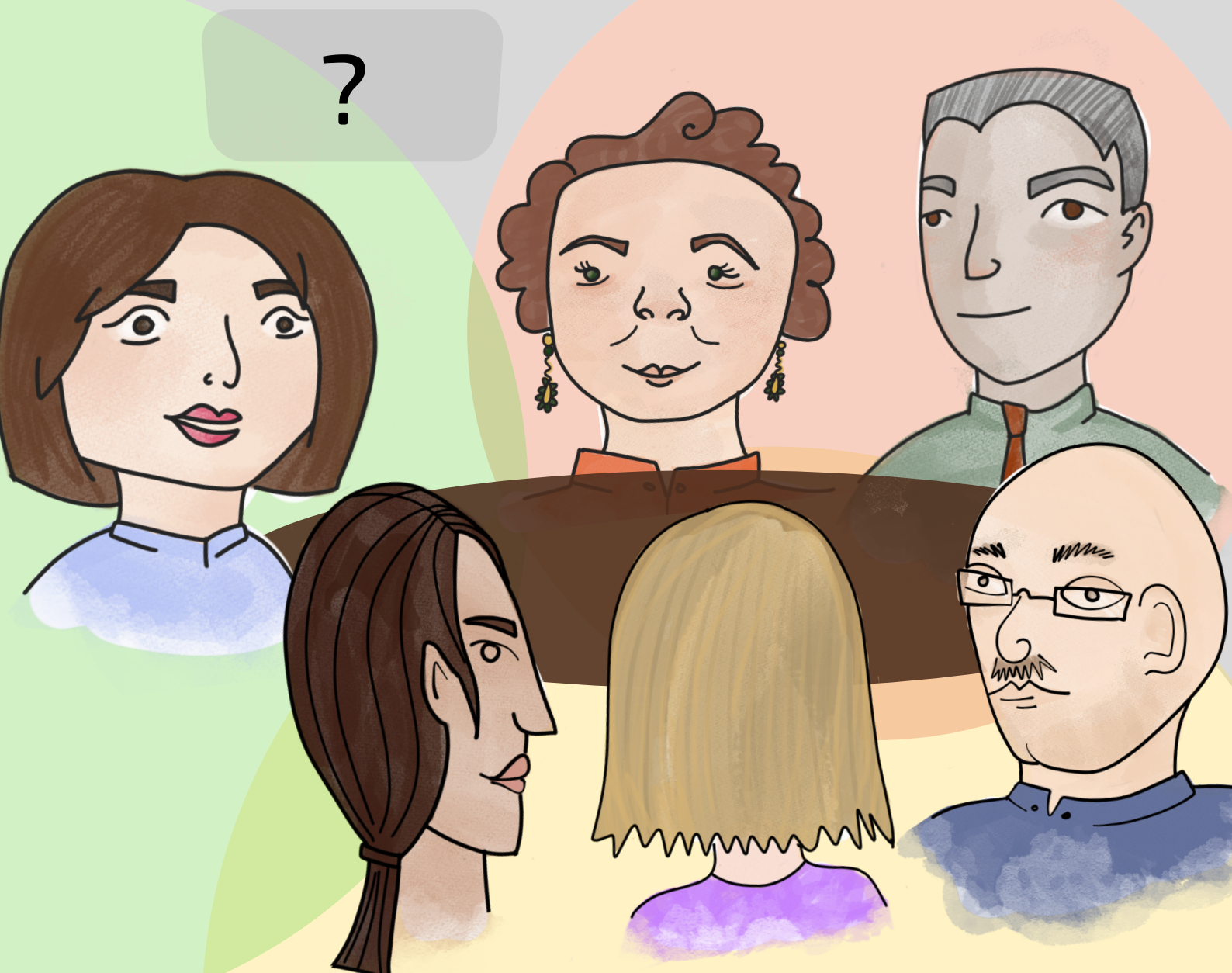
Laboratorium
Zmiany

W firmie, w której pracuje Małgorzata poszukiwano osoby, która zostanie nowym kierownikiem/kierowniczką. Stanowisko zostało zaproponowane kilku osobom, które mają takie same kwalifikacje jak ona.

Podczas spotkania zespołu Małgorzata zaproponowała swoją kandydaturę.

Niestety usłyszała od przełożonych:

Małgosiu, jesteś świetną kandydatką, ale masz małe dziecko. To za duże ryzyko dla twojej produktywności.



Co się wydarzyło?

Przełożeni Małgorzaty założyli, że mają rzetelną wiedzę na temat jej indywidualnych możliwości na podstawie tego, do jakiej grupy należy Małgorzata (matki małych dzieci). Innymi słowy oparli swoje działanie na **stereotypie**.

Stereotyp (wiedza)



Uprzedzenie
(postawa)



Dyskryminacja
(działanie)

Stereotypy to zgeneralizowane myśli i wyobrażenia na temat jakiejś grupy, np. kobiet, osób z niepełnosprawnościami, mieszkańców stolicy. Ma je każda osoba. Pomagają "uporządkować" wiedzę o świecie. Są nam przekazywane gdy dorastamy. Mogłeś/aś je usłyszeć od rodziców/ w szkole. Przykłady: "chłopcy nie płaczą", "kobiety nie wiedzą, czego chcą", "blondynki nie potrafią parkować".

Z uprzedzeniem mamy do czynienia wtedy, gdy stereotypowi towarzyszy negatywne nastawienie. Uprzedzenie to twój stosunek do osoby z grupy, o której masz konkretne wyobrażenia/ stereotypy. Przykład: "Czuję niechęć do Józka, uważam że nie powinien chodzić na spotkania z ważnymi klientami, bo ubiera się w różowe koszule i ma zadbane paznokcie".

Dyskryminacja to nierówne traktowanie lub ograniczenie czyich praw (osoby lub osób) ze względu na jakąś jej cechę np.: płeć, kolor skóry, orientację seksualną, wiek, wygląd. Dyskryminujemy osoby z grup, wobec których posługujemy się stereotypem lub co, do których jesteśmy uprzedzeni.

Przykłady: "zatrudnimy tylko młode kobiety", "toaleta dla osób z niepełnosprawnościami jest połączona z toaletą damską".

Stereotyp nie zawsze prowadzi do uprzedzenia i dyskryminacji.
Natomiast u podstaw dyskryminacji prawie zawsze leżą stereotypy i uprzedzenia.
Nie zawsze wiemy, że dyskryminujemy.



Często nie zdajemy sobie sprawy, że żywimy stereotypy i uprzedzenia. Uświadomienie sobie ich pomaga zapobiegać dyskryminacji.

CO MOŻE DZIAĆ SIĘ W MYŚLACH OSOBY, KTÓRA DOŚWIADCZYŁA DISKRYMINACJI

Czy problemem jest rzeczywiście dziecko w żłobku, czy może nie mam wystarczających kwalifikacji o czym nikt mi nie chce powiedzieć?

Ale o co chodzi?

To nie jest sprawiedliwe.

Może dopóki mam małe dziecko, nie powinnam brać na siebie odpowiedzialności koordynatorki?

Nie zasługuję na takie traktowanie.

Mogłam iść na wychowawczy skoro nadaję się tylko do opieki nad dzieckiem.

Jestem gorsza?

Przecież od powrotu z macierzyńskiego byłam na chorobowym tylko przez 4 dni.

Czuję wściekłość.

Jestem tak zmęczona udowadnianiem, że jestem dobrą pracowniczką, że nie mam już na to siły.

Cholernie mi przykro.

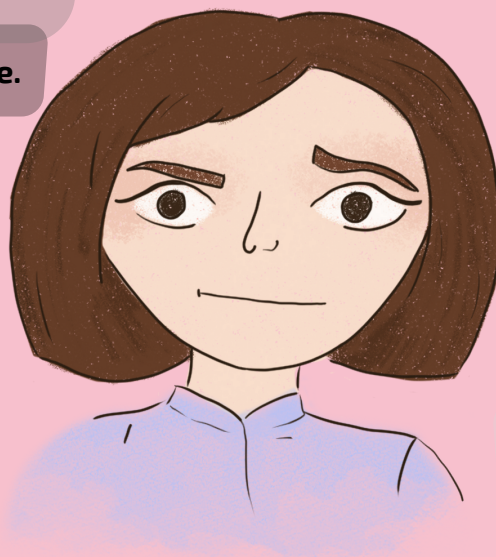
Mogłam nie próbować.

To, że mam dziecko nie znaczy że mam rezygnować z pracy, rozwoju i marzeń.

To może faktycznie zacznę za każdym razem brać opiekę na dziecko, niech mąż idzie do pracy, on i tak zarobi więcej.

To nie jest pierwsza taka sytuacja. Emocjonalnie tak mnie to wykańcza, że brakuje mi już sił dla najbliższych.

Nie chcę tego tak zostawiać!



U osób z firmy, które zauważyły sytuację Małgorzaty również mogą pojawić się różne myśli i odczucia. Na przykład:

Czemu ona się awanturuje?

To nie moja sprawa.

A może by ją zapytać jak będzie łączyć macierzyństwo z karierą?

Ooo... szykuje się pozew o dyskryminację.

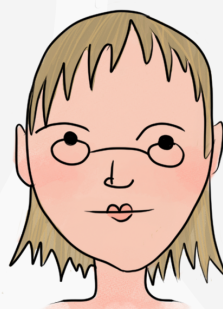
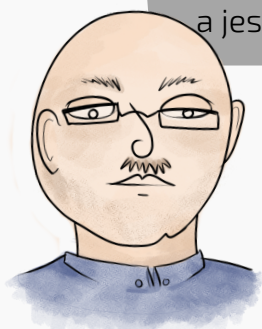
To przecież logiczne, zawsze matka bierze opiekę jak dziecko choruje.

Cooo, jak mogą o to pytać? To nie na miejscu.

Ale Mirek też ma dziecko w żłobku... a jest wice od finansów!

Ale o co w ogóle chodzi? Jestem zaskoczona

To kolejny powód, żeby nie mówić głośno w pracy, że planuję mieć dziecko. Boję się.



W reakcji na dyskryminację u różnych osób mogą się pojawić różne myśli i emocje. To całkowicie naturalne. Ważne jest żeby je zauważyć, zastanowić się z czego się biorą i jak mogą pomóc w skutecznej reakcji.

Słyszając słowa:

"Małgosiu, jesteś świetną kandydatką, ale masz małe dziecko. To za duże ryzyko dla twojej produktywności."

ktoś z współpracowników Małgorzaty może zareagować. Może zareagować natychmiast, na przykład mówiąc do przełożonych:

Co masz na myśli? O co Ci chodzi

Moim zdaniem to jest nie fair. Powinna mieć szansę sprawdzić się na tym stanowisku i sprawdzić czy dzieci rzeczywiście będą ryzykiem.

Jakie to ma znaczenie?

Dzieci w niczym nie przeszkadzają

Matki są bardziej efektywne niż nie-matki

Ona jest dobra.

Co to za różnica?

Moim zdaniem ona jest równie kompetentna jak była przed macierzyńskim.

Słyszając te słowa Małgorzata również może zareagować natychmiast, na przykład w ten sposób:

Powiedz, co usłyszałaś.

Mówisz, że jestem świetną kandydatką...

*Powiedz o swoim przypuszczeniu
(co twoim zdaniem druga osoba ma na myśli)*

... a jednocześnie sugerujesz, że dziecko przeszkodzi mi w obowiązkach zawodowych.

Zapytaj o co chodzi.

O co Ci właściwie chodzi?

Czasem bywa tak, że od razu nie wiadomo jak zareagować albo nie ma się ku temu możliwości. Wtedy można zaczekać. Reagując po czasie Małgorzata mogłaby się przygotować i powiedzieć na przykład:

Fakty - nazwij to, co się wydarzyło powstrzymując się od ocen.

.....➤ Wczoraj usłyszałam od was, że "koordynatorka z dzieckiem w żłobku to ryzyko".

Uczucia - nazwij to, co czujesz.

.....➤ Jestem zaskoczona i zdenerwowana.

Konsekwencje - opisz to, co wynika z danej sytuacji.

•➤ Czuję się niesprawiedliwie potraktowana.

Oczekiwania - powiedz, czego potrzebujesz i czego oczekujesz w związku z zaistniałą sytuacją.

.....➤ Chcę aby to moje kompetencje decydowały o przyznaniu mi awansu i dodatkowej odpowiedzialności.

Zaplecze - jeżeli są jakieś reguły (umowne lub formalne) które przemawiają za Tym, co chcesz osiągnąć - przywołaj je.

.....➤ Z resztą, jest to zgodne z regulaminem pracy.

Czasem jest tak, że nie ma się siły/zasobów na reakcję. To jest okej. Stawianie w obronie własnych granic i interesów jest wyborem, a nie koniecznością.

Ktoś z współpracowników/któraś z współpracowniczek Małgorzaty również może zainterweniować po czasie, na przykład:

Współpracowniczka: Usłyszałam, że powiedział Pan Małgorzacie, że nie może zostać kierowniczką, bo ma małe dziecko. Bardzo mnie to zaskoczyło. Podczas przydzielania awansu powinny być brane pod uwagę kompetencje, a nie wyobrażenia na temat sytuacji osobistej. Jako osoba pracująca w tej firmie chcę mieć pewność, że podczas przydzielania nowych zadań tak właśnie będzie.

Szef: Chyba Pani przesadza. *(przypuszczalne przestanie: atak, umniejszenie, wyśmianie, twoje uczucia/ spostrzeżenia nie są ważne, idź się schowaj, „jak śmiesz?”)*

Współpracowniczka: *(myśli "zaraz mu walnę")* Mam inne zdanie na ten temat. *(współpracowniczka mogła się wkurzyć! Trzasnąć drzwiami! Zamiast tego użyła zwrotu, który zazwyczaj działa w takich sytuacjach i zachowała zimną krew)*

Szef: Wie Pani co, ja nie wiem o co Pani chodzi.

Współpracowniczka: Chodzi o to, że to jest nierówne traktowanie. Chciałabym, żeby Pan postawił się w sytuacji Małgorzaty. Świetnie sobie radzi z ludźmi, jest kompetentna. Boję się, że jak np. moi rodzice trafią do szpitala, to Pan uzna, że jako kobieta na pewno się nimi zajmę, zawalę obowiązki zawodowe i odmówi mi Pan udziału w nowym projekcie. Takie sprawy dotyczą każdej osoby z zespołu, z zarządu też.

Szef: Okej. *(ma mętlik w głowie, nie za bardzo wie co powiedzieć i nie chce stracić twarzy, nie chce wyjść na „beton” i żeby ktoś mówił o dyskryminacji w jego firmie).*

Przemyślę to. Wezmę pod uwagę to, co Pani powiedziała.

Inne sytuacje - co pomaga innym

Gdy słyszę seksistowski żart mogę powiedzieć: "Nie śmiesz mnie to. Nie chcę słyszeć takich żartów w pracy."

Usłyszałam, że zamiast mnie to kolega z pracy dostał podwyżkę, bo ma rodzinę na utrzymaniu. Ja, dokładnie tak jak on, mam 2 dzieci, które utrzymuję. Zapytałam szefowej wprost o przyczynę, podkreślając paradoks, do którego doszło: "Czy uważa pani, że mój wkład w utrzymanie rodziny jest mniejszy ponieważ jestem kobietą?"

Gdy przed spotkaniem usłyszałem "Panowie, przynieście krzesła". Odpowiedziałem "Uważam, że to niesprawiedliwe, że tylko panowie są proszeni o przynoszenie krzesel, mimo, że pań jest większość".

Gdy pracowałem jako opiekun osób starszych, często słyszałem: "Według mnie nie można się dobrze czuć pracując w tym zawodzie jako facet" Zazwyczaj odpowiadałem: "Mam inne zdanie na ten temat".

Chcesz się dowiedzieć więcej?

<https://laboratoriumzmiany.org/rownowaznik-opole/>

Jeżeli ty, lub ktoś z twojego otoczenia potrzebuje wsparcia w związku z doświadczaną dyskryminacją możesz go szukać w:

Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu

Opole, ul. Oleska 121, pawilon "C"

Porady osobiste w OIP na parterze budynku. W poniedziałki w godzinach: 09:00-15:00 oraz 15:30-18:00, w czwartki w godzinach: 09:00-15:00.

Porady - infolinia OIP Opole pod numerami 459 595 415 (dla telefonów komórkowych) oraz 801 002 415 (dla telefonów stacjonarnych) codziennie w godzinach 09:00-15:00.

Państwowa Inspekcja Pracy

<https://www.pip.gov.pl/>

Miejski Rzecznik Konsumentów w Opolu

ul. Piastowska 17 w Opolu, pok. 609 nr tel. 77 4438735, e-mail: mrk@um.opole.pl

Przyjmowanie konsumentów/ek w celu udzielenia porady lub pomocy prawnej odbywa się w siedzibie Biura po wcześniejszym umówieniu.

Wykaz punktów nieodpłatnej pomocy prawnej w województwie opolskim

<https://www.gov.pl/web/uw-opolski/wykaz-punktow>

Rzecznik Praw Obywatelskich

<https://bip.brpo.gov.pl/> Infolinia: 800 676 676

Kryzysowy Telefon Zaufania

116 123 (codziennie od godz. 14:00 do 22:00)

Poradnie Zdrowia Psychicznego dla dorosłych na terenie powiatu Opolskiego

<https://powiatopolski.pl/357/poradnie-zdrowia-psychicznego-dla-doroslych.html>

Ośrodek Interwencji Kryzysowej w Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie w Opolu

ul. Małopolska 20a, nr tel. 77455 63 90; 77455 63 91; 77455 63 92, e-mail: oik@mopr.opole.pl

Ośrodek zapewnia bezpłatną i anonimową pomoc prawną, psychologiczną, pedagogiczną, terapeutyczną, interwencyjną i z zakresu uzależnień.

Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe

Nr tel. 606 37 19 19, e-mail: krajowe@op.pl; na stronie <http://ksa-mobbing.pl/> w zakładce

"kontakt" znaleźć można dane oddziałów lokalnych, pomocy psychologicznej oraz kancelarii adwokackich, które udzielają bezpłatnej pomocy prawnej osobom prześladowanym w pracy.

Projekt finansowany ze środków Urzędu Miasta
Opola w ramach zadania pn. „Równoważnik” -
umowa nr CDO-RIPS.526.2.1.2021 z dnia 14.05.2021

