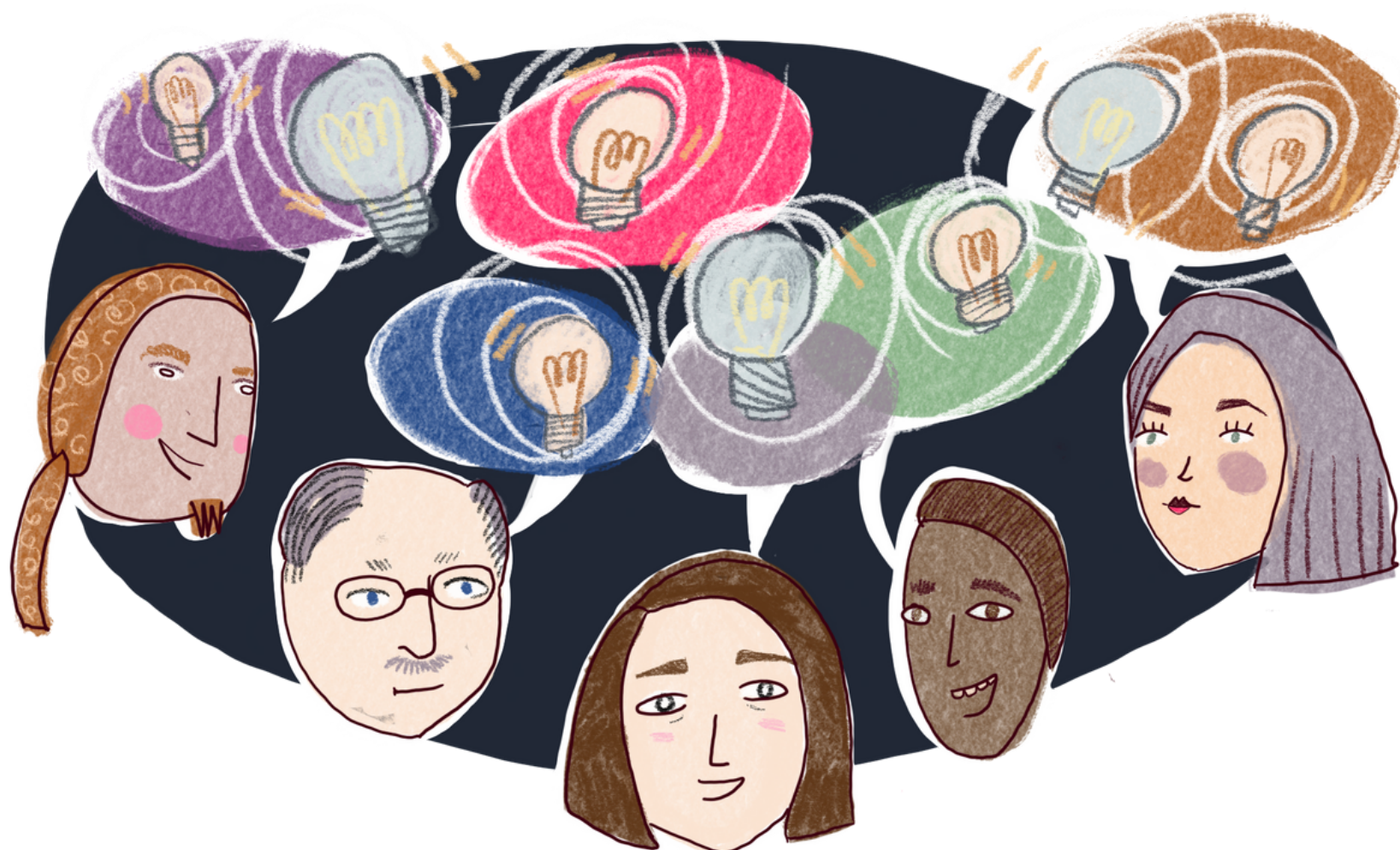


mikro ZMIANY

poradnik dotyczący
mikronierówności
w miejscu pracy



W zeszłym miesiącu zespół, w którym pracuje Małgorzata, organizował konferencję na którą zaproszeni zostali goście i goście z współpracujących firm i organizacji. Przygotowań było co nie miara, i rzeczywiście każda z osób mocno się w nie zaangażowała: razem opracowali program wydarzenia, rozesłali zaproszenia, przygotowali salę, catering, ciekawą prezentację.





W czasie samej konferencji osoby z zespołu Małgorzaty: Jacek, Andrzej, Krystian i Kamila z dumą rozmawiali z zaproszonymi osobami i bawili się świetnie.

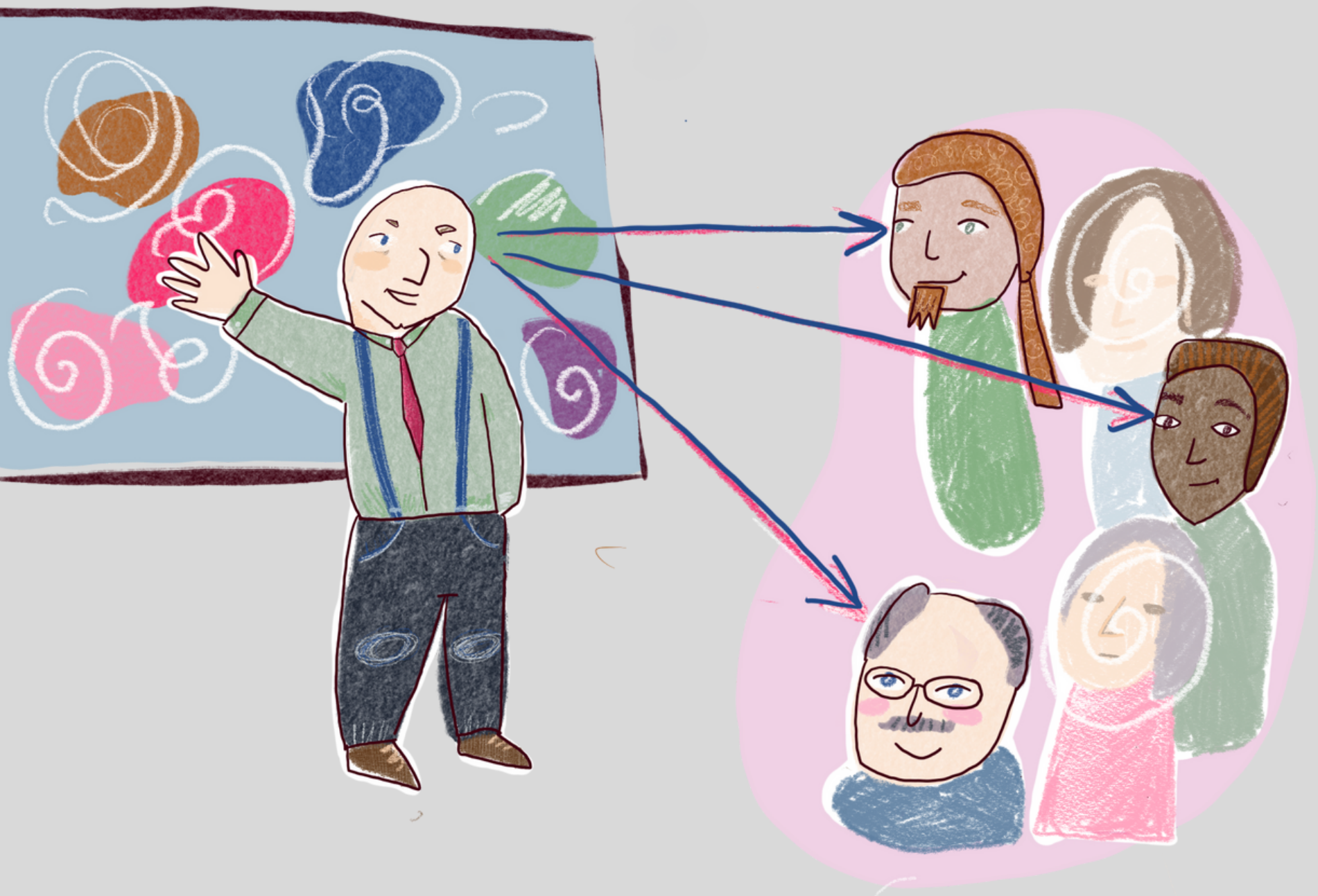
Małgorzata w tym czasie nie miała czasu złapać oddechu, biegając i "od zaplecza" naprawiając wszystkie najmniejsze niedociągnięcia.

Kiedy po kilku dniach w mediach społecznościowych firmy pojawiły się zdjęcia z wydarzenia oraz grupowe zdjęcie organizatorów, okazało się, że Małgorzaty i Kamili na żadnym z nich nie ma.

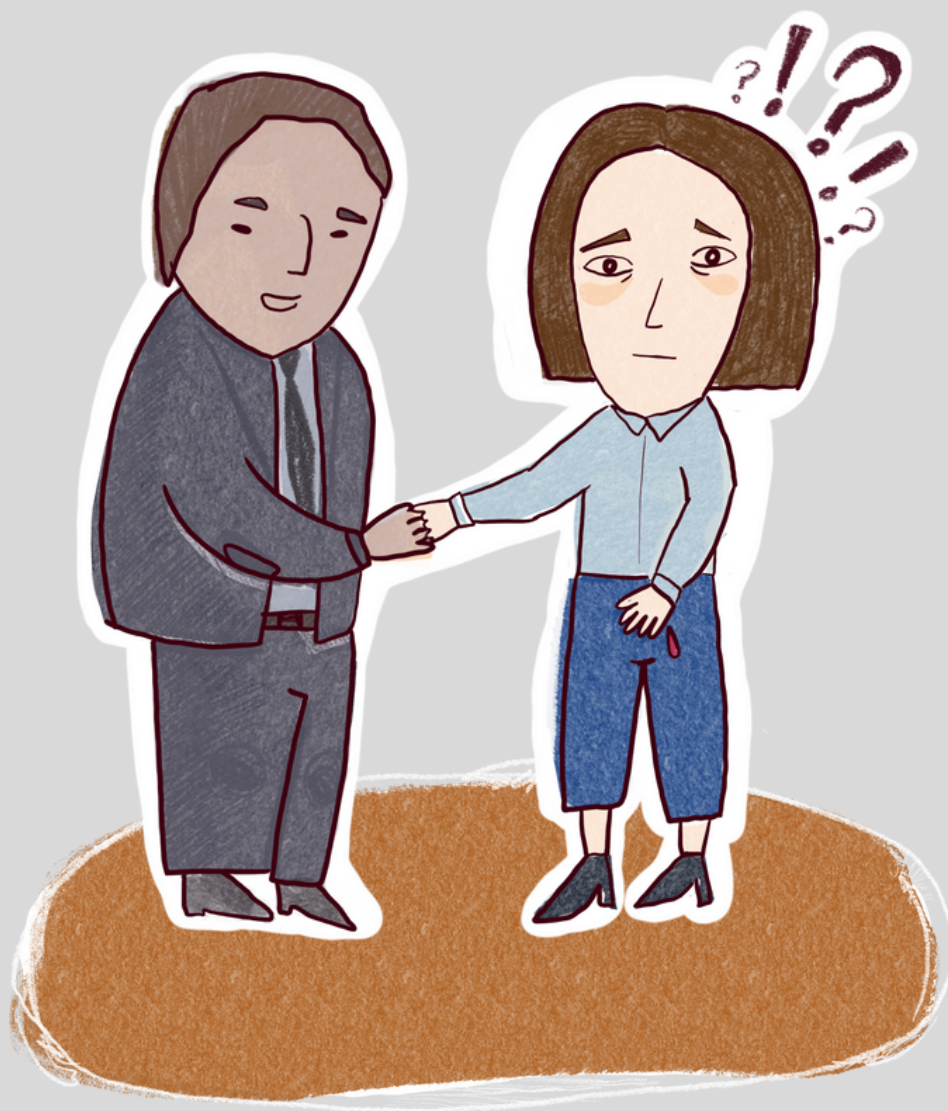


Innym razem w firmie odbyło się spotkanie z ekspertem od nowego oprogramowania, z którego będą teraz korzystać wszystkie osoby tam pracujące. Spotkanie miało na celu wyjaśnić działanie oprogramowania oraz wdrożyć wszystkie osoby zainteresowane.

Mimo, że z oprogramowania korzystać będą wszyscy w tym dziale, ekspert tłumacząc kwestie, szczególnie te trudniejsze, szukał kontaktu wzrokowego i potwierdzenia zrozumienia tylko z mężczyznami na sali.



W czasie jeszcze innej konferencji, na której Małgorzata była równocześnie w roli organizatorki jak i prelegentki, na zakończenie szef firmy składał podziękowania.



I tak oto podziękował: panu doktorowi Marcinowi Nowakowi, panu kierownikowi Krzysztofowi Zielińskiemu, pani Asieńce, panu Andrzejowi Polakowi oraz najcudniejszej Małgosi za sprawienie, że na konferencji wszyscy czuli się dobrze - mąż Małgosi na pewno ma z niej wielką pociechę!

Może wydawać się, że powyższe sytuacje to "nic takiego" - prawdopodobnie ciężko je wyłapać z zewnątrz, nie są wyraźne, i raczej nie myśli się o tym, że któraś z osób zaangażowanych miała złe intencje.

Postępując się analogią, żadna z tych sytuacji nie była nożem wbitym w plecy. Przypominają raczej przecięcie kartką papieru - niewielkie, zazwyczaj z zaskoczenia, bolesne, ale bez większych ubytków na zdrowiu.



Tego typu sytuacje określamy
mianem
mikronierówności.

Mikronierówności - tu ze względu na płeć - to przejaw uprzedzeń, który zwykle pozostaje niezauważony pomimo tego, że spotkała się z nim niemal każda kobieta.

To subtelne zachowania i wypowiedzi, które deprecjonują kobiety i/lub inne osoby o tożsamościach narażonych na dyskryminację, obniżają ich pozycję. Może to być na przykład zdrabnianie imienia czy pomijanie tytułów naukowych przez szefa, mimo że nie robi tego samego w przypadku mężczyzn.

Mikronierówności często uderzają w osoby należące do grup mniejszościowych w danym środowisku (mniejszościowych nie tylko jeżeli chodzi o liczebność, ale przede wszystkim dostęp do władzy)

Jakie są inne przykłady mikronierówności?

- Osoba wchodzi do pomieszczenia, i wita się tylko z osobami jednej płci
- pominięcie danej osoby czy jej wkładu pracy np. w czasie spotkania
- mylenie jednej osoby z inną (np. mylenie z sobą kobiet czy osób danego pochodzenia etnicznego)
- ocenianie efekty czyjejś pracy nieuznawanie włożonych sił, a tłumaczenie efektu naturalnymi, przypisanymi np. do płci predyspozycjami ("Kobiety są takimi dobrymi organizatorkami!" "Mężczyźni są świetni w obsłudze sprzętu elektronicznego.")
- "słowa uznania" całkowicie niezwiązane z obszarem działań, spójne natomiast ze stereotypem - np. "to taka piękna kobieta!" w reakcji na sukces zawodowy
- przerywanie wypowiedzi, mimika i gestykulacja wskazujące na brak szacunku do osoby

Z czego mogą wynikać mikronierówności?

Są konsekwencją stereotypów i uprzedzeń, które wszyscy mamy w głowach.

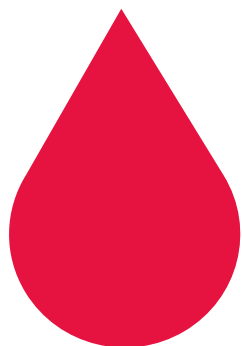
Czasem wynikają z przyzwyczajenia, braku pomysłu jak zrobić inaczej, albo z przekonania że "tak już się robi" lub "tak się przyjęło".

Czasem może wydawać się, że zachowanie -mikronierówność jest "sympatycznym" żartem czy sposobem na zmniejszenie dystansu, paradoksalnie prowadząc do czegoś przeciwnego

Mogą być nieświadome i nie muszą wynikać ze złych intencji

Jakie mogą być konsekwencje mikronierówności?

- obniżenie poczucia własnej wartości
- obniżenie pozycji w grupie
- stres oraz różnorodne emocje - frustracja, gniew, bezsilność
- spadek zaangażowania i obniżenie jakości wykonywanych działań
- dodatkowy wydatek energetyczny, który muszą ponieść osoby na poradzenie sobie z doświadczeniem mikronierówności.
- Na poziomie zespołu mikronierówności mogą utrudniać współpracę
 - jeżeli pewne osoby w grupie nie mogą czuć się bezpiecznie, może być trudno utrzymać wzajemne zaufanie, niezbędne do skutecznego działania



W dłuższej perspektywie czasowej możemy, wracając do analogii, wyobrazić sobie osobę która cierpi z powodu tysiąca nacięć kartką papieru - choć pojedynczo negatywne efekty są niewielkie, kumulując się mogą prowadzić do bardzo negatywnych skutków.



Po czym poznać, czy to mikronierówność?

Pamiętaj, że mikronierówności rzadko kiedy są jasne - często zdarza się, że osoba która ich doświadcza czuje się przede wszystkim zmieszana i nie jest pewna, co właściwie się wydarzyło i dlaczego. Dlatego warto przyjrzeć się im nieco głębiej.

Należy pamiętać, że wiążą się z cechami związanymi z tożsamością, których jednostka nie może zmienić, pozbyć się czy ukryć - przynależność do płci, rasy, orientacji psychoseksualnej czy innych kategorii tożsamości.

Nie odnoszą się do konkretnych zachowań tych osób (np. osiągnięć, indywidualnych możliwości czy stylu bycia) -> konkretyzując, żart naśmiewający się z kobiet, który Małgorzata usłyszy w pracy prawdopodobnie zakwalifikujemy jako przejaw mikronierówności. Jeżeli usłyszy jednak żart dotyczący czegoś, co może łatwo zmienić i nie wiąże się z jej podstawową tożsamością - np. żart od koleżanki z biurka obok dotyczący bałaganu na biurku Małgorzaty - raczej nie zakwalifikujemy go jako mikronierówność (chyba że ten żart wyływa z przekonania o tym, że "kobiety powinny trzymać porządek").

Pytania, które można sobie zadać, to:

Jak się czuję, kiedy to się dzieje?

Czy to zachowanie, komentarz dotyczą moich cech jako osoby czy są związane z jakimś stereotypem który może mnie dotyczyć?

Czy inne osoby też doświadczają takiej sytuacji? (Np. czy innym osobom też przerywa się wypowiedzi? czy są to osoby, które na podstawie tożsamości można przypisać do tej samej kategorii co ja?)

Czy gdyby to samo zachowanie, ten sam komentarz padł do osoby nienależącej do grupy mniejszościowej (np. mężczyzny w firmie zdominowanej przez mężczyzn, osoby heteroseksualnej w środowisku gdzie większość jest heteroseksualna) czy zostałby odebrany w ten sam sposób?

Czy to zachowanie sprawia, że czuję się mniej wartościowy_a?
Czy obniża moją pozycję, albo stawia mnie w pozycji niższej niż inne osoby z którymi powinienem_am być na równi?



**Co można
z nimi
zrobić?**

Co robić, kiedy dotykają Cię mikronierówności?

Zauważ, co się wydarzyło

Jak się z tym czuję?
W reakcji na mikronierówność może pojawić się szereg różnorodnych emocji.

Daj sobie prawo do tych emocji.

"okej, ale co dalej?"

Wybierz, co chcesz zrobić:

Chcę skonfrontować sytuację

"hmm, nie wiem... nie chcę wyjść na przewrażliwioną/sprawiać problemu/tworzyć dystansu"

Możesz:

- nazwać to, co się wydarzyło: "pani zachowanie w tej sytuacji było przejawem mikronierówności"
- określić swoje oczekiwania co do tej sytuacji: "Nie życzę sobie, żeby takie komentarze miały miejsce"
- skorygować zachowanie, np. "Nie nasza Małgosia, tylko pani doktor Małgorzata Kowalska - no chyba że dr Arkadiusz Nowak również zostanie "naszym Arczkiem"
- poszukać sojuszników, np. wśród przełożonych, współpracowników czy w dziale HR

zareaguj nie-wprost, np. mówiąc:

- "nie lubię kiedy tak się do mnie zwracasz", "nie lubię kiedy mówią o mnie Małgosia, wolę być Małgorzatą."
- prosząc kogoś żeby zareagował w moim imieniu - np. pisząc w komentarzach pod zdjęciem "Konferencja była świetna - szkoda tylko, że na żadnym ze zdjęć nie widać jednej z głównych organizatorek, Pani Małgorzaty."

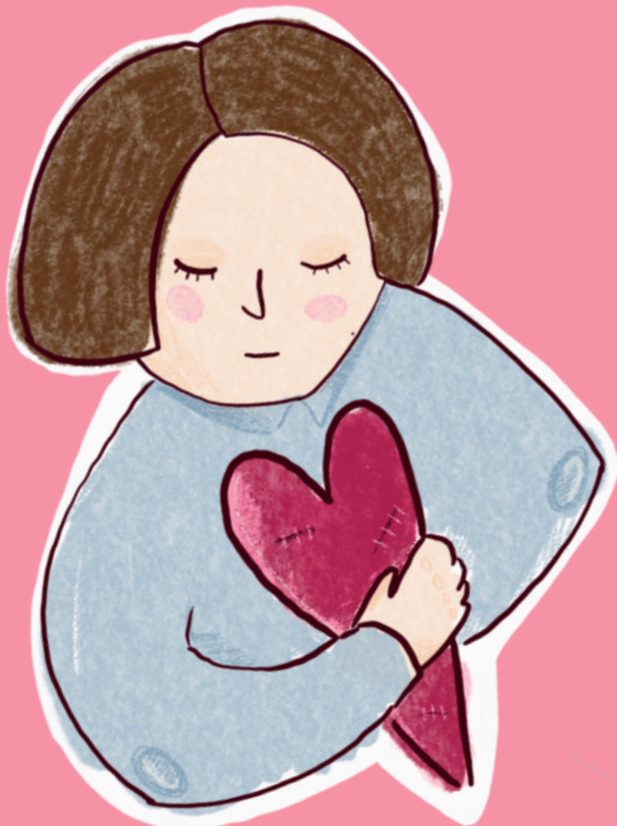
Czasem możesz wstrzymać się od reakcji

Zareagowanie jest obciążeniem, na które nie każda osoba ma w danym momencie zasoby. Czasem ryzyko idące za reakcją (np. utraty pracy) przewyższa korzyści. Nierzadko są to sytuacje bardzo trudne - dlatego należy pamiętać że nie każda osoba i nie zawsze ma możliwość stanąć w swojej obronie. Jeżeli to Ty jesteś w takiej sytuacji postaraj się być dla siebie wyrozumiała

Bez względu na to, co zdecydujesz się zrobić, zadбай o swój dobrostan.

Możesz to zrobić na kilka sposobów:

- poproś o wsparcie osobę, od której wiesz, że otrzymasz zrozumienie
- unikaj wpadania w pułapkę brania winy na siebie
- pamiętaj, że mikronierówności są przejawem większych zjawisk społecznych (stereotypów, dyskryminacji, różnic w dostępie do władzy itd.).
- czasem, jedyne na co cię stać w tym momencie to pomyślenie pod nosem "kurde, znowu?" i wrócenie do swojej pracy. **To też jest okej.**
- Dbaj o to, żeby mieć miejsca i grupy osób, w których czujesz się ważna i doceniana, tak żeby ta rzeczywistość w której doświadczasz mikronierówności była jedną z Twoich życiowych przestrzeni, ale nie jedyną.



Co robić, żeby samemu_ej nie tworzyć mikronierówności?

- Kiedy chcesz wyrazić docenienie w stosunku do jakiejś osoby zastanów się - czy to, o czym mówię jest związane z obszarem, o który rzeczywiście chodzi? Staraj się komplementować i uznawać konkretne osiągnięcia, zadania, cechy osoby. Dla przykładu komentarz "jaką jest pani piękną kobietą!" będzie na miejscu na randce czy konkursie piękności, ale nie będzie szczególnie adekwatny kiedy dajesz komplement naukownicy, która właśnie zaprezentowała swoją pracę. Może wtedy doprowadzić do negatywnego efektu, sprawiając wrażenie że redukuje się pracę i osiągnięcia intelektualne tej kobiety do wyglądu, który w tym kontekście ma znaczenie dalszoplanowe. Zamiast tego możesz pogratulować osiągnięć naukowych, zapytać o coś z obszaru badań by je lepiej zrozumieć, docenić wkład pracy lub zauważyć kreatywne podejście do badanego problemu.
- Szukając osoby, która podejmie się jakiegoś zadania zwróć uwagę na kompetencje i chęci, a niekoniecznie na to, czy wydaje ci się, że osoba ma ku temu predyspozycje. Nierzadko mężczyzna poradzi sobie ze zrobieniem notatek ze spotkania równie dobrze jak kobieta, a kobiety bez problemu przyniosą krzesła czy podłączą rzutnik równie dobrze, jak mężczyźni.
- Różne osoby wolą żeby o nich mówić i do nich się zwracać na różne sposoby - ktoś może woleć być Jaśkiem, a kto inny panem Janem. Ktoś może preferować żeby przedstawiając tą osobę opowiedzieć o niej z użyciem tytułów naukowych, a ktoś inny może tego w ogóle nie lubić. Czasem kontekst jest kluczowy - Małgosia na spotkaniu zespołu może czuć się całkowicie w porządku kiedy ktoś się tak do niej zwróci, jednak na konferencji wołałaby zostać przedstawiona jako dr. Małgorzata Kowalska. Dlatego tak ważne jest nie generalizowanie. Jeżeli nie wiesz jak o kimś, lub z kimś mówić - zawsze możesz zapytać.
- Czasem bardzo przydatna okazuje się chwila autorefleksji - jak podchodzę do osób w moim środowisku? Czy elementy ich tożsamości, z którymi wiążą się pewne stereotypy, mają na to jakiś wpływ?

Co robić, kiedy widzę, że mikronierówności dotyczą kogoś z mojego otoczenia lub są obecne w moim miejscu pracy?

Porozmawiaj z osobą, której to dotyczy. Być może możesz coś dla niej zrobić, wspólnie wypracujecie plan działania lub po prostu możesz dać jej poczucie, że nie jest w tej sytuacji sama. Bądź osobą sojuszniczą - jeżeli chcesz podjąć jakieś działania na rzecz mikronierówności, rób to w zgodzie z zdaniem osób, które ich doświadczają.

Staraj się być przeciwwagą dla negatywnych sytuacji, których doświadczają osoby w twoim otoczeniu - staraj się doceniać, komplementować konkretne osiągnięcia, rezultaty pracy czy zachowania osoby.

Uważaj przy tym żeby nie popaść w infantylizację (traktowanie jak dziecko) czy paternalizację (traktowanie z wyższością i chęcią nadmiernej ochrony) tej osoby.

Kiedy widzisz, że osoba jest pomijana w czasie spotkania (a chce w nim aktywnie uczestniczyć) możesz pomóc jej się dostać do głosu, np. "Jestem ciekaw, co na ten temat ma do powiedzenia Elżbieta" lub "Marek zaczął wypowiedź która została mu przerwana. Chciałabym usłyszeć ją do końca."

Jeżeli prowadzisz spotkanie w grupie, w której są osoby narażone na nierówności postaraj się włączać je w wspólne prace - dzięki różnorodnym perspektywom macie szansę dojść do ciekawszych rezultatów. Możesz też przyjąć dla siebie zasadę, że np. co drugi głos w czasie spotkania należy do kobiety - lub dowolną inną zasadę, która pomoże ci włączyć osoby które mogą być wykluczane.

Jeżeli widzisz że problem w twoim miejscu pracy jest poważny możesz postarać się o zorganizowanie warsztatów antydyskryminacyjnych lub wdrożenie standardów równości.

Publikacja powstała w ramach projektu "Mikrozmiiany dla Odmiany"

O Fundacji Laboratorium Zmiany



Pomagamy kobietom zadbać o siebie – w życiu, w relacjach, w pracy. Prowadzimy warsztaty, szkolenia, organizujemy spotkania, dzielimy się wiedzą. Pracujemy z kobietami, młodzieżą, organizacjami pozarządowymi i szkołami.

O projekcie

Projekt "Mikrozmiiany dla Odmiany" ma na celu zwiększenie świadomości dot. mikronierówności i sposobów na ich zapobieganie i reagowanie wśród mieszkańców i mieszkanek Opola. W ramach projektu powstała niniejsza publikacja, kampania świadomościowa w mediach społecznościowych oraz antykonferencja Open Space Technology

Strona projektu:

<https://laboratoriumzmiany.org/projekty/mikrozmiiany-dla-odmiany/>



Projekt "Mikrozmiiany dla Odmiany" jest finansowany ze środków Urzędu Miasta Opola.