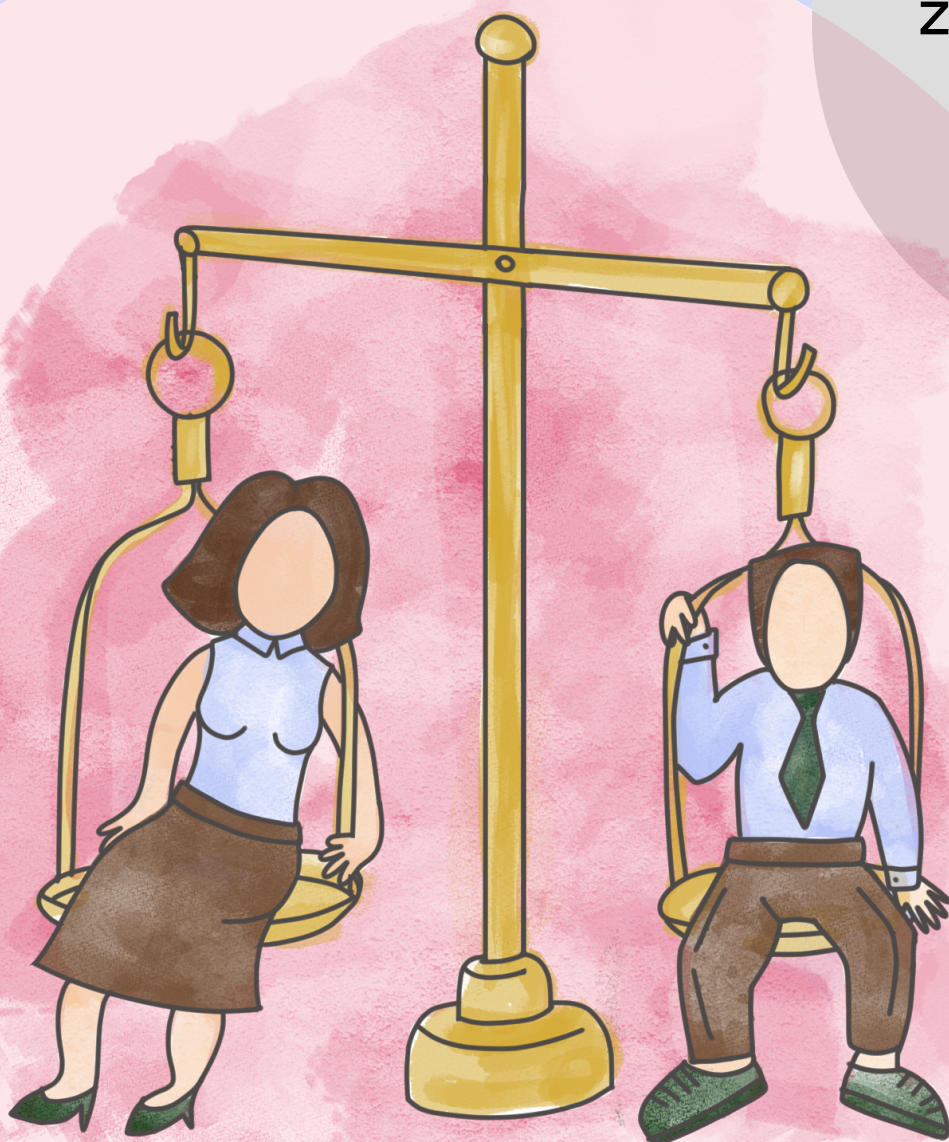


R Ó W N O

W A Ź N I K

Informator dla
zatrudniających
i kadry
zarządzającej

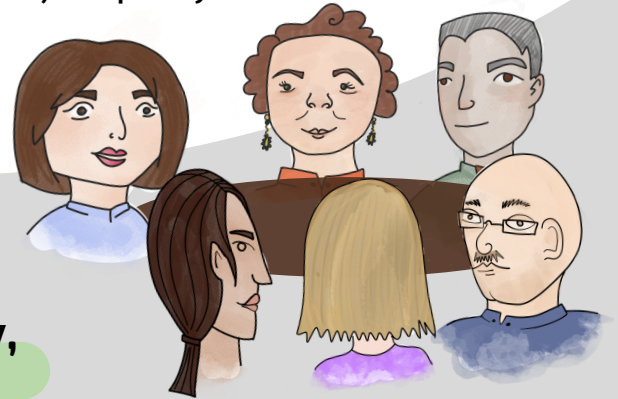


Laboratorium
Zmiany

Dyskryminacja? W moim miejscu pracy?

Równość kobiet i mężczyzn w miejscu pracy wydaje się oczywistym oczekiwaniem. Jednak wciąż mnóstwo kobiet na co dzień, w swoich miejscach pracy, doświadcza uprzedzeń i mikronierówności. Kobiety są też niedostatecznie reprezentowane na wyższych stanowiskach kierowniczych. Liczne badania pokazują, że ta sytuacja się zmienia, jednak wciąż jest bardzo dużo do zrobienia.

Przedstawiamy Informator dla zatrudniających i kadry zarządzającej. Mamy nadzieję, że będzie on wartościową podpowiedzią jak dbać o bezpieczne, pełne szacunku i równościowe miejsce pracy.

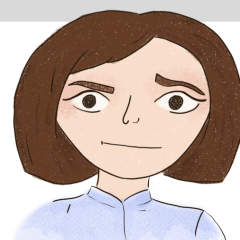


Po czym poznam, że środowisko pracy, które tworzę, sprzyja równości płci?

- | | |
|--|--|
| ☐ Mam procedury antydyskryminacyjne. | ☐ Procedury wyjaśniają czym jest nierówne traktowanie, molestowanie i dyskryminacja. |
| ☐ Powołano pełnomocnika/czkę do spraw przeciwdziałania dyskryminacji lub innych niepożądanych zachowań. | ☐ Jest opracowana ścieżka zgłaszania nierówności i niepożądanych zachowań. |
| ☐ Zasady wynagradzania są przejrzyste. | ☐ Ustalono sposób postępowania pracodawcy od czasu otrzymania zgłoszenia. |
| ☐ Stosujemy feminatywy. | ☐ Płeć nie wpływa na to, kto robi kawę, a kto przynosi krzesła. |
| ☐ Reagujemy na seksistowskie żarty. | ☐ W miarę możliwości stosujemy elastyczne godziny pracy. |
| ☐ Reagujemy na stereotypy płci, które pojawiają się w rozmowach i mailach. | ☐ Zatrudnione osoby uczestniczą regularnie w szkoleniach dot. równego traktowania ze względu na płeć. |
| ☐ Są organizowane szkolenia dla kadry zarządzającej dot. przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. | ☐ Nie zdrabniamy imion żeńskich (tylko na wyraźne życzenie osoby, której to dotyczy). |

Poniżej znajdziesz przykłady sytuacji, które mogą się dziać w miejscu pracy wraz z wyjaśnieniem. Dzięki pochyleniu się nad nimi teraz zwiększasz szansę, że kiedy wydarzą się w rzeczywistości będziesz umiał/a je zauważyć i odpowiednio zareagować. Badania i więcej przykładów znajdują się na stronie:

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



Jesteś na spotkaniu zespołu, Twoja koleżanka (współpracowniczka) jest zagadywana, cały czas ktoś jej przerywa, nie jest dopuszczana do głosu.

Dlaczego to ma znaczenie?

Jeśli pomysły kobiet nie są słyszane (nie pozwala się im wybrzmieć) może to utrudnić postrzeganie ich jako kluczowych współtwórczyń, współpracowniczek. A to z kolei może zaszkodzić rozwojowi kariery kobiet. Kiedy zespoły tracą wiedzę o tym, co myślą kobiety, może to również oznaczać, że Twoja firma traci - zespoły, które promują różne punkty widzenia, często mają lepsze pomysły i są efektywniejsze.

Co zrobić?

Zareaguj, kiedy przerywa się kobiecie. Możesz powiedzieć: „Chciałbym/chciałabym usłyszeć resztę myśli [Imię]” lub „[Imię] poruszyła ważną kwestię. Chciałbym/chciałabym się nad tym zastanowić zanim przejdziemy dalej”. Jeśli prowadzisz spotkanie, ogranicz przerwanie odwołując się do ustalonych wcześniej zasad. Możesz powiedzieć: „Chciałabym/chciałabym, by każdy/każda z was wypowiedział/wypowiedziała się po kolei. Poznajmy pomysły wszystkich”. Możesz również zaprosić poszczególne kobiety obecne na spotkaniu, aby podzieliły się swoimi opiniami.

Dlaczego tak się dzieje?

Wg badań ludzie zwykle mniej cenią opinie, wiedzę i doświadczenie kobiet niż mężczyzn. Jednym ze sposobów, w jaki to się dzieje, są spotkania, na których kobietom przeszkadza się częściej i mają mniej czasu na zabranie głosu niż mężczyźni.

Na spotkaniu zespołu kobieta zdecydowanie nie zgadza się z mężczyzną jak rozwiązać problem. W pewnym momencie dyskusji mężczyzna mówi do kobiety: „Nie możemy już o tym dłużej rozmawiać. Stajesz się zbyt emocjonalna”.

Dlaczego to ma znaczenie?

W zdrowym miejscu pracy debaty, dyskusje, wymiany zdań toczą się cały czas — i często owocują lepszymi pomysłami, jaśniejszymi strategiami i silniejszymi zespołami. Ucięcie, przerwanie dyskusji może przynieść efekt przeciwny do zamierzonego przez Twoją firmę. Dodatkowo, bycie nazwaną jako nadmiernie emocjonalna może obniżyć pozycję kobiety w pracy – i wysłać wiadomość do innych kobiet, że nie powinny mówić swobodnie.

Co zrobić?

Zareaguj. Możesz powiedzieć coś, co wesprze punkt widzenia kobiety: „Myślę, że [Imię] ma dobry punkt widzenia. Powinniśmy to rozważyć”. Możesz też bezpośrednio odsunąć komentarz „zbyt emocjonalna”: „[Imię] nie wydaje mi się zbyt emocjonalna. Porozmawiajmy dalej”. Możesz też pomóc swojemu zespołowi wrócić do meritum: „Wszyscy staramy się wymyślić najlepsze podejście. Kontynuujmy tę rozmowę, abyśmy mogli wspólnie znaleźć właściwe rozwiązanie”.

Dlaczego tak się dzieje?

Wg badań kobiety są zwykle postrzegane jako nadmiernie emocjonalne, podczas gdy mężczyźni są postrzegani jako racjonalni – a zatem bardziej profesjonalni i lepiej przystosowani do przewodzenia. Ta dynamika może powodować, że ludzie, którzy obserwują kobietę wyrażającą swoją opinię z przekonaniem – jako nadmiernie emocjonalną, przewrażliwioną, podczas gdy ten sam pogląd wyrażany przez mężczyzn jest uważany za rozsądny.

Wskazówki, by stworzyć i utrzymać bezpieczne, pełne szacunku i równościowe miejsce pracy:



Zarządzanie

- Zapewnij wsparcie swoim pracownikom i pracowniczkom na wszystkich stanowiskach/szczeblach we wdrażaniu strategii przeciwdziałania dyskryminacji.
- Zadbaj, aby osoby na stanowiskach kierowniczych dawały przykład i modelowały standardy najlepszych praktyk zachowania.



Odpowiedzialność i szkolenia

- W zakresie obowiązków stanowisk zarządzających uwzględnij odpowiedzialność za egzekwowanie oczekiwanych zachowań.
- Upewnij się, że kryteria wyboru na stanowiska kierownicze zawierają umiejętności radzenia sobie z reagowaniem i przeciwdziałaniem dyskryminacji, molestowaniu itd.
- Sprawdź, czy osoby na stanowiskach kierowniczych wypełniają swoje obowiązki poprzez oceny pracownicze.
- Okresowo przeprowadzaj audyty w miejscu pracy w celu monitorowania występowania dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualne i zastraszania.
- Upewnij się, że pracownicy i pracowniczki odbywają regularnie szkolenia, by potrafili/ły identyfikować zjawisko dyskryminacji.



Strategia

- Opracuj politykę zakazującą niewłaściwych treści w poczcie elektronicznej, wygaszaczach ekranu i korzystania z internetu.
- Ustal jasne wartości firmy, które odzwierciedlają zaangażowanie w bezpieczeństwo i dobrobyt wszystkich pracowników i pracowniczek.
- Ustal jasne i konkretne standardy oczekiwanego zachowania dla wszystkich pracowników i pracowniczek.



Wzmacnianie i komunikacja

- Zachęcaj i umożliwiaj pracownikom i pracowniczkom wyrażanie i zgłaszanie wszelkich obaw lub zastrzeżeń.
- Usuń obraźliwe, wulgarne lub pornograficzne kalendarze, literaturę, plakaty i inne materiały z miejsca pracy.
- Zawieś plakaty przeciwko molestowaniu seksualnemu i zastraszaniu na tablicach ogłoszeń i udostępnij odpowiednie broszury.
- Upewnij się, że podczas spotkań zespołu kobiety i mężczyźni w równym stopniu zabierają głos.

Chcesz się dowiedzieć więcej?

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