



KSZTAŁTOWANIE POSTAW ANTYDYSKRYMINACYJNYCH

Warsztaty są prowadzone w związku z realizacją projektu pn. „Prozdrowotny program dla pracowników Effector S.A. "Effectywni dla zdrowia"” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) w ramach programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Świętokrzyskiego 2021-2027, Priorytet 7. Zdrowi i aktywni zawodowo, Działanie 7.1 Wsparcie zdrowotne świętokrzyskich pracowników. Nr umowy o dofinansowanie: FESW.07.01-IZ.00-0037/24.



Rzeczpospolita
Polska

Finansowane przez
Unię Europejską



WOJEWÓDZTWO
ŚWIĘTOKRZYSKIE

DEFINICJA

Dyskryminacja to nieuzasadnione, negatywne traktowanie osób lub grup osób na podstawie ich cech, które nie mają związku z wykonywaną pracą lub zadaniem. Może przyjmować różne formy i dotyczyć takich aspektów jak:

- Wiek
- Płeć
- Rasa lub etniczność
- Niepełnosprawność
- Religia lub wyznanie
- Orientacja seksualna
- Status społeczny, zawodowy lub ekonomiczny

RODZAJE DYSKRYMINACJI

- Dyskryminacja bezpośrednia: Kiedy osoba jest traktowana gorzej niż inni w porównywalnej sytuacji, np. nie zatrudnienie pracownika ze względu na jego płeć lub rasę.
- Dyskryminacja pośrednia: Polega na wprowadzeniu reguł lub zasad, które pozornie są neutralne, ale w praktyce utrudniają lub uniemożliwiają osobom z określoną cechą pełne uczestnictwo w pracy (np. niepełnosprawność, wiek).
- Mobbing: To systematyczne, długotrwałe, psychiczne i emocjonalne nękanie jednej osoby przez grupę lub inną osobę w miejscu pracy.
- Dyskryminacja oparta na preferencjach: Ocenianie osoby na podstawie jej przynależności do określonej grupy (np. narodowej, religijnej) w sposób nieuzasadniony, bez uwzględnienia jej indywidualnych kwalifikacji.
- Dyskryminacja ze względu na płeć: Kobiety mogą być pomijane przy awansach na stanowiska kierownicze lub techniczne, Nierówne wynagrodzenie za tę samą pracę.

ROZPOZNAWANIE SYTUACJI DYSKRYMINACJI

- Dyskryminacja ze względu na wiek: Młodszy pracownicy nie są brani pod uwagę do awansów „ze względu na brak doświadczenia”. Starsi pracownicy są pomijani przy szkoleniach lub restrukturyzacji.
- Dyskryminacja narodowościowa: Obcokrajowcy (np. pracownicy z Ukrainy, Azji) mogą być traktowani gorzej, dostawać gorsze zmiany lub mniej atrakcyjne zadania.
- Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność: Brak dostosowanych stanowisk pracy, Pomijanie kandydatów z orzeczeniem o niepełnosprawności przy rekrutacji.
- Dyskryminacja ze względu na przekonania religijne lub polityczne: Brak elastyczności przy potrzebie wolnych dni z powodów religijnych.
- Mobbing i dyskryminacja socjalna: Wykluczanie pracowników z powodu niższego statusu materialnego, miejsca zamieszkania lub braku powiązań rodzinnych z firmą (częste w zakładach rodzinnych)

KONSEKWENCJE DYSKRYMINACJI

- Negatywny wpływ na morale: Osoby, które doświadczają dyskryminacji, mogą czuć się nieakceptowane, co prowadzi do spadku zaangażowania w pracę oraz obniżenia efektywności.
- Wzrost rotacji pracowników: Dyskryminacja może skutkować odejściem wartościowych pracowników, którzy czują się marginalizowani lub źle traktowani.
- Problemy prawne i finansowe: Pracodawca może stanąć w obliczu konsekwencji prawnych (np. grzywien, procesów sądowych), co wiąże się z dodatkowymi kosztami.
- Zła reputacja firmy: Pracownicy i klienci, którzy zauważą przypadki dyskryminacji, mogą stracić zaufanie do firmy, co wpłynie na jej wizerunek na rynku.

SPOSOBY PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

- Polityka równego traktowania: Wprowadzenie i komunikowanie jasnej polityki antydyskryminacyjnej (często jako element regulaminu pracy lub kodeksu etyki).
- Szkolenia dla pracowników i kadry kierowniczej: Szkolenia z zakresu różnorodności, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Warsztaty o komunikacji międzykulturowej
- Transparentność procesów: Jasne kryteria awansów, podwyżek, oceny okresowej. Audyty płacowe pod kątem równości wynagrodzeń.
- Anonimowe kanały zgłaszania naruszeń: Skrzynki zaufania, dedykowany e-mail lub telefon.
- Dostosowanie miejsca pracy: Zapewnienie udogodnień dla osób z niepełnosprawnością (podjazdy, dostosowane toalety, odpowiednie stanowiska pracy).
- Elastyczne podejście do potrzeb religijnych i kulturowych: Możliwość zamiany zmian lub dni wolnych, dostosowanie kantyn, przestrzeganie zasad ubioru.
- Regularne badanie klimatu organizacyjnego: Anonimowe ankiety satysfakcji pracowników, które zawierają pytania dotyczące atmosfery, równego traktowania i ewentualnych przejawów dyskryminacji.
- Reagowanie na incydenty: Zero tolerancji dla przypadków mobbingu, obraźliwych komentarzy czy działań wykluczających – szybkie interwencje i konsekwencje dla sprawców.

ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA

- Równość szans: Wszystkim pracownikom należy zapewnić jednakowe szanse rozwoju zawodowego, niezależnie od ich cech osobistych.
- Niedyskryminacja: Każdy pracownik zasługuje na traktowanie z szacunkiem, bez względu na różnice. Każdy przypadek dyskryminacji powinien być traktowany poważnie.
- Szacunek dla różnorodności: Firma powinna promować kulturę akceptacji i szacunku dla wszystkich pracowników, bez względu na ich pochodzenie, płeć, orientację czy inne cechy.

NARZĘDZIA I STRATEGIE PROMUJĄCE POSTAWY ANTYDYSKRYMINACYJNE

- Warsztaty i szkolenia z zakresu różnorodności: Przeprowadzanie cyklicznych szkoleń dla wszystkich pracowników na temat równości szans, różnorodności i zarządzania zespołami wielokulturowymi.
- Program mentoringowy: Tworzenie programów wsparcia dla pracowników z grup marginalizowanych, pomagających w ich integracji oraz rozwoju zawodowym.
- Ankiety równościowe: Regularne przeprowadzanie anonimowych ankiet w firmie, które pomogą zbierać informacje na temat postrzegania równości.
- Transparentność procesów rekrutacyjnych: Przejrzyste procesy rekrutacyjne, które skupiają się na kompetencjach, a nie na cechach osobistych.
- Promowanie równości płci i różnorodności: Wprowadzenie polityki równości płci oraz działań wspierających różnorodność w zespole.
- Modelowanie postaw przez liderów: Liderzy powinni być wzorem do naśladowania w zakresie równości i szacunku wobec różnorodności.

PROPOZYCJE DZIAŁAŃ PO WARSZTACIE

- Zainicjowanie cyklicznych spotkań i warsztatów na temat równości i przeciwdziałania dyskryminacji.
- Stworzenie grupy wsparcia dla pracowników w celu szybszego rozwiązywania problemów związanych z dyskryminacją.
- Wprowadzenie systemu oceniania postaw w kontekście równego traktowania w firmie.

PODSUMOWANIE

Kształtowanie postaw antydyskryminacyjnych jest **procesem**, który wymaga zaangażowania zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców.

Przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy to nie tylko przestrzeganie prawa, ale także budowanie kultury wzajemnego **szacunku, równości i sprawiedliwości**, co wpływa na pozytywną atmosferę w firmie oraz jej sukces w długim okresie.