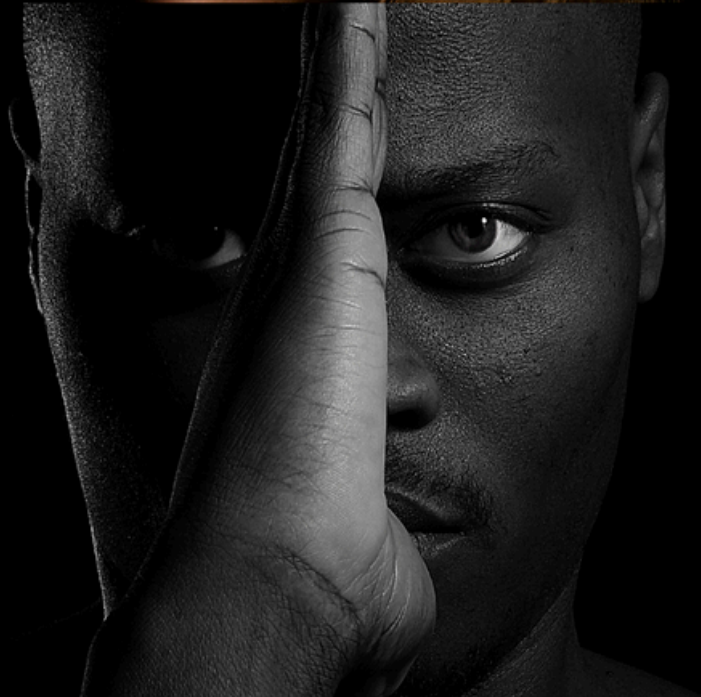


R
A
S
I
Z
M

M
A

W
I
E
L
E

T
W
A
R
Z
Y



Raport Grupy T2S dotyczący zjawiska dyskryminacji w miejscu pracy, powstały w ramach kampanii społecznej

#STOPRASIZMOWIWPRACY

Organizator:



Partnerzy:



Kluczowe dane z raportu

- 73% uczestników badania zadeklarowało, że nie doświadczyło osobiście dyskryminacji w pracy. 27% respondentów przyznało, że w życiu zawodowym padli ofiarą nierówności.
- Rasizm częściej występuje na linii pracownik - pracownik (63%), choć wielu respondentów dopatruje się dyskryminacji również na linii pracodawca - pracownik (37%).
- Zarówno biznes, jak i cudzoziemcy pracujący w Polsce uznali, że kluczowym narzędziem do walki z rasizmem jest edukacja (24% pracowników i 63% przedstawicieli biznesu).
- Firmy zatrudniający cudzoziemców powinny wdrożyć silną politykę antydyskryminacyjną (29% pracowników i 63% przedstawicieli biznesu) oraz narzędzie do anonimowego zgłaszania aktów rasizmu i dyskryminacji (22% pracowników i 73% przedstawicieli biznesu).
- Przedstawiciele biznesu biorący udział w ankiecie zauważyli, że dobrą formą wsparcia cudzoziemców jest wdrożenie przez firmy dostępu do psychologa i prawnika (53%).
- Biznes analizuje zjawisko dyskryminacji w miejscu pracy szerzej, wskazując jako jej znamiona m.in. takie obszary jak: mobbing (73%), cyberprzemoc (60%) czy podważanie pozycji pracownika w organizacji (67%).
- Współczesny rasizm i dyskryminacja ewoluowały. W wachlarzu zachowań uznawanych obecnie za przejawy zjawiska, obok obszarów wynikających z definicji, znalazły się również m.in. odmowa dostępu do usług, nierówne delegowanie zadań, odmowa awansu, cyberprzemoc, mobbing.
- Stygmatyzacja cudzoziemców wciąż ma realny wpływ na ich odbiór w miejscu pracy. Następstwem tych postaw jest m.in. wykluczenie ze spotkań towarzyskich, a także zawodowych.

Tytułem wstępu

Choć wydawać by się mogło, że w dobie międzynarodowego rynku pracy, ogromnego rozwoju technologicznego i niczym niepohamowanego rozwoju społecznego, nie ma miejsca na rasizm - zjawiska wciąż zyskuje na popularności. Oczywiście, rasizm podobnie jak inne zjawiska społeczne rozwija się, ewoluuje i obejmuje nowe obszary. Dzisiejsza definicja nie odnosi się już jedynie do mowy nienawiści czy agresji, opierającej się wyłącznie na kolorze skóry, wyznawanej religii czy kulturze. Dzisiejsza dyskryminacja obejmuje swoim zasięgiem o wiele więcej i choć wciąż jest uznawana za temat tabu, zjawisko wstydlive i z pozoru potępiane przez społeczeństwo, wciąż jest obecna w codziennym życiu współczesnych ludzi.

Pierwszą i gwałtowną reakcją ludzi na pytanie o obecność rasizmu czy łżejszej jego formy, jaką stanowi dyskryminacja w ich pracy czy życiu jest stanowcze zaprzeczenie, poparte często oburzeniem. Wchodząc jednak w ten temat głębiej, człowiek dochodzi do wniosku, że choć raz w swoim życiu spotkał się z dyskryminacją. Mało tego - jedną z najpopularniejszych przestrzeni, w której dotknęła nas ta forma złego traktowania jest życia zawodowe.

Grupa T2S, w skład której wchodzi pięć spółek, specjalizuje się w outsourcingu pracowniczym i procesowym w branży logistycznej i przemysłowej. Jesteśmy obecni na rynku od 8 lat, a w tym roku rozszerzyliśmy swoją działalność również na Wielką Brytanię. Zatrudniamy kilkuset pracowników z zagranicy, których delegujemy do pracy na projekty naszych Klientów w branży logistycznej i przemysłowej. W samej centrali naszych firm zatrudniamy obywateli Polski, Ukrainy, Białorusi, Afryki i Filipin.



Tytułem wstępu

Zarządzając międzynarodowym zespołem od lat monitorujemy zjawisko rasizmu w pracy. W życiu prywatnym i zawodowym kierujemy się zasadą równości, którą wpisaliśmy w fundamentalne wartości Grupy T2S. Silny sprzeciw dla dyskryminacji oraz bezradność człowieka, którego dotyka rasizm wzbudziło w nas potrzebę edukowania biznesu w zakresie przeciwdziałania nierówności. Tak powstała koncepcja kampanii społecznej Grupy T2S - **#STOPRASIZMOWIWPRACY**, która po raz pierwszy zaistniała w przestrzeni publicznej w 2019 roku. W ramach kampanii wdrożyliśmy w organizacji szereg działań wspierających naszych pracowników, w tym specjalne zapisy w umowach z klientami, dotyczące przeciwdziałania jakiegokolwiek dyskryminacji. Celem akcji jest zwrócenie uwagi na zjawisko dyskryminacji w pracy. W tym roku zaprosiliśmy do współtworzenia kampanii **#STOPRASIZMOWIWPRACY**, która odbywa się pod hasłem **“Rasizm ma wiele twarzy”** naszych pracowników i klientów. Przeprowadziliśmy również badania, których celem jest przedstawienie skali problemu oraz właściwe zrozumienie jego podłoża. W myśl słów Ibrama X Kendiego *“Aby rozprawić się z rasizmem, trzeba najpierw go zdefiniować i opisać, a później – rozbroić”*, dziś w Międzynarodowy Dzień Wali z Dyskryminacją Rasową, oddajemy w Państwa ręce wyniki naszych badań przypominając, że **“Rasizm ma wiele twarzy”**.

Zarząd Grupy T2S
Renata Wozba i Marlena Svensson



Zdefiniować i poznać

Rozpoczynając rozważania na temat rasizmu wyjść należy od poprawnego zdefiniowania tego zjawiska.

Według słownika języka polskiego wydawnictwa PWN, **rasizm** «pogląd oparty na przekonaniu o nierównej wartości biologicznej, społecznej i intelektualnej ras ludzkich, łączący się z wiarą we wrodzoną wyższość jednej rasy».

Na przestrzeni lat podstawowa definicja, choć wciąż żywa i aktualna ewoluowała, poszerzając swoje zasięgi o nowe przestrzenie i zachowania. Zanim jednak zagłębimy się w te obszary, warto postawić pytanie o to, w jakich okolicznościach narodził się rasizm?

Koncepcja zjawiska narodziła się na przestrzeni XVIII i XIX wieku w Europie. Był to okres wzmoczonych ekspansji kolonialnych, a co za tym idzie - również handlu niewolnikami.

Historia zna jednak wiele przypadków, gdzie dyskryminacja dotykała i wciąż dotyka ludzi również z innych powodów. Dramat, jaki rozegrał się w czasie II wojny światowej, gdy jeden człowiek uznał narodowość żydowską za podczłowieka, próbując ją zgładzić. Prześladowanie albinosów w Afryce, mord na rdzennych mieszkańcach Ameryki w czasach kolonialnych, gdy to indiańskie cywilizacja niemal wymarła, dyskryminacja na tle seksualnym, kulturalnym, społecznym, religijnym, płciowym czy odmienne traktowanie ze względu na wiek to tylko niektóre z obszarów, jakich dotyka współczesny rasizm. Warto więc pamiętać, że zjawisko istnieje i może przybierać zupełnie nowe znamiona.



Metodologia badań

Badanie przeprowadzono wśród 41 pracowników Grupy T2S, którzy podzielili się z nami swoim doświadczeniem z pracy w Polsce, poddając ocenie dotychczasowych pracodawców i nie skupiając się jedynie na współpracy z Grupą T2S, którzy wzięli udział w badaniu otwartym oraz 30 przedstawicieli biznesu, którzy otrzymali ankietę wielokrotnego wyboru, z odpowiedziami zaczerpniętymi z ankiety wewnętrznej. Udział w badaniu był anonimowy.

Odpowiedzi zostały poddane weryfikacji, wykorzystując do ich opracowania metodologię analizy i syntezy. Respondenci to przedstawiciele różnych narodowości, a badanie miało na celu głębsze zbadanie występowania zjawiska rasizmu w przestrzeni zawodowej oraz określenie obszarów i działań, które wchodzą w jego skład.

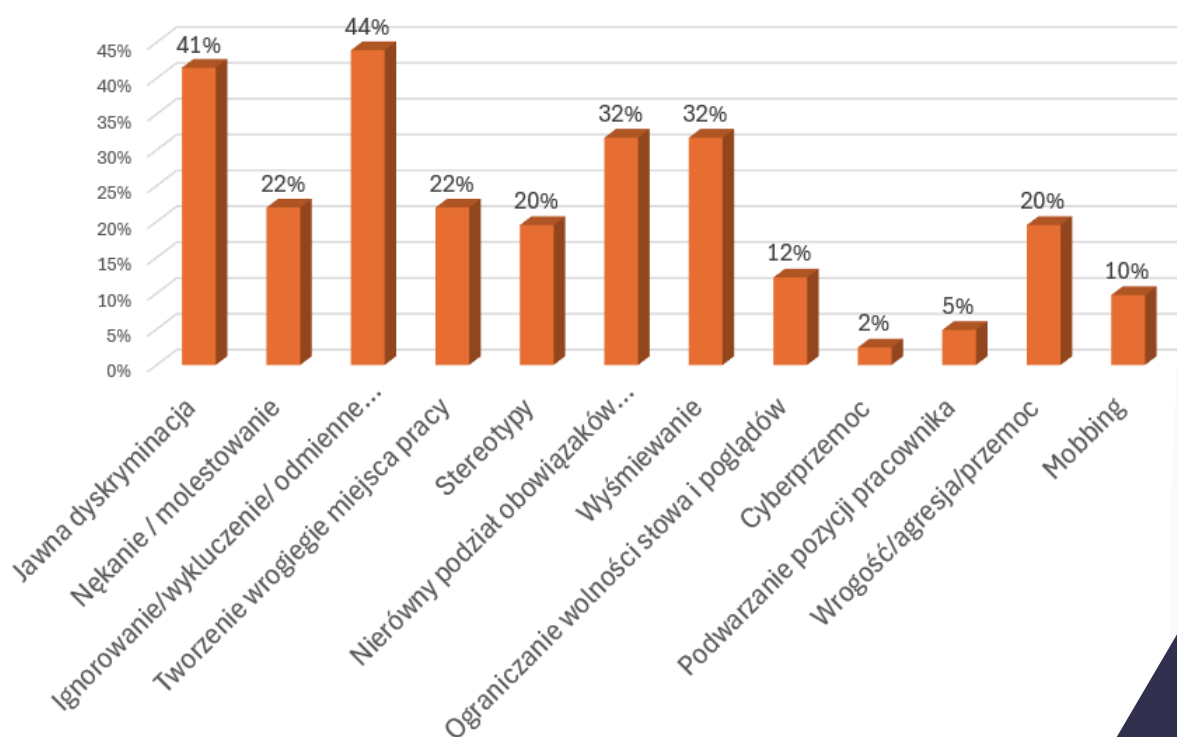
Raport Grupy T2S to również apel do pracodawców i pracowników, by nie patrzyli na problem przez pryzmat utartych schematów, a objęli go weryfikacją i szerszą kontrolą w swoich organizacjach.



Oblicza rasizmu

Choć w opinii publicznej funkcjonują liczne definicje opisujące rasizm, warto pochylić się nad zjawiskiem obejmując go badaniem z perspektywy dzisiejszych czasów, kiedy niemal każdy ma dostęp do Internetu. Poprosiliśmy naszych respondentów o odpowiedź na pytanie jakie zachowania są uznawane za przejaw rasizmu w pracy.

W gronie pracowników Grupy T2S, z których zdecydowanie licniejszą grupę stanowili obcokrajowcy najwięcej osób wskazało, że najczęściej **spotykają się oni z izolacją, wykluczeniem i odmiennym traktowaniem (44%)**. Wśród odpowiedzi zaznaczyli, że ta forma dyskryminacji przejawia się m.in. w braku integracji z zespołem, pominięciem udziału obcokrajowców w spotkaniach firmowych, również tych strategicznych. Równoległe wskazali oni m.in. jawną dyskryminację, która przejawia się między innymi **w odmowie awansu i zatrudnienia (41%)**. Kluczowe znaczenie dla tej grupy respondentów odegrał również **nierówny podział obowiązków, delegowanie do trudniejszych i bardziej wymagających fizycznie zadań, a także nierówność płacy (32%)**. Na dalszych miejscach znalazły się takie formy dyskryminacji jak: wyśmiewanie (32%), ocena człowieka z perspektywy funkcjonujących w opinii społecznej stereotypów (20%), jawna agresja i przemoc (20%), mobbing (10%) czy cyberprzemoc (2%).



Oblicza rasizmu

Na co jeszcze zwracają uwagę cudzoziemcy podejmujący zatrudnienie w Polsce?
Oto kilka autentycznych odpowiedzi:



“Zaprzeczanie skargom lub ich bagatelizowanie - Kiedy pracownicy składają skargi dotyczące rasizmu, słyszą, że są „zbyt wrażliwi” lub że „rasa nie ma z tym nic wspólnego”.

“Brak tolerancji dla religii lub przekonań, jak w przypadku muzułmanów. Niezależnie od religii lub przekonań rasizm jest powiązany z dyskryminacją i nienawiścią ze względu na płeć, orientację seksualną, wiek i niepełnosprawność”.



“Wykluczenie z kluczowych projektów lub wydarzeń towarzyskich - Niektórzy pracownicy są wielokrotnie wykluczani z ważnych spotkań, wydarzeń sieciowych lub spontanicznych wydarzeń towarzyskich”.

“Dyskryminacja na rynku pracy - Kandydaci o „etnicznie brzmiących” nazwiskach lub życiorysach mają mniejsze szanse na zatrudnienie, w porównaniu do równie wykwalifikowanych kandydatów z dominującej grupy rasowej”.

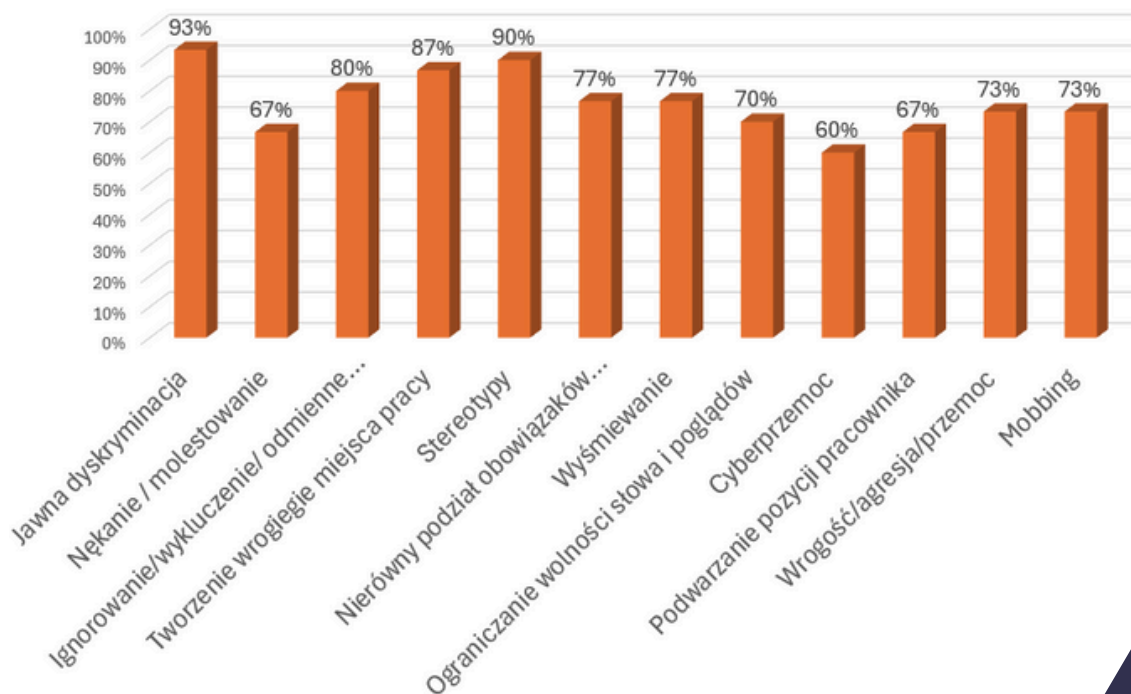


“Nieproporcjonalne działania dyscyplinarne - pracownicy określonej rasy są częściej lub surowiej karani za to samo wykroczenie niż inni”.

“Przytaczanie sytuacji historycznych lub utartych sformułowań np. uderzanie w stereotypy dotyczące Żydów”.

Oblicza rasizmu

Nieco odmienne spojrzenie na akty dyskryminacji w pracy reprezentuje biznes. Podobnie, jak w przypadku pracowników zagranicznych, za najczęściej spotykany objaw postawy rasistowskiej uznano **jawną dyskryminację (93%)**, **stereotypizację i stygmatyzację na tle rasowym (90%)**, **tworzenie wrogiego miejsca pracy, niesprzyjającego wielokulturowości, a także obmawianie pracowników z zagranicy (87%)**, **wykluczenie i izolację (80%)** oraz **nierówny podział obowiązków zawodowych (77%)**. Co ciekawe, respondenci reprezentujący biznes częściej wskazywali te formy dyskryminacji, które w mniejszym stopniu wskazywali cudzoziemcy, m.in. mobbing (73%), cyberprzemoc (60%) czy podważanie pozycji pracownika w organizacji (67%). Różnice w ocenie sytuacji mogą wynikać m.in. z faktu, że cudzoziemcy, którzy byli ofiarami rasizmu lub świadkami takich zachowań oceniają zjawisko z perspektywy osobistej, niejednokrotnie społeczno-ekonomicznej. Ich ocena jest bardziej zbliżona do tradycyjnie znanych form wykluczenia, obejmujących środowisko zawodowe. Biznes patrzy na ten problem nieco szerzej, w ocenie biorąc pod uwagę chociażby kulturę organizacyjną firmy, u podłoża której znajduje się popularny employer branding czy świat cyfrowy, zahaczając tu o mowę nienawiści i hejt, do jakiego dochodzi w sieci. Warto również zwrócić uwagę na zjawisko, które w ostatnim czasie jest coraz częściej komentowane przez opinię społeczną - mobbing. Wiele organizacji biznesowych dostrzega bowiem znaczące podobieństwo w obu zjawiskach.



Komentarz eksperta

“

Lektura wyników badań skłania do kilku refleksji.

Po pierwsze trudno zaprzeczyć, że takie zjawiska istnieją i wyrażają się także w stosunku do wszelkich odmienności. Wynikają wprost z nakręconej polaryzacji, gdzie są dwa bieguny aksojologiczne, dwa kolory, dwie postawy, dwa przeciwne plemiona, więc wszystko, co jest pomiędzy, jest wrogie, obce i zasługujące na co najmniej drwinę.

Po drugie brak sensownej, niezaangażowanej politycznie edukacji o tym, jakie zachodzą procesy globalne, jak migracje wywołane nierównościami, jak starzenie się społeczeństw Europy, Polski, co sprawia, że mamy do czynienia z nową „wędrownką ludu”, która ma dobre i gorsze strony, ale jest w znacznym stopniu nieuchronna.

Po trzecie zwykły strach ludzki przed nieznanym, obawa o egzystencję najbliższych, o zagrożenie utraty pracy. Wówczas włącza się czysty natywizm – skoro nie muszę uciekać, to atakuję, wykluczam przez stygmatyzację obcych.

Jak to wygląda z perspektywy biznesu, w którym pracuje blisko 20 tys. osób, czyli doświadczenia Grupy Seris Konsalnet.

Rozwijamy od lat kulturę włączania, bo co piąty pracownik to osoba z niepełnosprawnościami.

Nauczyliśmy się dobrej współpracy, wspierania, angażowania. Dzięki temu tworzymy różnorodne zespoły.

Zatrudniamy lub współpracujemy z firmami, które angażują obcokrajowców do pracy. Budujemy percepcję wewnątrz i wśród naszych klientów, że różnorodność, to wartość, często też konieczność.

Czy jest idealnie? Nie, ale według nas najważniejsze w ograniczaniu zjawisk dyskryminacyjnych, w tym rasistowskich, to reagować, a nie milczeć. Wdrożyliśmy Kodeks Etyki, certyfikujemy się standardami ISO, a co najważniejsze reagujemy szybko na przejawy mobbingu, zachowania przemocowe.

Wyrazy uznania dla Grupy T2S za poruszenie niezwykle ważnej kwestii społecznej, dotyczącej przejawów rasizmu.

ANDRZEJ CHODACZ

Prezes Zarządu

SERIS KONSALNET CLEANING sp. z o.o.

SERIS LAAM sp. z o.o.



Wielopłaszczyznowość zjawiska rasizmu

Konstruując ankietę na potrzeby badania #STOPRASIZMOWIWPRACY postanowiliśmy zbadać obszar, jakiego najczęściej dotyka zjawisko dyskryminacji rasowej. Odpowiedzi w tej części ankiety zostały sklasyfikowane różnorodnie, z czego wytypowaliśmy trzy podstawowe, różniące się od siebie obszary, w których występuje rasizm. **Pierwszy z nich odnosi się do cech osobowości, wyglądu, płci, wieku czy osobistych preferencji. Druga grupa dotyczy przestrzeni życia człowieka, dzieląc ją na życie prywatne, zawodowe, a także szkołę. Za trzeci obszar dotknięty dyskryminacją uznano również kwestie zdrowotne dzieląc je na zdrowie psychiczne czy samoocenę cudzoziemców pracujących w Polsce.** Analizując odpowiedzi pracowników Grupy T2S podzieliliśmy je według powyższej klasyfikacji.

Cudzoziemcy biorący udział w badaniu jednoznacznie wskazali, że wśród cech osobistych najczęściej narażonych na dyskryminację znalazły się pochodzenie pracownika (24%), kolor skóry (15%), język (10%) i wyznawana religia (12%). Nieco mniej osób uznała, że dyskryminacja odnosi się również do płci (7%), wieku (5%), orientacji seksualnej (5%) czy statusu społecznego (5%).

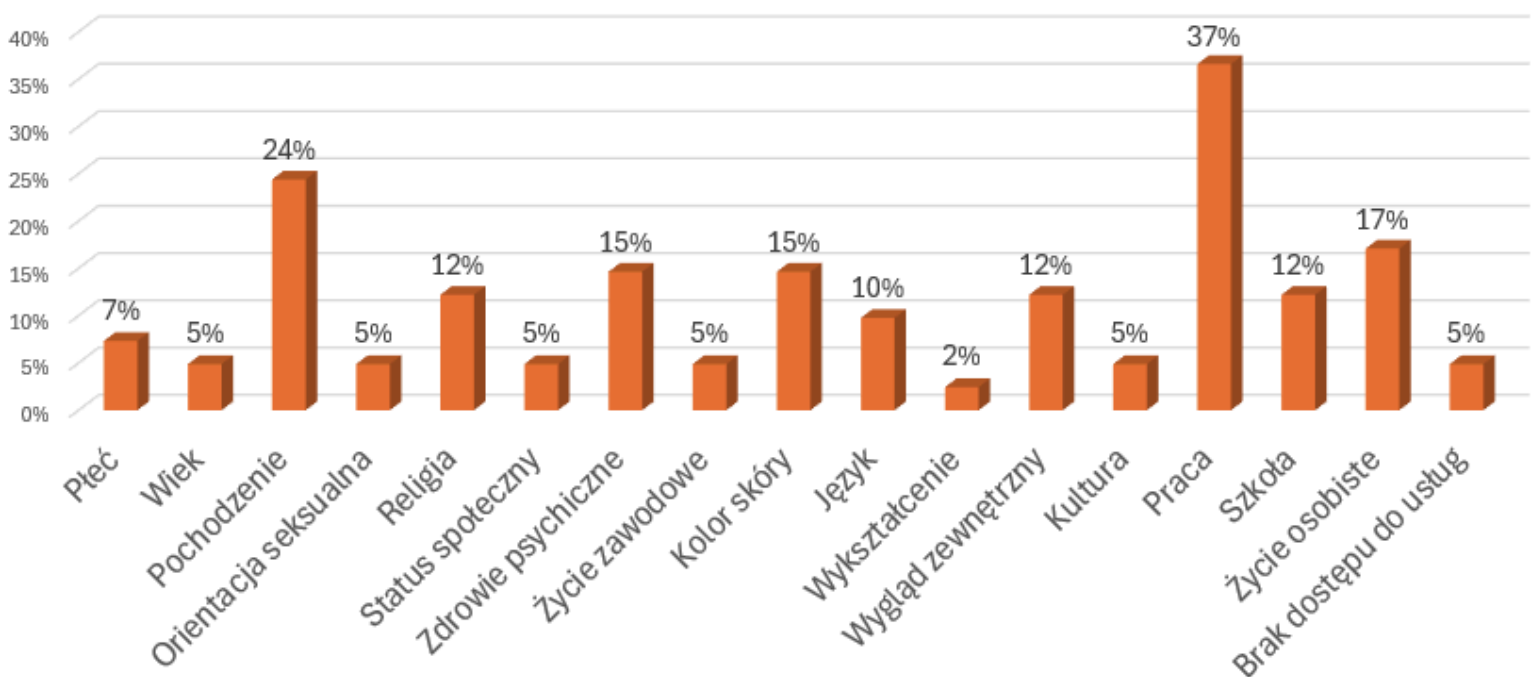
W odniesieniu do przestrzeni kluczowym obszarem wskazanym przez uczestników badania jest praca (37%). To tam, zdaniem cudzoziemców najczęściej dochodzi do aktów rasizmu. Niepokojące jest również wskazanie przez cudzoziemców (12%), że miejscem gdzie dochodzi do dyskryminacji jest szkoła. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że badanie było przeprowadzane wśród osób pełnoletnich. Można więc założyć, że ten obszar pojawił się wśród odpowiedzi ze względu na doświadczenia rodziców obcokrajowców, których dzieci uczą się w polskich szkołach.

Wielopłaszczyznowość zjawiska rasizmu

Na koniec respondenci zwrócili uwagę na fakt, że **dyskryminacja rasowa mocno uderza w zdrowie psychiczne cudzoziemców** (15%). Brak akceptacji w miejscu pracy, wykluczenie i inne formy dyskryminacji zdaniem respondentów odbijają się na samoocenie pracowników. W obliczu tych zachowań wielu z nich jest bezradna i pozostawiona samym sobie. W tym miejscu przytoczymy odpowiedzi, jakie pojawiła się w ankiecie:

“Zdrowie psychiczne - przewlekła ekspozycja na dyskryminację rasistowską może przyczyniać się do lęku, depresji i obniżenia poczucia własnej wartości”; “Rasizm w miejscu pracy może poważnie zaszkodzić zdrowiu psychicznemu i zawodowemu danej osoby. Organizacje muszą aktywnie zwalczać rasizm i tworzyć włączające i uczciwe środowisko pracy dla wszystkich pracowników” lub “Zaczynając od wizyty w sklepie, kończąc na miejscu zatrudnienia. Pogardliwe spojrzenia, drwiny, wyzwiska. Ludzie są dyskryminowani i wykluczani ze względu na swoje pochodzenie czy kolor skóry”.

Jakich obszarów życia człowieka Twoim zdaniem najczęściej dotyka rasizm?

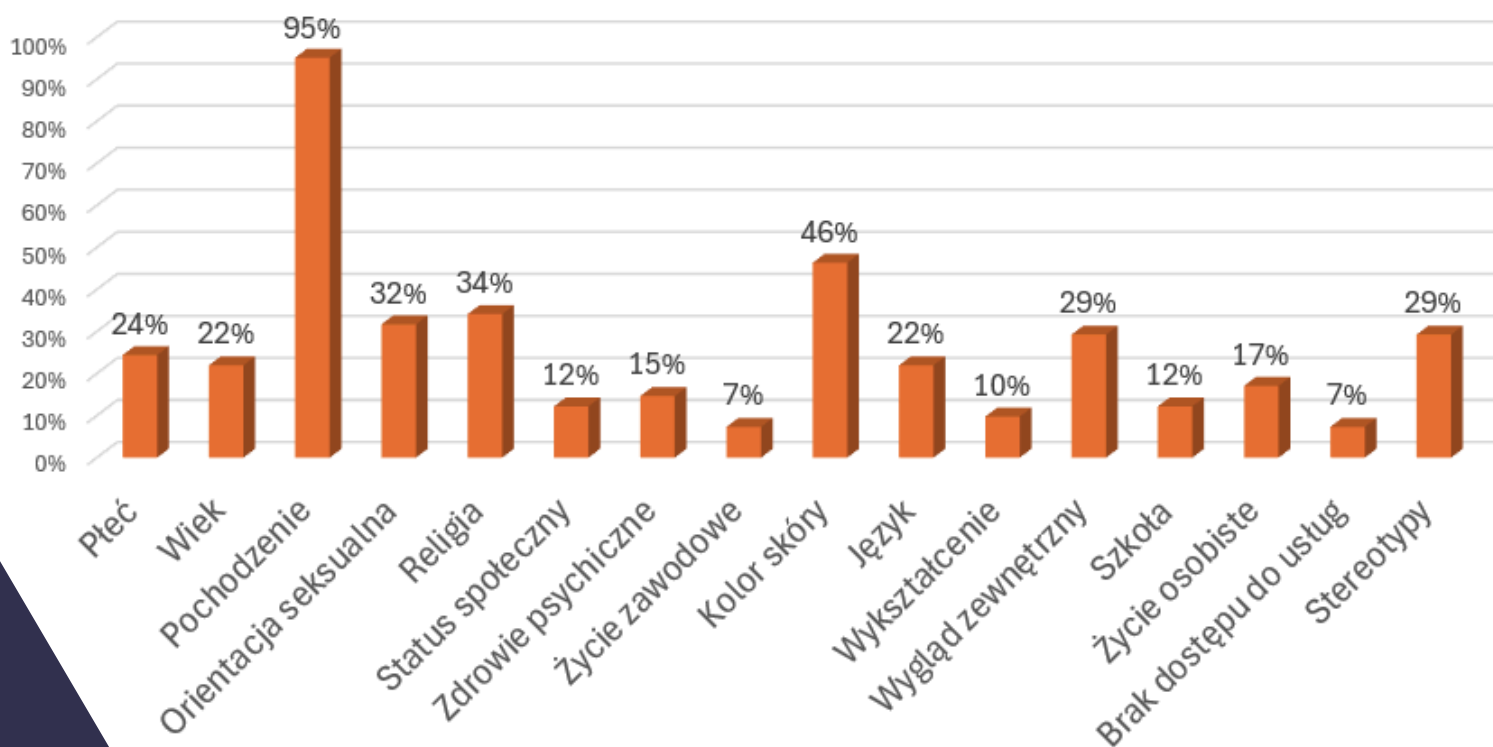


Wielopłaszczyznowość zjawiska rasizmu

Analizując obszary, jakich zdaniem biznesu najczęściej dotyczy zjawiska rasizmu zauważyć można zdecydowaną różnicę w podejściu do tematu. Ta część odpowiedzi zdecydowanie odnosiła się do cech osobistych człowieka. Większość uczestników badania uznała, że akty rasistowskie obejmują pochodzenie (95%), kolor skóry (46%), religię (34%), orientację seksualną (32%) i wygląd zewnętrzny (29%). 29% badanych uwzględniło również fakt, że wiele aktów rasistowskich jest następstwem stereotypizacji i odnosi się do uprzedzeń, w których na pracowników zagranicznych patrzy się przez utarty w społeczeństwie pryzmat.

Biznes również zauważa przesunięcie się zjawiska na inne obszary życia. Dostrzega wpływ dyskryminacji rasowej na samoocenę czy życie osobiste, jednak w mniejszym stopniu niż sami cudzoziemcy. W tym przypadku ocena zjawiska odnosi się głównie do cech osobistych i w znaczącym stopniu pokrywa się z klasyczną definicją rasizmu. Tradycyjna forma rasizmu jest dostrzegana przez obie grupy respondentów, jednak podejście pracowników z zagranicy rozszerza terytorium objęte dyskryminacją niemal na każdy obszar życia człowieka.

Jakie zachowania Twoim zdaniem są oznaką rasizmu w pracy?



Wielopłaszczyznowość zjawiska rasizmu

Według jednego z respondentów, przedstawiciela grupy obcokrajowców: *“Jeśli ktoś jest rasistą, to może wprowadzić rasizm do wszystkich obszarów życia. W życiu codziennym, domu, szkole, pracy”*. Te słowa wyraźnie dowodzą, że w dzisiejszych czasach mamy do czynienia z ciekawym zjawiskiem socjologicznym, w którym niesprawiedliwe traktowanie, zarówno te z definicji uznane za akt rasizmu, jak również te, które można interpretować na kilka różnych sposobów zaczyna być traktowane jako dyskryminacja. Nasuwa to pytanie o **potrzebę ponownego zbadania i zdefiniowania zachowań, które - zdaniem cudzoziemców - również stanowią przykład dyskryminacji rasowej, oddziałując na ich samopoczucie i wpływając zarówno na ich życie prywatne, jak i zawodowe.**



Komentarz eksperta

“

Rasizm w małych miejscowościach czy społecznościach lokalnych narastał w ciągu ostatnich kilku lat. Związane jest to z dynamiką procesów społecznych i politycznych. Małe miejscowości do tej pory były dosyć zamknięte w swoim kręgu, w ograniczonym stopniu na życie mieszkańców wpływały zmiany zachodzące w świecie zewnętrznym. Ze względu na wzrost liczby migrantów w kraju, wielu z nich trafiło także do mniejszych miast i miejscowości i zmusiło lokalsów do konfrontacji z innymi kulturami, wartościami czy innym stylem życia, co mogło budzić poczucie niepewności czy nawet zagrożenia u nieprzygotowanych na taką sytuację osób. Również szerszy dostęp do Internetu czy telewizji spowodowało dostęp do informacji, ale także dezinformacji. Ludzie nie umieją rozróżniać faktów od fałszu. Nie wiedzą, że należy weryfikować przekazywaną w mediach wiedzę i sięgać do źródeł, a nie zadowalać się interpretacją, więc łatwo ulegają manipulacji, która często jest stosowana przez elity polityczne, by zyskać sobie zwolenników. Niedoświadczeni odbiorcy, u których narasta poczucie zagrożenia bądź frustracja spowodowana wszelkiego rodzaju trudnościami we własnym życiu, szukają łatwych i szybkich rozwiązań, nie wnikając w złożoność zagadnień, z którymi mają do czynienia. W takiej sytuacji najłatwiej jest obarczyć winą za ewentualne problemy kogoś, kto do nas nie pasuje lub jest kimś z zewnątrz, a więc intruzem, dlatego rasizm w małych miejscowościach czy społecznościach lokalnych dotyczy najczęściej odmiennej orientacji seksualnej i narodowości (ukraińskiej, rumuńskiej). Osoby takie zmagają się z uprzedzeniami i brakiem akceptacji. Często spotyka je agresja słowna, mowa nienawiści (np. wyśmiewanie, wyzwiska, przekleństwa, oskarżenia o odmierność) i odrzucenie np. rzucanie propozycji, by tych osób pozbyć się ze społeczeństwa, wysłać je na wojnę. Prześladowcy często odnoszą się do nich z nieuzasadnioną wyższością i pogardą, za wszelką cenę usiłując je poniżyć. W skrajnych przypadkach dochodzi nawet do agresji fizycznej.

HUBERT KOWALCZYK

Przedstawiciel Oddziału Ciechanów

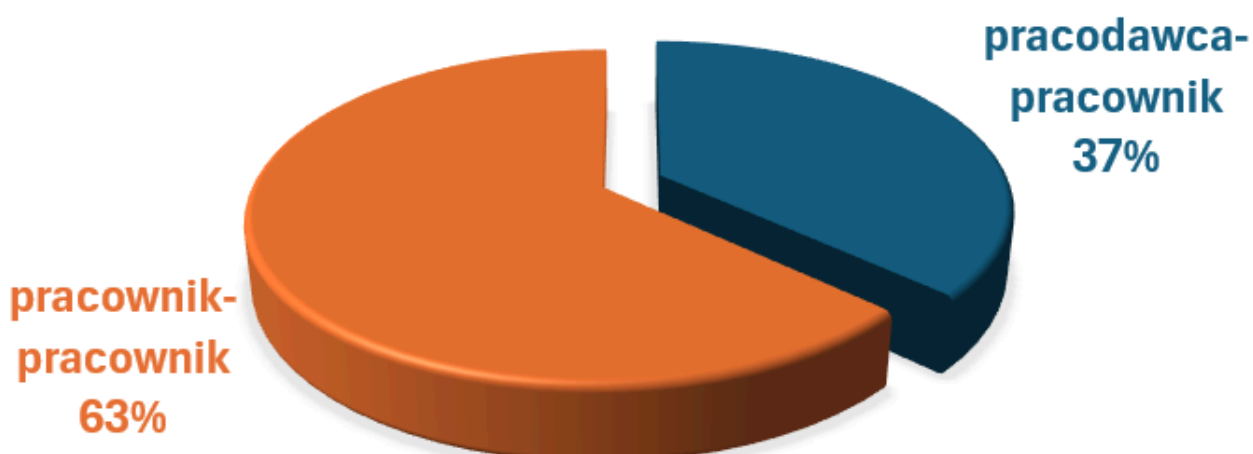
InPost

Rasizm nie ma stanowiska

Budowanie świadomej kultury organizacyjnej, osadzonej na silnie ugruntowanych wartościach to jeden z podstawowych fundamentów Grupy T2S. Ważną rolę odgrywa w niej środowisko pracy, które zapewnia równe traktowanie każdego pracownika, a także należny szacunek, bez względu na pochodzenie. Duży wpływ na taką postawę ma sam Zarząd Grupy, który jasno określa zasady współpracy i wymogi, stawiane w tym zakresie zarówno pracownikom, jak i klientom. Wartość poszanowania wszystkich pracowników spółek regulują zapisy umów. Czy postawa liderów wystarczy, by uchronić pracowników z zagranicy przed rasizmem? Czy przykład idący z góry jest automatycznie adaptowany przez wszystkich członków zespołu?

Respondenci badania Grupy T2S zostali postawieni przed pytaniem, na jakiej linii zawodowej najczęściej pojawia się rasizm? Zawęziliśmy odpowiedzi do zależności przełożony - pracownik oraz pracownik - pracownik. Z danych wynika, że zjawisko częściej dotyczy współpracowników (63%), co potwierdziły odpowiedzi zarówno cudzoziemców, jak i przedstawicieli biznesu, biorących udział w ankiecie. Widoczność dyskryminacji pomiędzy pracodawcą i pracownikiem dostrzegło 37% badanych.

CZY RASIZM W MIEJSCU PRACY NAJCZĘŚCIEJ POJAWIA SIĘ NA LINII PRZEŁOŻONY - PRACOWNIK CZY PRACOWNIK-PRACOWNIK?



Rasizm nie ma stanowiska

Jak podkreślił jeden z respondentów badania, przedstawiciel pracowników z zagranicy:

“Rasizm może dotknąć każdego, zarówno na linii pracownik-pracownik, jak i pracownik-przełożony. Nie ma reguły, gdyż jego podłoże jest ugruntowane nie zajmowaną pozycją, a osobistym podejściem. Nie powinien być on dopuszczalny. Jednak moim zdaniem częściej dotyka on linii pracownik-pracownik”. W innej odpowiedzi przedstawiciela tej samej grupy czytamy: “Może się to zdarzyć (zjawisko rasizmu - przyp. Grupy T2S) w obu przypadkach, zwłaszcza jeśli zachwiana zostanie właściwa komunikacja lub istnieją różnice w postrzeganiu tego, co można rozumieć jako rasistowską postawę lub komentarz o takim podłożu”.

Oczywiście, choć dane wskazują na podział opinii na temat występowania rasizmu w miejscu pracy zarówno na poziomie liderским, jak i współpracowniczym, część uczestników badania podkreśliło w komentarzach, że nie spotkało się w pracy z dyskryminacją, a ich ocena wynika z obserwacji lub doświadczeń innych osób. W tym miejscu warto poprzeć badania jeszcze jednym, popularnym w ostatnich czasach trendem, jakim jest świadome przywództwo. Kluczową rolę według Daniela Golemana, autora koncepcji inteligencji emocjonalnej odgrywa w nim empatia i autentyczna troska o ludzi. Według badań przeprowadzonych przez Center for Creative Leadership, zarządzający posiadający wysoki poziom empatii są uznawani za bardziej skutecznych. Co więcej, taka forma zarządzania wspiera budowanie kultury organizacji opartej na szacunku i tym samym zaufaniu. Tak rozumiane świadome przywództwo przyczynia się do zmniejszenia rotacji, a realne zainteresowanie pracownikami przez zwierzchników jest bardzo widoczne w wynikach firm. Według badań Uniwersytetu Michigan, liderzy o wysokim poziomie empatii skuteczniej zarządzają zmianami i lepiej radzą sobie w sytuacjach kryzysowych, a według badania Gallupa - firmy, na czele których stoją empatyczni przywódcy, wykazują o 21% większe zaangażowanie, niż pozostałe organizacje.

Rasizm nie ma stanowiska

Zestawiając wyniki badania Grupy T2S oraz opracowania dotyczące leadershipu warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden istotny fakt, wynikający z danych. **Świadome przywództwo wspiera walkę z dyskryminacją rasową wpływając nie tylko na zmniejszenie liczby takich przypadków na linii pracownik - przełożony, ale przekładając się też na wyrównanie sytuacji na poziomie współpracowników firmy.** Organizacje zatrudniające obcokrajowców powinny zastanowić się, w jaki sposób zniwelować ewentualne przejawy rasizmu oraz jakie działania podjąć, by zwiększać świadomość pracowników na temat potrzeby równego traktowania współpracowników.



Komentarz eksperta

“

Odpowiedzialność biznesowa to fundament silnej organizacji

Świadome budowanie kultury organizacyjnej to kluczowy element **odpowiedzialności biznesowej**. W dyskusji o dyskryminacji w miejscu pracy kluczowe jest podkreślenie, że niezależnie od modelu biznesowego, hierarchii czy zajmowanego stanowiska, fundamentem eliminowania uprzedzeń jest tworzenie środowiska opartego na równości, szacunku i inkluzywności.

Pracodawcy i liderzy mają realny wpływ na kształtowanie postaw oraz wdrażanie systemowych rozwiązań. **Jako biznes mamy możliwość kreowania pozytywnej zmiany** – kluczowe pytanie brzmi, jak ją mądrze wykorzystać?

W mojej opinii fundamentalną rolę odgrywa **przestrzeganie międzynarodowych standardów dotyczących praw człowieka oraz zasad odpowiedzialnego biznesu**.

W ich ramach kluczowe znaczenie ma tworzenie i konsekwentne egzekwowanie polityk równego traktowania – mechanizmy antydyskryminacyjne muszą być nie tylko jasno określone, ale przede wszystkim skutecznie wdrażane. Równie istotna jest **edukacja**. Regularne szkolenia zwiększają świadomość na temat różnorodności i stanowią podstawę w przeciwdziałaniu uprzedzeniom. Nieoceniona pozostaje także **rola liderów**, którzy powinni być wzorem do naśladowania, aktywnie promować równość oraz zdecydowanie reagować na wszelkie przejawy dyskryminacji.

Co istotne, odpowiedzialność biznesowa to również **wymierna korzyść biznesowa**. Świadomie zarządzana kultura organizacyjna to inwestycja, która przynosi realne rezultaty – zarówno w kontekście długoterminowego sukcesu firmy, jej konkurencyjności, jak i jej wpływu na otoczenie.

MAŁGORZATA RYBAK-DOWŻYK

Corporate Communication
and ESG Department Director
T-MOBILE POLSKA S.A.



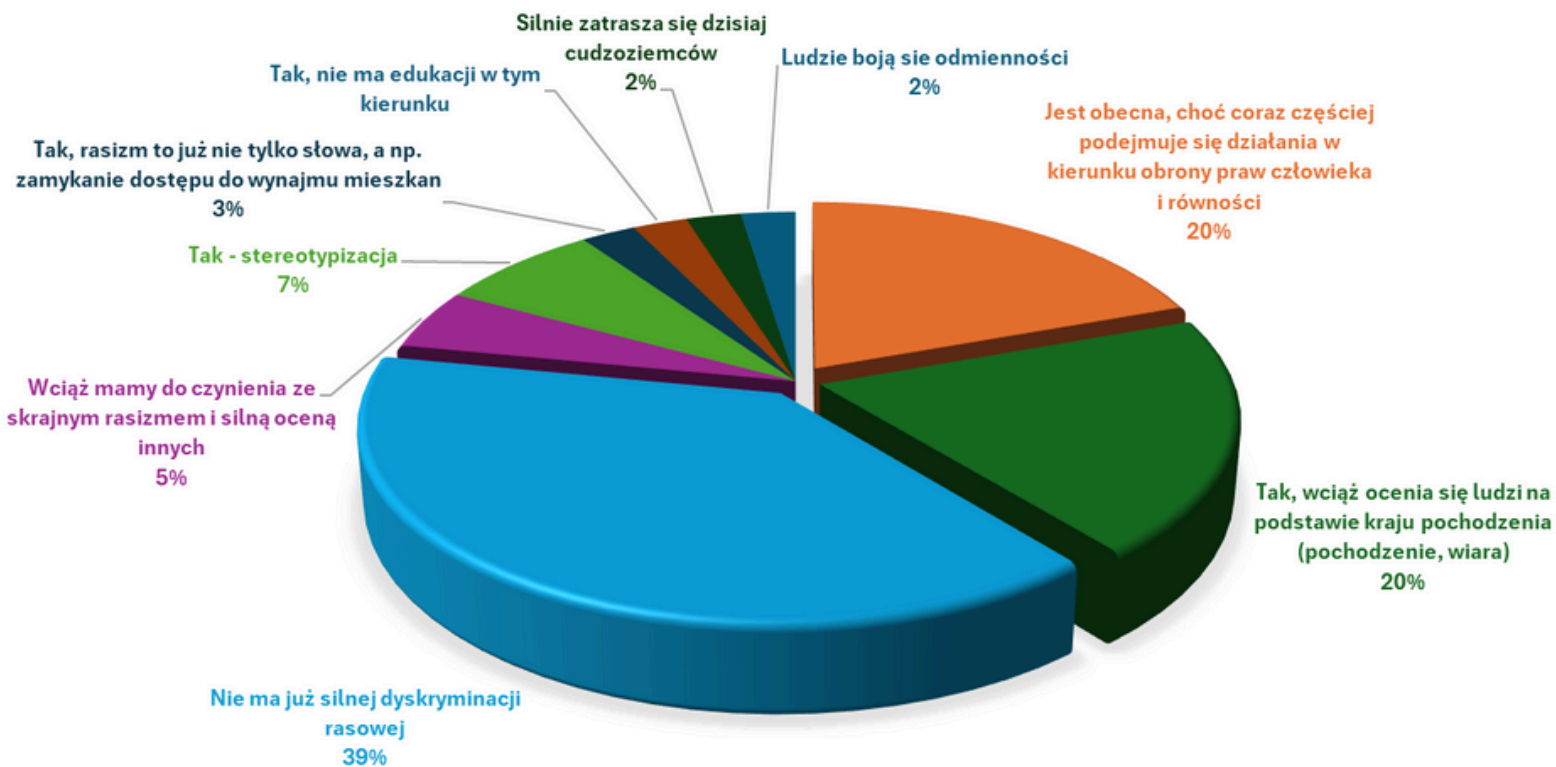
Współczesne spojrzenie na rasizm

Historia dowodzi, że rasizm narodził się w czasach kolonialnych, jednak odbił się głośnym echem również na późniejszych kartach historii. Za każdym razem przyniósł ze sobą niechlubne zasługi, podszyte cierpieniem ludzkim. Czy stał się integralną częścią współczesnego rynku pracy? Takie pytanie również skierowaliśmy do respondentów biorących udział w badaniu Grupy T2S. Pytanie dotyczące dyskryminacji rasowej w pracy w XXI wieku było jedynym pytaniem otwartym dla obu grup biorących udział w ankiecie.

Według danych, uzyskanych z ankiet przeprowadzonych wśród zatrudnionych cudzoziemców 61% uznała, że rasizm jest widoczny w środowisku pracy, a pracownicy z zagranicy są oceniani pod kątem pochodzenia (20%). Z kolei 20% z tej grupy potwierdziło obecność zjawiska w pracy, jednak dostrzegło przy tym wdrożenie działań zmierzających w kierunku ochrony praw człowieka i równości. Respondenci zauważyli również silną stereotypizację zagranicznych pracowników (7%). Co ciekawe 39% uczestników badania uznało, że nie istnieje już silna dyskryminacja rasowa.



Współczesne spojrzenie na rasizm



Skąd tak zróżnicowane dane? **Cudzoziemcy, poszukujący zatrudnienia w Polsce są świadomi swoich potrzeb i jasno deklarują swoje wymagania. Nie godzą się na złe warunki pracy, a także dostrzegają już potencjał rynku.** Ich droga zawodowa często prowadzi ich przez różnych pracodawców, których oceniają przez pryzmat wsparcia, szacunku i oferowanych warunków pracy. Celowo podkreślamy tu pojęcie oceny, gdyż w świetle problemu, jakim jest starzejące się społeczeństwo, cudzoziemcy stanowią często jedyne wsparcie dla firm, zwłaszcza w branży logistycznej i przemysłowej, gdzie brak pracowników fizycznych jest coraz bardziej odczuwalna. W praktyce oznacza to, że zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy rośnie, otwierając przed nimi możliwości wyboru miejsca pracy i rotacji. Z kolei szacunek do różnorodności stał się obecnie jednym z czynników wpływających na przywiązanie do pracodawcy, a także mocną kartą przetargową w walce o pracownika.

Współczesne spojrzenie na rasizm

Oto przykładowe odpowiedzi cudzoziemców pracujących w Polsce, na pytanie czy w XXI wieku wciąż mamy do czynienia z silną dyskryminacją rasową:



“

“Jest lepiej jednak problem wciąż istnieje i jest widoczny na co dzień”.

“W XXI wieku dyskryminacja rasowa nadal pozostaje poważnym problemem chociaż w większości krajów poczyniono znaczne postępy w obszarach praw człowieka i równości”.



“Myślę, że poglądy nadal są bardzo skrajne i trudno jest to całkowicie wykluczyć. Mimo tak poszerzonych akcji ludzie często za plecami przypisują bolesne łatki”.



“Kiedy po raz pierwszy wyjechałem za granicę i rozpocząłem poszukiwanie pracy spotkałem wielu ludzi, którzy na mój widok zaczęli dziwnie się zachowywać. Myśleli, że jestem muzułmaninem, choć nim nie jestem. Od razu uznano mnie za terrorystę”.

“Dyskryminację rasową wprowadzają ludzie, bez względu na to w którym wieku żyją”.

Współczesne spojrzenie na rasizm

Nieco inne spojrzenie na zjawisku rasizmu w XXI wieku reprezentuje biznes. Zdecydowana większość osób, biorących udział w badaniu podkreśliła, że dostrzegają w ówczesnym świecie widoczne objawy rasizmu, a niejednokrotnie sami ich doświadczyli. Wśród odpowiedzi pojawiło się wiele odniesień do obywateli Ukrainy:

“Tak, w Polsce widać to bardzo dobrze na przykładach Ukraińców. Dyskryminuje się ich w miejscach pracy (np. wykluczając ich tylko przez pochodzenie), ale również np. odmowa wynajmu mieszkań dla nich lub wyśmiewanie, kiedy słyszy się język ukraiński”.

Niepokojący jest również fakt przejawu stygmatyzacji, która pojawia się już na etapie rekrutacji obcokrajowców do polskich firm:

“U mnie w pracy gdy zajmowałam się rekrutacją nowych pracowników raz dostałam polecenie, żeby odrzucać CV osób z Ukrainy, bo z zatrudnianiem obcokrajowców jest kłopot i trzeba to zgłaszać do jakiegoś Urzędu. Innym razem, gdy zaprosiłam jedną osobę na rozmowę o pracę i pozostali pracownicy go zobaczyli, śmiali się, że Żyd przyszedł do pracy (miał zarost i jakiś kapelusz na głowie) i później żartowali, że dlatego go nie przyjąłem do dalszego etapu (powód był zupełnie inny - nie miał dobrych rekomendacji z poprzedniego miejsca pracy)”.



Współczesne spojrzenie na rasizm

Oprócz przykładów z życia wziętych, biznes większą wagę przykładu do dyskryminacji w pracy, przejawiającej się na tle płciowym. **Coraz więcej osób uważa, że kobiety wciąż borykają się z nierównym traktowaniem, rzadziej awansują na kluczowe stanowiska zarządcze, a ich wynagrodzenia są niższe, niż w przypadku mężczyzn:**

“W zależności od kraju, nadal mamy do czynienia z dyskryminacją - izolacją od “innych” kolegów w pracy, komentarze, złośliwości, głupie żarty na temat pochodzenia czy koloru skóry, złość i przykre komentarze w przypadku awansowania osoby o innym kolorze skóry lub kobiety”.



Ciekawym jest również fakt, że wśród odpowiedzi pochodzących z biznesu rasizm został również dostrzeżony w postawie kobiet - prezesów:

“W moim poprzednim miejscu pracy Pani prezes dyskryminowała: młodsze i ładniejsze od niej dziewczyny (agresja słowna, psychiczna, podważanie pozycji przed resztą zespołu), dziewczyny innej narodowości (m.in. za to, że inny pracownik tej samej narodowości śmiało złożył wypowiedzenie) Dyskryminacja z jej strony dotyczyła także pracowników, którzy dobrze wykonywali swoją pracę i zbierali pochwały od klientów”.

Komentarz eksperta

“

W XXI wieku wykluczenie nie powinno mieć miejsca – ani w pracy, ani w żadnej innej sferze życia. Niezależnie od tego, czy mówimy o zatrudnianiu cudzoziemców, osobach z problemami zdrowotnymi, takimi jak zaburzenia psychiczne, czy kobietach wracających na rynek pracy po przerwie, każda forma dyskryminacji osłabia zarówno rynek pracy, jak i całe społeczeństwo.

Na tle innych krajów Polska prezentuje stosunkowo dobrą postawę przeciwdziałania wykluczeniu. Z danych Eurostatu wynika, że odsetek pracowników doświadczających dyskryminacji w Polsce jest niższy niż średnia unijna. Niemniej jednak, przypadki nierównego traktowania wciąż występują, a niski odsetek zgłoszeń może wynikać z braku świadomości pracowników, że dane zachowanie kwalifikuje się jako dyskryminacja, lub z obaw przed zgłaszaniem takich przypadków. Warto interpretować te dane w kontekście społeczno-kulturowym i promować edukację na temat rozpoznawania i przeciwdziałania dyskryminacji.

Wciąż jednak obserwujemy przypadki wykluczenia, które przybierają różne formy – od stereotypizacji po świadome pomijanie kandydatów na etapie rekrutacji. Choć globalizacja i zróżnicowany rynek pracy sprzyjają większej otwartości, wciąż występują przypadki dyskryminacji, zwłaszcza cudzoziemców, oraz nierównego traktowania innych grup pracowników. Kluczowe jest budowanie świadomej kultury organizacyjnej, w której różnorodność traktowana jest jako wartość, a nie przeszkoda.

Firmy, które wdrażają zasady równościowe – poprzez transparentne procesy rekrutacyjne, anonimowe rekrutacje, edukację pracowników i jasne procedury antydyskryminacyjne – nie tylko tworzą lepsze środowisko pracy, ale także zyskują przewagę konkurencyjną. Przyciągają talenty, budują lojalność i umacniają swoją reputację. Przyszłość rynku pracy należy do organizacji, które dostrzegają potencjał w różnorodności i traktują ją jako siłę. Walka z wykluczeniem to nie tylko kwestia etyki – to fundament nowoczesnego, skutecznego zarządzania i zdrowego rynku pracy.

ALEKSANDRA FABIN-JADCZAK

Koordynator

FUNDACJA POLKA XXI WIEKU



Współczesne spojrzenie na rasizm



Ocena skali problemu z perspektywy biznesu wyszła też poza własne podwórko, a opinia o nierównym traktowaniu obcokrajowców znalazła swoje potwierdzenie w wypowiedziach respondentów:

“Wiele osób nie chce zatrudniać obcokrajowców bo wydaje im się, że są mniej pracowici”.

Widoczny staje się również problem niedoceniań doświadczenia cudzoziemców i brak chęci ze strony przedsiębiorców, by korzystać z ich wiedzy - często eksperckiej:

“Dyskryminacją objęte są osoby z Ukrainy, które nie mogły podjąć pracy zgodnej ze swoimi kwalifikacjami, gdyż potwierdzenie ich wykształcenia w Polsce było niemożliwe lub czasochłonne”.

Dostrzega się również następstwa tego zjawiska:

“W Polsce zatrudnienie znajdują osoby akceptujące niższe warunki pracy, są to osoby pochodzące spoza Polski”.

Współczesne spojrzenie na rasizm

Pogląd biznesu, widoczny w wynikach ankiety Grupy T2S znajdują swoje poparcie w innych badaniach. Coraz częściej w przestrzeni publicznej podejmuje się temat ekspatów. Wciąż jednak nie istnieją wiarygodne dane na temat liczby zatrudnionych na wysokich stanowiskach w Polsce zagranicznych ekspertów, a dostępne treści ołują się do ogółu zatrudnionych obcokrajowców. W odpowiedziach poruszono też tak istotne i wciąż żywe tematy jak dyskryminacja płciowa, która coraz częściej staje się przedmiotem różnych opracowań branżowych. Niemniej, również biznes dostrzega światelko w tunelu w kwestii przeciwdziałania dyskryminacji, co potwierdzają poniższe stwierdzenia:

“Z silną (dyskryminacją) nie, ale w komunikacji między ludźmi czasem ona wybrzmiewa, nadal funkcjonują stereotypy, pojawiają się ironiczne żarty, wyśmiewanie”



“Absolutnie mniejszą niż jeszcze np. 20 lat temu”.

Silna potrzeba zmian

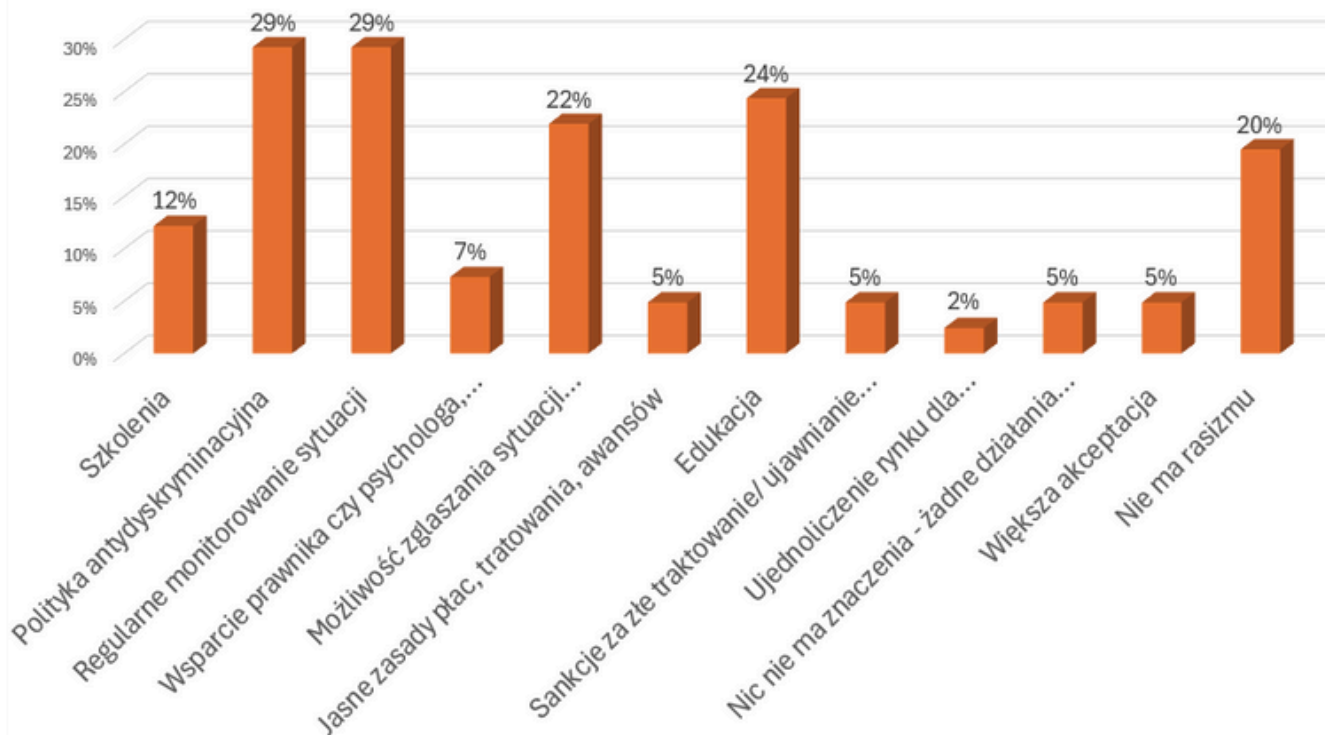
Grupa T2S od początku swojej działalności przeciwstawia się dyskryminacji rasowej, zwłaszcza w miejscu pracy. Stworzyliśmy wewnętrzny dekalog Grupy T2S, gdzie zawarliśmy najważniejsze informacje, określające m.in. kanał zgłaszania aktów dyskryminacji przez naszych pracowników, możliwość skorzystania ze wsparcia radcy prawnego w zakresie oceny zdarzenia o podłożu rasistowskim czy weryfikację stanowiska klientów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji przed podpisaniem umowy.

Polityka antydyskryminacyjna bezapelacyjnie powinna stać się integralną częścią kultury organizacyjnej każdego przedsiębiorstwa. Umocnić ją może wdrożenie rozwiązań, które z pozoru nie wymagają dużego nakładu pracy i środków. W tej części opracowania przedstawiamy kilka pomysłów, które mogą usprawnić walkę z rasizmem w firmach.

Respondenci z grupy obcokrajowców zapytani o działania, których wdrożenie w firmach przyczyniłoby się do walki z dyskryminacją rasową jednoznacznie wskazali, że kluczową rolę odgrywa jasna polityka antydyskryminacyjna (29%) i regularne monitorowanie sytuacji (29%). Cudzoziemcy chcieliby również mieć możliwość anonimowego zgłoszenia sytuacji, w których czują się ofiarą rasizmu (22%). Anonimowość uzasadnia w tym przypadku lęk przed utratą zatrudnienia, ale nie tylko - to również obawa przed kolejnym prześladowaniem. Cudzoziemcy wciąż boją się piętnowania za działania, mające na celu ochronę samych siebie, ale również niezrozumienia ze strony środowiska zawodowego.

Silna potrzeba zmian

Jakie formy przeciwdziałania rasizmowi lub możliwości zgłaszania takich nadużyć chciałbyś wdrożyć w swoim miejscu pracy?



W tym miejscu pojawia się kolejna potrzeba, która wyraźnie wybrzmiała w opinii zagranicznych pracowników, zatrudnionych w Polsce. Doskonale obrazuje ją poniższy cytat: *“Najczęściej z rasizmem spotykamy się w miejscu pracy i jest to dyskryminacja na tle koloru skóry i pochodzenia. Bardzo często się zdarza, że pracownicy czy inne osoby z danego kraju nie tolerują i nie akceptują osób/ pracowników innego pochodzenia. Wynika to z braku edukacji i tolerancji wobec po prostu człowieka”.*

To właśnie edukacja (24%) i dedykowane szkolenia (12%) - zdaniem pracowników - mogą skutecznie przyczynić się do zniwelowania dyskryminacji w miejscu pracy. Wiele organizacji nie porusza tematu rasizmu w swoich strukturach, często tłumacząc się brakiem zatrudnienia w nich obcokrajowców. Jest to podejście pełne ignorancji, gdyż dyskryminacja w pracy bardzo często nie dotyczy tylko narodowości, a obejmuje szereg innych obszarów - jak zobrazowaliśmy w poprzednich rozdziałach raportu *“Rasizm ma wiele twarzy”* - może odnosić się do płci, awansu, wynagrodzenia itp. Podnoszenie poziomu wiedzy, a często wręcz budowanie świadomości obecności rasizmu w życiu człowieka powinno być uwzględnione również na poziomie ścieżek rozwojowych pracowników firm.

Silna potrzeba zmian

Oto kilka przykładów rozwiązań, wskazanych w ankietach:



“Edukacja, edukacja, edukacja. Współpraca szkoleniowa po obu stronach, mająca na celu przeciwdziałanie rasizmowi. Lobbing w zakresie przepisów BHP mający na celu uelastycznienie przepisów dopuszczających do pracy w branżach logistycznych i przemysłowych większej liczby kobiet i osób po 55 roku życia”.



“Wszystkie przejawy rasizmu powinny być stanowczo tłumione. Kary finansowe za prześladowanie powinny być odstraszające, a zwolnienia realne i nie pozostawać jedynie w sferze groźby, a być faktycznie wdrażane w życie”.



“Edukacja i szkolenia, które pozwolą pracownikom zrozumieć czym jest rasizm. Mechanizmy zgłaszania sytuacji i bezpieczne kanały zgłaszania. Wsparcie dla osób dotkniętych rasizmem, grupy wsparcia oraz psychologiczne. Równe szanse w prowadzonej rekrutacji poprzez wprowadzenie polityki rekrutacji, która zapewni równe szanse”.

Silna potrzeba zmian

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na fakt, że wśród cudzoziemców, którzy wzięli udział w ankiecie pojawiają się dwa rodzaje odpowiedzi, które w przypadku pierwszych - cieszą, z kolei w drugim przypadku - odzwierciedlają rezygnację. Część respondentów (20%) uznało, że w ich obecnym miejscu pracy nie istnieje rasizm oraz że mają możliwość raportowania ewentualnych zachowań tego typu do kierownictwa. Jest to ocena budująca. Z drugiej strony, spotkaliśmy się również z opiniami, w których osoba z zagranicy zaznaczyła:

“Nie sądzę, aby cokolwiek mogło wpłynąć na zmianę osoby, która jest rasistą w człowieka życzliwego. Myślę, że taka zmiana musi pochodzić z chęci i głębokiej zmiany wewnątrz tej osoby”.

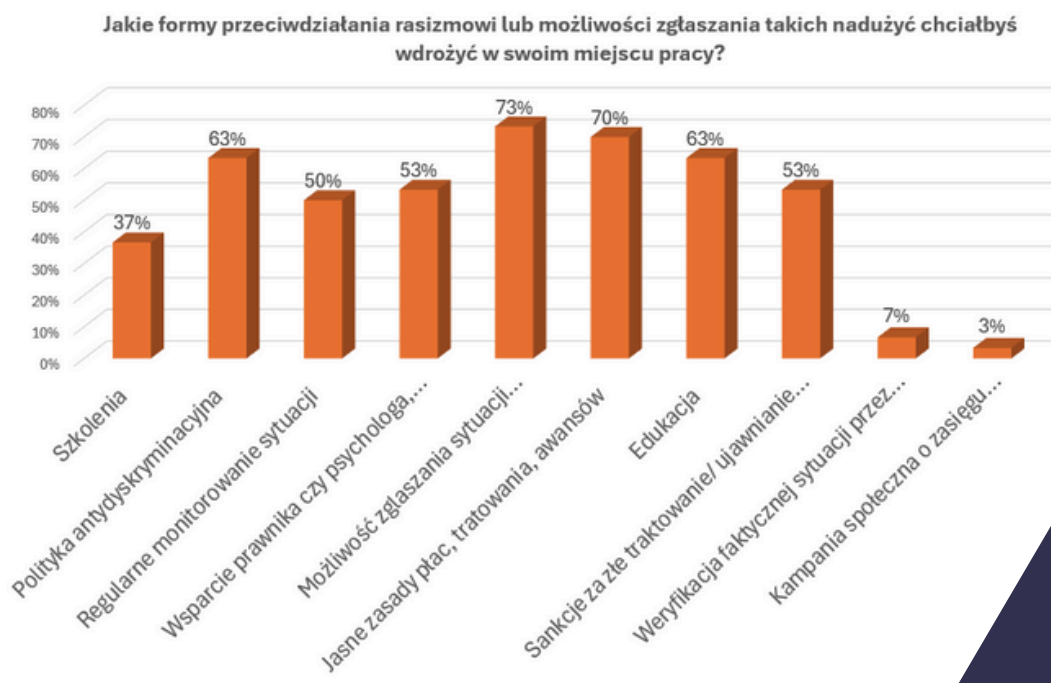
Interpretacja tego przykładu nasuwa myśl słuszną, jednak bardzo smutną w przekazie prawdę, że wszelkie zmiany w myśleniu i działaniu, muszą nierozdzielnie iść w parze z autentyczną potrzebą i przekonaniem o gotowości ich przyswojenia.



Silna potrzeba zmian

Co o metodach walki z rasizmem uważa biznes? Wśród najczęściej wskazywanych odpowiedzi najwięcej osób uznało, że firmy powinny wprowadzić kanał anonimowego zgłoszenia aktów rasistowskich (73%) i jasną politykę awansów z jawną siatką płac (70%). Również zdaniem biznesu walka z rasizmem nie będzie możliwa bez zwiększania świadomości poprzez edukację branży, liderów i pracowników (63%) oraz wprowadzanie jasnej polityki antydyskryminacyjnej (63%). Ta z kolei powinna określać procedurę, jaka zostanie wdrożona w przypadku pojawienia się aktów rasizmu w danej organizacji.

Przedstawiciele biznesu biorący udział w ankiecie zauważyli, że dobrą formą wsparcia cudzoziemców jest wdrożenie przez firmy dostępu do psychologa i prawnika (53%). Dopatrują się w tym możliwości egzekwowania krzywd i przeciwdziałania bezkarności. To również ukłon w stronę mental health pracowników. Olując się do rozdziału dotyczącego obszarów, jakie dotyka rasizm, skierowanie uwagi w kierunku zdrowia psychicznego i samopoczucia dowodzi, że biznes dostrzega problemy i następstwa dyskryminacji, a także chce im realnie przeciwdziałać. Wśród innych pomysłów znalazły się również powołanie niezależnej komórki na najwyższym szczeblu managementu, odpowiadającej za wyciąganie konsekwencji wynikających z zachowań na tle rasistowskim, realne sankcje za przewinienia i wdrożenie ogólnoeuropejskiej kampanii społecznej nt. rasizmu w pracy.



Komentarz eksperta

“

Dyskryminacja i rasizm w miejscu pracy jest nadal istniejącym problemem, z którym zmagają się współczesne organizacje. Pracownicy doświadczają dyskryminacji ze względu na: wiek, płeć, rasę, pochodzenie etniczne czy narodowość. Wyraża się ona m.in. w niedostatecznej reprezentacji na kierowniczych stanowiskach, mniejszych szansach na awans, mikro agresji, nie podejmowaniu przez przełożonych działań adekwatnych do rangi zgłoszonych incydentów dot. dyskryminacji.

Jak pokazują badania HBR^[1] tradycyjne programy szkoleniowe dotyczące różnorodności nie zawsze skutecznie eliminują uprzedzenia, a organizacje muszą wdrażać bardziej holistyczne podejście, np. mentoring i inkluzywne przywództwo. Dlatego edukacja w miejscu pracy jest kluczowym narzędziem w przeciwdziałaniu rasizmowi, zwłaszcza w środowisku wielokulturowym. Aby skutecznie eliminować uprzedzenia i promować integrację, organizacje mogą wdrażać następujące działania edukacyjne: szkolenia z zakresu różnorodności i włączania (DEI - Diversity, Equity, Inclusion), budować świadomość kulturową poprzez interaktywne warsztaty z pracownikami, realizować obowiązkowe kursy z zakresu przeciwdziałania mikro agresją i nieświadomym uprzedzeniom, organizować programy mentoringowe czy buddy systemy dla nowych pracowników, wdrażać polityki językowe wspierające komunikację międzykulturową, promować równości poprzez jawność procesów rekrutacyjnych i awansów, jawnie reagować na przypadki rasizmu w miejscu pracy.

[1]Harvard Business Review "Why Diversity Programs Fail" (2023)

**DR ANNA
TRYFON-BOJARSKA**

**SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA
W WARSZAWIE**



Po pierwsze - reagować

21. marca to wyjątkowa data, kiedy to na całym świecie obchodzony jest **Międzynarodowy Dzień Walki z Dyskryminacją Rasową**. Święto zostało ustanowione przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych w 1966 roku, upamiętniając wydarzenia z 21 marca 1960 roku, kiedy w Sharpeville (RPA) doszło do krwawego stłumienia pokojowej demonstracji przeciwko systemowi apartheidu. W wyniku zamieszek, w których policja ogień otworzyła do tłumu, śmierć poniosło 69 osób, a 180. zostało rannych. Powołane 6 lat później święto to symbol walki z niewolnictwem i rasizmem.

Ta dramatyczna lekcja historii powinna uzmysłowić nam, jak wiele osób, zwłaszcza cudzoziemców straciło życie i zdrowie tylko z powodu odmiennego wyglądu, kultury, religii czy orientacji.

Opinie, zgromadzone w ramach badania przeprowadzonego przez Grupę T2S w ramach kampanii społecznej **#STOPRASIZMOWIWPRACY** nie pozostawiają złudzeń. Zarówno biznes, jak i sami cudzoziemcy uważają, że osoby przejawiające postawy rasistowskie, także w miejscu pracy, powinny podlegać sankcjom karnym. Uczestnicy badania apelują również o konieczność poważnego i jednostkowego podejścia do każdego zgłoszenia dotyczącego przejawów rasizmu w pracy.



Po pierwsze - reagować

Oczywiście, zakres sankcji, o które opiniują uczestnicy naszego badania odnosi się do otoczenia zawodowego:

“Wszelkie przejawy rasizmu powinny być karane finansowo, w tym zwolnieniem z pracy. Organy ścigania powinny traktować takie przypadki poważnie” czy “Wszystkie przejawy powinny być karane finansowo, w tym zwolnieniem i przekazaniem informacji do organów ścigania. Osobie, która zgłosiła incydent, powinna być zagwarantowana anonimowość”.

W przeciwieństwie do kanału zgłoszenia zachowań rasistowskich, który zdaniem ankietowanych powinien w pełni zapewniać anonimowość zgłaszającego, uczestnicy badania uznali, że pracodawcy nie powinni ukrywać osób, którzy dopuścili się dyskryminacji rasowej. Ocenę tej propozycji pozostawiamy specjalistom w zakresie prawa. Kluczowe jest, aby zastosowane w firmach sankcje były zgodne z prawem i nie umożliwiały bezkarnego prześladowania innych.



Po pierwsze - reagować

Warto również podkreślić, że przejawy rasizmu w Polsce podlegają pod przepisy prawa karnego.

Według Art. 257.KK "Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3". Z kolei w Art. 256. §1.KK czytamy: "Kto publicznie propaguje nazistowski, komunistyczny, faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3".

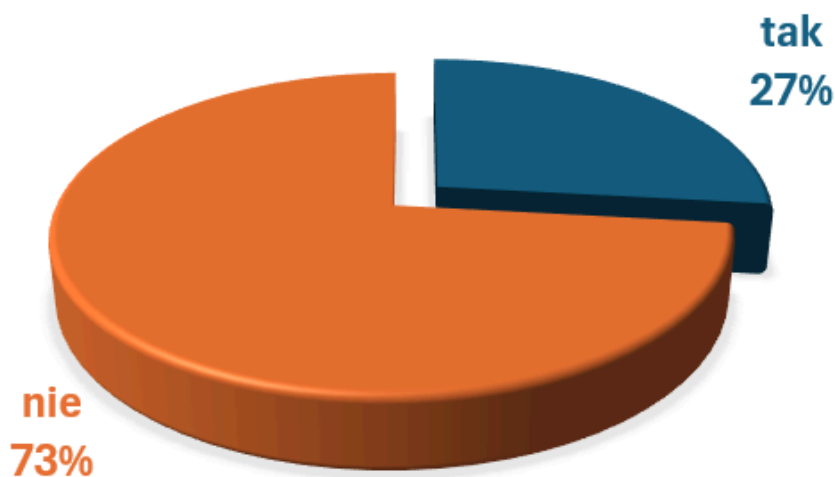
Według dostępnych danych w 2023 roku w Polsce doszło do 893 przestępstwa z nienawiści. Choć nie dysponujemy informacjami na temat konkretnej liczby przestępstw do jakich doszło w ubiegłym roku, przyjmuje się, że zjawisko charakteryzuje tendencja spadkowa. Ta informacja cieszy, choć jednocześnie zmusza do refleksji jak wiele spraw nie ujrzało światła dziennego i nie trafiło na wokandę? Być może odpowiedź na to pytanie na zawsze pozostanie niewiadomą.



Walka o należną równość

Kampania Grupy T2S **#STOPRASIZMOWIWPRACY** od 6 lat nagłaśnia problem dyskryminacji w miejscu zatrudnienia. Temat jest wciąż aktualny, a jego znamiona są nadal widoczne. Wyniki przeprowadzonych badań dowodzą, że 73% uczestników nie spotkało się z dyskryminacją rasową w miejscu swojego zatrudnienia. Pozostałe 27% respondentów przyznało, że odczuła znamiona dyskryminacji na własnej skórze.

CZY KIEDYKOLWIEK SPOTKAŁEŚ SIĘ / SPOTKAŁAŚ SIĘ Z DYSKRYMINACJĄ NA TLE RASOWYM, KULTURALNYM, RELIGIJNYM ITP. W MIEJSCU PRACY?



Nie posiadamy wiedzy na temat zgłoszeń dotyczących rasizmu i reakcji firm na te sygnały. Dla Grupy T2S to kolejny obszar badań, który zgłębimy w kolejnych krokach. Zdajemy sobie sprawę z faktu, że wiele z nich mogło nie zostać ujawnionych, a część zostać zwyczajnie zignorowanych. Jednak przełożenie danych wyraźnie wskazuje na fakt, że zjawisko wciąż występuje. Co więcej, dane z raportu potwierdziły słuszność znaczenia tegorocznego hasła kampanii - **“Rasizm ma wiele twarzy”** i **nie obejmuje już tylko klasycznych, wynikających z definicji zachowań i obszarów, gdyż jego macki sięgają dziś już o wiele dalej.**

Komentarz eksperta

“

Rasizm w miejscu pracy to zjawisko, którego nie można umniejszać, nawet jeśli dane wskazują, że dotyka „tylko” 27% respondentów. Każdy taki przypadek to realna krzywda i poczucie wykluczenia, które mogą mieć długofalowe konsekwencje – zarówno dla jednostki, jak i dla organizacji.

Często przejawy rasizmu, a nawet jego oficjalne zgłoszenia, są ignorowane lub minimalizowane, co sprawia, że osoby doświadczające nierównego traktowania pozostają bez wsparcia.

W fundacji Heart & Mind, Wisdom of Generations, wierzymy, że miejsce pracy powinno być przestrzenią równych szans, wzajemnego szacunku i inkluzywności. To także kwestia strategiczna dla firm – różnorodność i otwartość sprzyjają lepszej współpracy, kreatywności oraz zaangażowaniu pracowników. Dlatego kluczowe jest, by reagować, edukować i przeciwdziałać wszelkim przejawom dyskryminacji – niezależnie od tego, jak powszechne się one wydają.

AGNIESZKA OPERHALSKA

Co-Fundatorka

FUNDACJA HEART & MIND – WISDOM
OF GENERATIONS



Według danych Głównego Urzędu Statystycznego z końcem września 2024 roku w Polsce zatrudnionych było 1.052,7 tys. osób. obcokrajowców, pochodzących ze 150 państw. Największą grupę stanowili obywatele Ukrainy (701,3 tys.). Szacuje się również, że cudzoziemcy poszukujący u nas zatrudnienia reprezentują 150 krajów, z czego najczęściej są to przedstawiciele Wielkiej Brytanii, Niemiec, USA, Ukrainy, Irlandii, Kanady, Rosji, Białorusi, Indii, Francji, Hiszpanii, Włoch, a także Filipin czy Wietnamu. Zainteresowanie polskim rynkiem pracy potęgują zarówno czynniki zawodowe, jak i społeczno-ekonomiczne. Z perspektywy tych pierwszych Polska oferuje wiele miejsc pracy, a także może pochwalić się dynamicznym rozwojem np. sektora IT, AI i startupów, oferując przy tym silne zaplecze wsparcia obcokrajowców i przystępną politykę wizową. Z drugiej strony koszty życia w Polsce są stosunkowo niskie, a położenie geograficzne i jakość życia stanowią dla obcokrajowców atrakcyjny czynnik w wyborze destynacji rozwoju zawodowego. Cudzoziemcy podejmują obecnie pracę w każdej branży. Wielu z nich - 48% według badania Instytutu Badawczego Randstat - pracuje na stanowiskach niższych, niż ich kompetencje.

Grupa T2S składa serdecznie podziękowania wszystkim partnerom tegorocznej kampanii #STOPRASIZMOWIWPRACY: Fundacji Polka XXI wieku, Seris Konsalnet i Fundacji Heart & Mind – Wisdom of Generations ora autorom komentarzy: Andrzejowi Chodaczowi - Prezesowi Zarządu SERIS KONSALNET CLEANING sp. z o.o. i SERIS LAAM sp. z o.o., Małgorzacie Rybak - Dwożyk - Corporate Communication and ESG Department Director T-MOBILE POLSKA S.A., Agnieszce Operhalskiej - Co-Fundatorka Fundacji Heart & Mind – Wisdom of Generations, Aleksandrze Fabin-Jadczak - Koordynatorce Fundacji Polka XXI wieku, dr Annie Tryfon - Bojarskiej - Szkoła Gospodarki Handlowej oraz uczestnikom badania.





Dekalog Grupy T2S

1. Grupa T2S jest pomysłodawcą i autorem kampanii społecznej #STOPRASIZMOWIWPRACY, a równość stanowi najważniejszy fundament wartości Grupy i jest przez nią w pełni przestrzegana.
2. Każdemu pracownikowi Grupy T2S należy się szacunek i nie może być On nierówno traktowany ze względu na pochodzenie, religię, płeć, język etc.
3. Grupa T2S od lat edukuje biznes w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w pracy w ramach kampanii #STOPRASIZMOWIWPRACY.
4. Grupa T2S weryfikuje podejście klientów do dyskryminacji oraz podejmuje współpracę tylko z tymi podmiotami, które prowadzą politykę antydyskryminacyjną.
5. Każda umowa podpisana przez Grupę T2S z pracownikami i klientami zawiera specjalny zapis, gwarantujący poszanowanie godności człowieka.
6. Każdy pracownik Grupy T2S ma prawo zgłaszać akty dyskryminacji w pracy, których padł ofiarą lub był świadkiem na adres kontakt@t2s.org.pl lub bezpośrednio do koordynatora projektu. W stosunku do osób zgłaszających nie zostaną z tego powodu wyciągnięte jakiegokolwiek konsekwencje.
7. Każde zgłoszenie będzie rozpatrywane przez Grupę T2S indywidualnie, a konsekwencje takich działań w stosunku do osób prześladowanych będą wyciągane stosownie do zaistniałej sytuacji.
8. Pracownicy Grupy T2S, którzy ich zdaniem są ofiarą dyskryminacji mogą skierować do Grupy T2S wiadomość mailową z opisem sytuacji. Zgłoszenie zostanie zweryfikowane przez radcę prawnego, a w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa - pracownik otrzyma rekomendację co do możliwości podjęcia działań w tym zakresie.
9. Grupa T2S stale monitoruje sytuacje na projektach. Bierze też pod uwagę opinie pracowników przy tworzeniu zespołów projektowych czy wsparciu w poszukiwaniu przez pracowników zakwaterowania, podejmując działania mające na celu unikanie konfliktów na tle rasowym.
10. Grupa T2S jest otwarta na pomoc swoim pracownikom, również w kwestiach prywatnych.

#STOPRASIZMOWIWPRACY