

LEGENDA

(śmiech) - didaskalia

... - urwana myśl, przzerwana wypowiedź

kursywa - niepewna pisownia nazwiska lub słowa (zapis fonetyczny)

(ns) - niesłyszalny fragment nagrania

(Wprowadzenie do Badania, zgoda na nagrywanie)

- nazywam się Anna Krótki. Jestem dyrektorem szkoły, Zespołu Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich w Gdańsku. Szkoła, którą prowadzę ma tej chwili zatrudnionych 105 pracowników i ponad tysiąc uczniów do niej uczęszcza na dzień dzisiejszy. Prowadzona jest przez organ miasta Gdańska. No i to tyle

Czy w firmie pracują obcokrajowcy, wyznawcy różnych religii, osoby z różnym światopoglądem?

- tak jak najbardziej wszystkie z wymienionych osób

Jak pani firma postrzega kwestie wolności religijnej pracowników? Czy jest to temat, który w ogóle pojawia się w codziennej działalności?

- oczywiście, że się pojawia, ponieważ zatrudniamy ludzi o różnych, że tak powiem, i poglądach, i wyznaniu religijnym. Natomiast na co dzień taki temat nie jest gdzieś mocno rozpowszechniany ze względu na to, że naprawdę tutaj wszystko można pogodzić i do porozumienia z szacunkiem, z tolerancją dla każdego wyznania, pochodzenia czy religii

Jeżeli na przykład pracownicy nie zgłaszają, to jak panie myśli, czy nie mają takich potrzeb, czy się może czegoś obawiają?

- myślę, że nie mają takiej potrzeby zgłaszania. Zatrudniając pracownika u mnie w pracy nie pytam o jego pochodzenie, czy o jego, no o pochodzenie pytam, bo to jest w kwestionariuszu osobowym. Natomiast o wyznanie religijne nie pytam, nie dopytuję. Ale jeżeli ktoś zgłasza mi w trakcie czy rozmowy, czy nawet w trakcie roku szkolnego, że jest innego wyznania, jak najbardziej jest to przeze mnie honorowane. Natomiast tak jak mówię przy pierwszym spotkaniu raczej nie zgłaszają, bo nie mają takiej potrzeby

Czy macie państwo formalne zasadę dotyczące kwestii wolności religijnej? Czy po prostu działacie na zasadzie ad-hoc?

- nie mamy żadnych specjalnych regulaminów ani procedur wprowadzonych na różne wyznania religijne

A to jak państwo te zasady wprowadzacie? Jeżeli nie mają wprowadzonych takich zasad, jak działacie? Czym się kierujecie?

- zapisami prawa i potrzebami pracowników

Czy pracownicy zgłaszają kiedykolwiek potrzeby związane z ich przekonaniami religijnymi? Na przykład to jest prośbą o jakieś dni wolne, czy czas na modlitwy, czy różne podobne rzeczy

- jak najbardziej zdarzają się sytuacje, kiedy pracownicy innego wyznania zgłaszają, że na przykład w innym terminie obchodzą święta. Zgłaszają taką potrzeby dnia czy dwóch wolnych. Jak najbardziej sprawa jest zawsze pozytywnie rozpatrywana i bez najmniejszych problemów

A czy takie prośby pracowników są jakoś źle postrzegane w firmie przez innych pracowników?

- absolutnie nie. Nie zauważyłam nigdy sytuacji, w której osoba innego wyznania, czy innych poglądów religijnych byłaby jakoś źle czy inaczej traktowana przez pozostałych pracowników. Jak najbardziej jest ogólnie panujący szacunek w tej kwestii i nie zauważyłam w tej sytuacji żadnych tutaj niestosownych zachowań

A czy wszyscy pracownicy o różnych wyznaniach zgłaszają takie potrzeby?

Czy są tacy pracownicy, o których pani wie, że są innego wyznania a nie zgłaszają z jakichkolwiek powodów tego?

- są pracownicy, którzy nie zgłaszają. Wiem, że są innego wyznania, ale nie zgłaszają. Najprawdopodobniej wynika to z tego, że nie mają potrzeby. Oczywiście jeżeli pracownik chce rozmawiać na ten temat, nie ma problemu. Ja też jestem otwarta na to, żeby poznać zasady danej wiary, czy danych poglądów religijnych. Bardzo chętnie rozmawiam. Natomiast są sytuacje kiedy wiem, że pracownicy są innego wyznania, ale nie zgłaszają mi potrzeby na przykład dni wolnych. A są tacy, którzy faktycznie są innego wyznania i w innym terminie odchodzą przykładowo tradycyjne święta. W związku z tym zgłaszają mi taką potrzeby i jest to rozpatrywane jak najbardziej pozytywnie

A, bo pani mówiła, że może nie czują potrzeby takiej. A czy istnieje taka hipotetyczna możliwość, że na przykład brakuje im komfortu, żeby o tym mówić, albo nie czują się jeszcze na tyle pewnie w firmie?

- raczej nie, ze względu na to, że jeżeli coś nawet kłóci się z ich poglądami religijnymi choćby związanego z pracą codzienną, to jak najbardziej jest to temat, który omawiany tutaj u mnie w gabinecie. I na pewno nie wynika to z jakiegoś lęku, z

jakichś obaw. Bardziej po prostu, przynajmniej ja to widzę, że jest to, że nie ma takiej potrzeby fizycznej aby pracownik miał ten dodatkowy dzień wolny czy tydzień, czy inne okres wolny właśnie, żeby rozszerzać te swoje działania religijne

A jak ocenia pani znaczenie różnorodności religijnej w zespole? Czy widzi pani w tym korzyści czy raczej wyzwania?

- myślę, że są to korzyści. Każda różnorodność uczy nas czegoś. Ja osobiście jestem bardzo otwarta na różnorodność, więc naprawdę nie mam nic przeciwko. Nie zauważyłam, żeby w gronie pedagogicznym, czy nawet wśród pracowników pozostałych miało to jakieś większe znaczenie w stosunku do pracy. Nikt nie jest przez to specjalnie traktowany czy jest takiego czy innego wyznania, czy takie czy inne poglądy ma religijne. Natomiast jeżeli dobrze wykonuje swoją pracę, to życie prywatne i poglądy religijne nie mają tutaj naprawdę najmniejszego znaczenia. I tak też odbiera to, myślę, grono pedagogiczne

A pani powiedziała, że to korzyści. A czy może pani tak pomyśleć i się mi wymienić, jakie mogą być korzyści z tego, że w zespole są osoby o różnej różnorodności religijnej?

- przede wszystkim wymiana doświadczeń. Myślę, że rozmowa tutaj, poszerzenie swojego świata poglądu. Jak najbardziej też ogólnie w naszej branży jest to mile widziane aby punkt w drodze dalszej edukacji, czy to młodzieży, czy nawet gdzieś w rozmowach mieć dokładną wiedzę, mieć nie jakieś tam zasięgnięte gdzieś z internetu informacje. Tylko z pierwszej ręki dowiedzieć się na czym polega to wyznanie, jakie ma formy, jakie działania się podejmuje w ramach danego wyznania, czy poglądów religijnych. Myślę, że takie rozmowy przede wszystkim wpływają na nasz światopogląd

A czy dostrzega pani w tej całości pracy, bo tutaj wspomniała pani, że jest sporo pracowników, właśnie jakieś wyzwania pod względem różnorodności etnicznej, wyznaniowej, światopoglądowej?

- na ten moment nie

Czy były w firmie sytuacje, w których musieli państwo, musiała pani zareagować na potrzeby religijne pracowników?

- nie, nie zdarzały się takie sytuacje, gdzie musiałabym w jakiś specjalny sposób. No może tylko dostosowując formę pracy tak, żeby nie, w żaden sposób nie kolidowało to z poglądami religijnymi. Czyli na przykład jeżeli mówimy tutaj o jakimś wyznaniu religijnym, które jest sprzeczne z na przykład świętami bożonarodzeniowymi, no to

czy pełni ta osoba funkcję wychowawcy, czy pełni jakąś inną funkcję administracji, obsługi, w tym momencie oczywiście zwolniony taki pracownik jest czy z prowadzenia tak zwanej klasowej Wigilii, czy spotkań świątecznych. Albo nie każe dekorować tutaj w żaden sposób szkoły związanej z świętami bożonarodzeniowymi. Czy też umieszczania różnych artykułów dotyczących świąt Bożego Narodzenia, żeby nie godziło to w potrzeby i w wyznaczenie danej osoby

Czy spotkała się pani albo musiała rozwiązywać taki problem, jakiejś na przykład grafik zmieniać, czy udostępniać jakieś specjalne pomieszczenia na jakieś modlitwy, dni wolne, coś takiego?

- nie, takie sytuacje nie miały miejsca

Jeśli takich właśnie sytuacji nie miały miejsca jak pani sądzi, tak hipotetycznie, jak firma by zareagowała, jak pani by zareagowała na przykład na prośbę pracownika o czas na modlitwę w trakcie pracy?

- myślę, że na początku no byłoby to trudne, bo nie ukrywam, że jeżeli taka osoba pełni rolę nauczyciela to wiadomo, plan lekcji jest zazwyczaj z góry ustawiony. Ale nie jest to rzecz niemożliwa do zrobienia. Jest to po prostu dopracowanie planu lekcji tak, żeby systematycznie co jakiś czas była ta ciągłość, powtarzalność właśnie tej godziny, czy tego czasu wolnego właśnie na ten proces modlitwy czy innych zachowań religijnych

Czy zdarzyły się w pani firmie jakieś konflikty związane z przekonaniami religijnymi, między na przykład pracownikami lub między pracownikami a zarządem? Coś takiego

- nie, takie sytuacje na ten moment nie miały miejsca. Ani nie były mi też zgłaszane przez żadnego z pracowników

Bardzo się cieszę. A teraz hipotetycznie podejźmy do sprawy. Jak nie było takich sytuacji, a na przykład rodzi się konflikt. Jeden z pracowników skarży się na dekoracji religijne w sali, albo w biurze, w pokoju nauczycielskim. Jedni go popierają, drudzy krytykują. Jakby pani sobie poradziła z takim konfliktem?

- przede wszystkim myślę, że to by było wspólne zebranie, uzgodnienie jakichś wspólnych przedsięwzięć, aby każdy miał prawo wypowiedzieć się i aby wszyscy mieli prawo dojść do kompromisu. Z tym, że jest to o tyle ułatwienie, że tutaj praktycznie każdy z nauczycieli ma swój gabinet. Natomiast z obsługi są pomieszczenia wspólne, które jeżeli to by miało komuś przeszkadzać nie są w żaden sposób dekorowane, ani przyozdabiane. Żeby no każdy czuł naprawdę się

swobodnie ze swoimi poglądami. Ale przede wszystkim skupiłabym się na wspólnym zebraniu i uzgodnieniu, wypracowaniu jakiegoś wspólnego frontu, żeby każdy czuł się usatysfakcjonowany z poczuciem właśnie tego, że jest szacunek w stosunku do jego poglądów religijnych, wyznania czy jeszcze innych form

A tu dekoracje. A jeżeli by chodziło na przykład ubiór, dekoracje osobiste, jakieś bransoletki, krzyżyki, takie coś. I to też może się tyczyć uczniów.

Ubierają coś, co może się innym nie podobać i przychodzą do pani z, można powiedzieć pretensjami, ze skargą. Nasila się ten konflikt. Jak uważa pani, jakby pani se poradziła z taką sytuacją?

- myślę, że przede wszystkim jest to rozmowa na poziomie takim uświadomienia, że każdy ma prawo do własnych poglądów. I jeżeli ja mam potrzebę noszenia, nie wiem, krzyżyka na szyi, to drugiej osobie nie bardzo coś do tego. Jeżeli to są dekoracje ogólne, gdzie ta osoba musi przebywać, nie wiem, w pomieszczeniu, gdzie wisi krzyż, czy musi przebywać w sali gdzie jest dekoracja, rozumiem że jest to sprawa do negocjacji i do rozmowy. Natomiast jeżeli jest to biżuteria osobista, czy są to jakieś osobiste przedmioty, no tutaj ja nie mogę nikomu narzucać tak naprawdę jakiegoś ogólnej treści, czy biżuterii, którą może nosić, a którą nie w miejscu pracy. Myślę, że to już jest sfera zbyt osobista i zbyt intymna, żeby w to reagować. I staram się taką wyznawać też zasadę, że czy ktoś nosi krzyżyk na szyi, czy ktoś nosi tęczaową torbę w żaden sposób drugiej osobie, no druga osoba nie ma prawa interweniowania, czy reagowania na takie zachowania, bo jest to coś, co jest osobiste i co jest ważne dla tej osoby

Co w pani opinii jest najważniejszym wyzwaniem w zapewnieniu wolności religijnej w miejscu pracy?

- przepraszam mogę jeszcze raz poprosić pytanie?

Co w pani opinii jest najważniejszym wyzwaniem, w zapewnieniu wolności religijnej w miejscu pracy?

- ciężko mi odpowiedzieć na to pytanie. Myślę, że wzajemny szacunek i tolerancja

A teraz ja będę dawał takie przykłady. Czy wyzwaniem może być organizacja pracy?

- wyznaniem organizacja pracy?

Tak, wyzwaniem. Że na przykład ktoś by chciał inaczej pracować albo, nie wiem, inny grafik, inne godzin ze względu na swoje poglądy

- myślę, że jest to do uzgodnienia, do dojścia do kompromisu

Presja na neutralność.

- nie widzę. To znaczy tak, presja. Nie wywieram żadnej presji. Tak jak mówię, każdy ma prawo być sobą, o ile to nie godzi w podstawowe zasady i nie obraża w żaden sposób drugiego człowieka. I ja takiej presji też nie stosuję i nie sędzę, żeby ktoś z grona pracowników taką presję mógł stosować

A jakby się zdarzyło hipotetycznie, że na przykład któryś z pracowników, albo by się zebrało dwóch, trzech pracowników i by wywierali presję na dyrekcję, na innych, że ma być neutralność w zakładzie pracy. Jakby pani poradziła sobie z takim przejawem?

- zależało by wszystko od tego, na czym ta neutralność miałaby polegać. Nie zmuszam nikogo do tego, żeby prowadził, nie wiem, zajęcia w Sali, gdzie wisi krzyż. Zawsze ten krzyż nie jest przymocowany na stałe, zawsze można zdjąć. Póki co jest to po części urząd, a więc. Nikt nie zgłaszał mi, żeby takie przedmioty, czy takie elementy wyznania religijnego przeszkadzały. Natomiast neutralność. Neutralność może być różnie postrzegana. Mówię, w zależności jakie by były konkretne zarzuty, czego ta neutralność miałaby dotyczyć tak potoczyłaby się rozmowa. Natomiast nie chciałabym i nie preferuję tego aby narzucać pracownikom jak, nie wiem, mają się ubierać, co mają nosić, czy jakie treści mają przekazywać dopóki, jeszcze raz podkreślę, nie obraża to drugiego człowieka

A uważa pani, że brak wiedzy na temat innych religii, innych wyznań może być wyzwaniem w miejscu pracy, żeby to wszystko pogodzić?

- myślę, że tak. Myślę, że brak jakieś hierarchii czy właśnie informacji na temat danego wyznania może być utrudnieniem, może być wyzwaniem. Ale myślę, że to właśnie leży w kompetencji osób prowadzących daną, dany zakład czy daną instytucję, aby mieć szansę na zapoznanie się, na porozmawianie z osobami, które akurat takiego poglądu czy takiej religii są. Dojście do porozumienia i uzgodnienie pewnych zasad i warunków. Natomiast tak, jak najbardziej jeszcze podkreślę raz, że to może być wyzwaniem, no bo przecież nie wiemy wszyscy wszystkiego

A proszę wskazać, co pani zdaniem jest kluczowe, jest największym wyzwaniem w zapewnieniu wolności religijnej w miejscu pracy i dlaczego?

- kluczowym?

Tak.

- rozmowa, dyskusja. Jeżeli ja nie wiem, że pracownik jest innego wyznania, to albo muszę się tego gdzieś pokątnie dowiedzieć, jeżeli nie wiem tego od pracownika.

Więc znacznie utrudnia mi to dostosowanie warunków pracy do danych poglądów religijnych, czy do danych wyznań. Myślę, że to jest największe wyzwanie. Przede wszystkim brak rozmowy, brak komunikacji. Jeżeli ta komunikacja jest, to jak najbardziej wszystko moim zdaniem może dobrze funkcjonować

Czy zauważa pani różnicę w podejściu do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w zależności na przykład od wielkości firmy?

- ciężko mi się na ten temat wypowiedzieć. Myślę, że niezależnie, nie ma to wpływu. Wielkość firmy nie ma wpływu. Bardziej podejście pracowników, a przede wszystkim pracodawcy do danej sytuacji

A na przykład sektor, w jakim firma się znajduje? Na przykład czy sektor prywatny jest inaczej postrzegana, niż sektor państwowy z pani takiego doświadczenia.

- myślę, że tak, że może być inaczej postrzegane. Bo tak naprawdę w sektorze prywatnym więcej zależy od samego pracodawcy, od samego szefa. No i tutaj wiadomo, nie wszyscy są idealni. Znaczący nie ma chyba osoby idealnej. Natomiast ktoś może mieć jakieś uprzedzenia. Czy może na przykład sobie wymyślać, że osób o takich poglądach religijnych, czy takim pochodzeniu, czy takim wyznaniu po prostu nie będzie zatrudniał. Natomiast jeśli chodzi o sektorze, mówimy o sektorze... Boże przepraszam, publicznym, tutaj też pewne rzeczy regulują przepisy prawa. I niewiele możemy z nimi dyskutować na ten temat. No też myślę, że tak jak w każdej firmie na pierwszym miejscu człowieczeństwo i rozmowa. To są takie dwie podstawowe rzeczy, które myślę, że mają wpływ na to

A region Polski. Czy zauważyła pani różnicę w podejściu do tej kwestii?

- myślę, że tak. Myślę, że nie tyle region ile wielkość miasta. Nawet nie tyle miasta, ile obszar miejscowości danej, czy ilość mieszkańców ma na pewno na to wpływ. W miastach czy w miejscowościach, gdzie jest duża liczba mieszkańców, czyli też osób pracujących, jest to bardziej tak, no jest lepsze podejście pracowników. Natomiast w mniejszych miejscowościach bardziej zakorzeniona jest religia katolicka. I myślę, że tutaj też w mniejszych miejscowościach może to mieć wpływ na przykład na zatrudnienie

Pracuje pani w dosyć dużej firmie państwowej. Pewnie obraca się w kręgu innych dyrektorów. A jak to wygląda, jak z pani perspektywy, jak pani patrzy na innych, inne szkoły, jak to wygląda u innych pracodawców? Czy jest podobnie? Różnie?

- zdarza nam się na ten temat rozmawiać tutaj z gronem takich zaprzyjaźnionych dyrektorów i myślę, że większość z nich podziela moje zdanie, że ani kraj pochodzenia, ani religia, ani wyznanie nie ma znaczenia jeżeli nie wpływa to na pracy wykonywaną przez danego pracownika. Czyli pracownik się wywiązuje ze swoich obowiązków. Nie stara się wprowadzać żadnych poglądów czy treści ukrytych w program nauczania. Jak najbardziej nikt nie kwestionuje tutaj tego typu poglądu

A tak na zakończenie powiedzmy tego tematu. Czy ten temat w ogóle panią interesuje lub wydaje się ważny? Jak to wygląda w pani firmie, w pani szkole?

- jeśli chodzi o temat religijności czy wyznaniowości, jak najbardziej jest to temat dla mnie osobiście bardzo interesujący. Ciekawi mnie czym różnią się różne religie, odłamy religijne od wiary katolickiej. Natomiast jeśli chodzi o moich współpracowników, takie tematy nie są gdzieś na forum poruszane, bo nigdy nie były sygnalizowane, nie była sygnalizowana potrzeba takich tematów. A więc myślę, że jeżeli gdzieś są toczzone rozmowy, to tylko w kuluarach. Natomiast takich ogólnych rozmów nie prowadzimy co to poglądów religijnych, wyznań czy innych zachowań

A wspomniała pani wcześniej, że są dekorowane sale w zależności od różnego okresu kalendarzowego. Jak to u państwa w firmie wygląda? Czy to wszyscy dekorują? Czy się wszyscy angażują? Czy to tylko wybrani pracownicy są do tego oddelegowani a reszta jest jakby lekko z boku? Jak to wygląda u państwa w firmie?

- jeśli chodzi o firmę, którą reprezentuję, a dokładniej szkołę, to tutaj dowolność mają wychowawcy. Głównie sale lekcyjne dekorowane są tak naprawdę przez młodzież, pod nadzorem i sugestią wychowawcy. Natomiast nie ma obowiązkowości, nie ma też narzucania, że taka sala musi być udekorowana. Jeżeli ktoś, któryś z nauczycieli jest wychowawcą i klasa prosi o to, bo nawet będąc innego wyznania wiem, że też są tolerancyjni i nie widzą przeciwwskazań do tego, żeby taką salę udekorować.

Natomiast tak jak jeszcze raz podkreślę, nie jest tutaj stosowany żaden przymus, że każda sala, czy szkoła musi być w jakiś sposób udekorowana na święta. Są sale, które, w których znajdują się ozdoby świąteczne jak najbardziej w różnej postaci czy to choinek, czy różnych innych dekoracji. No są sale, które nie są w żaden sposób udekorowane i też młodzież i nauczyciele się dobrze w niej czują

A uczestnictwo, bo pani powiedziała, że uczniowie sami wychodzą. Czyli uczniowie sami chcą uczestniczyć w tym dekorowaniu, w tym takim momentach ważnych dla klasy?

- tak, zgadza się. Są sytuacje, kiedy uczniowie sami wychodzą z taką inicjatywą, że na różne święta nie tylko tutaj akurat święta Bożego Narodzenia, ale na różne święta nawet nie będące tradycją naszego kraju, jak najbardziej chcieliby czy, nie wiem, móc udekorować salę, czy zrobić coś na dany dzień, jakieś wydarzenie w szkole przeprowadzić. Więc tak jak mówię, dopóki to nie ingeruje w godność drugiego człowieka, jak najbardziej taka zgoda jest wyrażana

A jak pracownicy postrzegają takie kwestie, bo wspomniała pani tam wcześniej, że są organizowane właśnie jakieś jasełka, spotkania wigilijne, takie rzeczy. Jak pracownicy do tego podchodzą?

- tutaj też jest dowolność. Jest, najpierw jest zapytanie od osób, które chcą zorganizować takie jasełka, czy coś takiego może się odbyć. Jest przedstawiony do mnie scenariusz takiego wydarzenia. Następnie jest ogólne zaproszenie nauczycieli i kadry obsługującej, i administracji. Jest taka obsługa. Jest, przepraszam, taka informacja przekazana, zaproszenie. Dla osób chętnych zawsze takie wydarzenie jest organizowane. Ale tak jak powtarzam jest to dla osób chętnych. Następnie jest propozycja aby przedstawić to również klasom. I tutaj też jeżeli któryś z uczniów nie chce uczestniczyć w tym, ma zorganizowane inne zajęcia aby reszta klasy mogła uczestniczyć w tym wydarzeniu jakim są jasełka czy jeszcze inne wydarzenia związane z właśnie z religijną, czy z innymi obchodami. Natomiast są też rodzice którzy składają różne oświadczenia, że nie życzą sobie, albo proszą pełen scenariusz. To też jest rodzicom przedstawione. I mają prawo zdecydować czy chcą aby do nich, aby ich dziecko uczestniczyło w takim wydarzeniu czy nie

Czy pani zdaniem polskie prawo wystarczająco wspiera pracodawców w zapewnieniu wolności religijnej pracowników?

- myślę że tak

Jakie pani zna rozwiązania prawne w tej materii?

- to jest trudne pytanie. Na ten moment nie odpowiem. Musiałabym sobie odświeżyć

Ale są takie rzeczy? Jest podstawa prawna którą pani się tam kieruje

- tak, jak najbardziej. Szczególnie jeżeli są to wyznania, no mówię gdzieś pochodzenia religijnego niekoniecznie katolickiego, jak najbardziej jest zapisane, że należy się takiemu pracownikowi czy dzień wolny, czy właśnie ten czas na modlitwę. Jak najbardziej takie przepisy się znajdują

I gdzie pani szuka takich przepisów? Czy pani zleca to jakiemuś pracownikowi? Czy pani wie gdzie takie przepisy się znajdują? Jak je odszukiwać?

- najczęściej jest to wyszukiwanie w internecie, głównie na stronie ministerstwa właśnie związane z tego typu pytaniami

A czy uważa pani, że one są wystarczająco wspierające? Czy one się powinno troszeczkę jeszcze coś pozmieniać?

- jeśli chodzi o zmiany to myślę, że tak przede wszystkim na bieżąco powinniśmy być informowani o wszelkich zmianach. Bo to też bardzo często jest tak, że różne rozporządzenia, ustawy wchodzi w życie, które mają wpływ na, nie tylko na tutaj na temat który rozmawiamy, ale w różnych dziedzinach. I niestety te informacje do nas nie docierają. Gdzieś po jakimś czasie sami wyszukujemy i dowiadujemy się, że coś uległo zmianie. Natomiast taka przejrzystość, doprecyzowanie myślę, że to by było też coś wartego uwagi

Wiem, że u pani to nie jest problem, bo pani już o tym wspominała. Ale tak hipotetycznie. Niektórzy pracownicy wskazują na trudności takie jak na przykład elastyczność, brak elastyczności grafiku, czy niezrozumienie ich potrzeb religijnych przez przełożonych. Jak pani odnosi się do takich opinii z perspektywy pracodawcy?

- powiem tak, wiadomo nie każdemu da się dogodzić. Myślę, że też nie zawsze można ten grafik ustalić tak, żeby wszyscy byli super zadowoleni. Ale jeżeli rozmawiamy, jeżeli próbujemy ten problem rozwiązać i dojść do porozumienia to jak najbardziej wiele, możemy pójść na wiele ustępstw i z jednej i z drugiej strony, gdzie później jedna i druga strona jest zadowolona. Natomiast cały czas powtarzam tutaj myślę, że najważniejszą rzeczą jest komunikacja, a więc jeżeli ja nie posiadam takiej wiedzy, że nie wiem pracownik nie jest z racji swojej, swoich poglądów religijnych, nie jest zadowolony z grafiku, ale ja nie mam tej informacji bezpośrednio od pracownik no to też nie jestem w stanie nic z tą kwestią zrobić. Ale jeżeli jest rozmowa, jeżeli pracownik przychodzi, że z racji tak jak już wcześniej wspomniałam, obchodzenia świąt w innym terminie potrzebuję dzień wolny, nie ma najmniejszego problemu. To wszystko jest do ułożenia i do wypracowania

A czy widzi pani ze swojej takiej perspektywy, ze swojego doświadczenia, że taki problem może być ogólnie na rynku pracy?

- myślę, że tak, bo jest to znaczne utrudnienie w niektórych miejscach pracy. Jeżeli, no nie wiem, weźmy pod szpital. Nagle lekarz w trakcie operacji, co potrzebuje godzinę przerwy na modlitwę? No może to być utrudnieniem dostosowania grafików. Ale myślę, że to też jest, z dwóch stron działa. Myślę, że pewna elastyczność tutaj ze strony osób zatrudnianych też jest mile widziana. Bo wiele rzeczy można uzgodnić natomiast no są sytuacje i są zawody, gdzie niestety ten elastyczny grafik no nie jest możliwy. Bo też czy to właśnie tak jak wspomniałam medycyna czy weźmy pod uwagę straż pożarną. Nie powiemy, że pożar ma wybuchnąć za godzinę, bo teraz mamy przerwę na modlitwę dla tego pracownika czy inne czynności religijne. W związku z tym może to być utrudnione, ale utrudnienie to wynika ze specyfiki danego zawodu

Czy w pani firmie, w szkole prowadzone są jakieś działania edukacyjne, na przykład szkolenie z zarządzania różnorodnością religijną lub jakieś coś podobnego?

- nie, na ten moment takich działań nie ma

A czy widzi pani taką potrzebę?

- na ten moment ani ja sama nie zaobserwowałam takiej potrzeby ani żaden z pracowników nie zgłaszał takiej potrzeby. Więc na ten moment nie

A pani mi powie, ta jakby pani hipotetycznie się tutaj zastanawiała, jakie szkolenia by chciała na przykład pani jeżeli tak patrząc na swoją firmę, patrząc na swoje zarządzanie, jakie szkolenie by były przydatne w takiej kwestii edukacyjnej

- tutaj myślę, że jeżeli mówimy o szkoleniach to mile widziane by było ogólnie pojęta tolerancja. Nie tylko na poglądy religijne, ale też poglądy polityczna, czy poglądy takie bardziej osobiste jeśli chodzi o seksualność. Myślę, że takie szkolenia jak najbardziej, które ukierunkowywały by może, nie tylko ukierunkowywały ale bardziej pokazywały nam tę wszechstronność, byłyby mile widziane

Wspomniała pani, że takie szkole nie są potrzebne w pani firmie. A sądzi pani, że ten temat jest mało ważny, czy on jest już tak rozwiązany, że nie trzeba się, takich szkoleń robić?

- powiem tak, problem nie jest mało ważny, bo to są istotne rzeczy dla każdego człowieka, czy jego poglądy religijne, czy pochodzenie, czy tak jak mówię jego seksualność, są bardzo ważnymi rzeczami. A przede wszystkim w miejscu pracy,

kiedy gdzieś tam każdy oczekuje tej tolerancji. Natomiast na ten moment u siebie w pracy nie zauważyłam takiej potrzeby, aby takie szkolenia miały się odbyć

Jak pani zdaniem będzie się zmieniać podejście do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w najbliższych latach?

- jest to bardzo trudne pytanie. Wszystko myślę, zależy też od osób rządzących, bo no niestety tutaj jeśli chodzi o... nie chciałabym bardzo wchodzić w politykę, ale jeżeli chodzi o partie rządzące, bardzo potrafią namieszać właśnie w dziedzinie wolności religijnej. Mogą być sytuacje, że pewne rzeczy zostaną nam gdzieś tam z góry narzucone i nie będzie tej dowolności. I też pracodawcy wtedy będą mieli bardziej ograniczone prawa. Albo w drugą stronę może to pójść naprawdę w całkowitą swobodę do podejmowania decyzji, jeśli chodzi o pracodawców

A czy ten temat stanie się takim ważniejszym tematem w przyszłości, czy on będzie mniej więcej się plasował na tych samych poziomach?

- tu znowu odniosę się do poprzedniego pytania, a więc wszystko będzie zależało od tego, która partia aktualnie będzie rządziła, tak też myślę będą ukierunkowywały się zmiany z szkolnictwem i w każdej innej dziedzinie pracy

Patrząc na swoje doświadczenia, co doradziłaby pani innym pracodawcom w kwestii zarządzania różnorodnością religijną w firmie?

- raczej daleka jestem od tego, żeby komuś coś radzić. Ale gdyby zapadło, gdyby padło takie pytanie, myślę że przede wszystkim rozmowa, rozmowa z drugim człowiekiem i ta tolerancja. Jest to, jest to naprawdę istotne. Bo jeżeli będziemy siebie nawzajem szanować, jeżeli będziemy tolerować swoje poglądy, to praca będzie łatwiejsza dla każdej ze stron

A czy jest coś, co chciałby pani się dowiedzieć w tej kwestii od innych pracodawców?

- nie. Na ten moment myślę, że jeżeli potrzebuję jakichś informacji staram się je znaleźć sobie sama. Myślę, że też nie chciałabym sobie wyrabiać zdania na podstawie opinii innych

Czy jest coś, co chciałaby pani zmienić w podejściu swojej firmy, swojej szkoły do kwestii wolności religijnej pracowników?

- na ten moment nie

Czyli obecne podejście jest według pani wystarczające

- jeśli pyta pan o moje prywatne zdanie, tak. Jak najbardziej wydaje mi się, że to co w tej chwili dzieje się w mojej placówce jest jak najbardziej OK

A wracając jeszcze do zatrudniania, jak, czy może pani powiedzieć tak troszeczkę, czym pani się kieruje podczas zatrudniania osób? Jak pani wybiera osoby?

- jeśli chodzi o zatrudnienie pracownika, głównie podstawą są kompetencje danego pracownika i uprawnienia do wykonywania tego zawodu, a więc przygotowanie zarówno pedagogiczne jak i kwalifikacje, które ten pracownik posiada. Też myślę, że doświadczenie, ale to jest najmniejszym problemem. Bo doświadczenie tutaj niekoniecznie musi mieć też dobry wpływ. Więc mówię przede wszystkim kwalifikacje i uprawnienia do wykonywania danego zawodu. Nie ma dla mnie znaczenia, czy jest to osoba innego pochodzenia, czy innego wyznania. Oczywiście, jeżeli na rozmowie ktoś mi powie, że jest innego wyznania, ja to uszanuję i jak najbardziej możemy tutaj sobie, gdzieś odnotuję sobie, żeby pamiętać o tym, że nie wiem, w innym terminie będzie potrzebował dni wolnych na obchody świąteczne, czy będzie potrzebował właśnie tej przestrzeni do modlitwy, czy jeszcze innych czynności religijnych. Natomiast to akurat nie ma żadnego znaczenia przy zatrudnianiu danego człowieka. Przede wszystkim jego kompetencje i chęć do pracy

A czy zdarzyło się pani podczas tych lat pracy na stanowisku dyrektora, że ktoś podczas rozmowy rekrutacyjnej właśnie powiedział, że jest innego wyznania, czy innych światopoglądów i czy to nie będzie problemu. Czy taka kwestia podczas rozmowy wyszła?

- nie, nie było takiej sytuacji, żeby z mojej strony czy ze strony osoby, które starała się o pracę taka, takie informacje gdzieś padały

A czy zdarzyło się w pani pracy, może nie tyle nawet jako dyrektora szkoły, ale ogólnie, tak z pani takiego doświadczenia usłyszeć albo samemu się zetknąć, że ludzie na przykład są zwalniani z powodu swojej religijności? Albo szykanowani, czy coś w tym stylu

- ja osobiście nie słyszałam i nie spotkałam się z takimi przypadkami. Gdzieś tam w mediach może się pojawiają, natomiast ja osobiście nie miałam okazji z takim, spotkać się z takim doświadczeniem. Nie miałam takiej okazji

I tak jeszcze na koniec, jak pani postrzega swoich pracowników pod tym kątem religijności? Czy oni, bo tam rozmawialiśmy troszeczkę na początku, czy oni się czują według pani wolni pod względem właśnie swojej religijności, otwartości, światopoglądowości, w pani opinii.

- myślę, że tak. Myślę, że tutaj co do tego moi pracownicy i pedagogiczni, i niepedagogiczni nie mają w tej kwestii zastrzeżeń. Jak najbardziej wiedzą, że ich poglądy religijne nie mają dla mnie znaczenia w kwestii ich zatrudnienia, czy tutaj bycia w zakładzie pracy. Także jak najbardziej myślę, że czują się swobodnie i mam nadzieję, że nie odczuwają żadnej formy ograniczenia z mojej strony

Bardzo dziękuję pani za czas i cenne spostrzeżenia. Czy jeszcze jest coś, co chciałaby pani dodać?

- nie, na ten moment nie

Jeżeli pojawią się jakieś pytania proszę się ze mną skontaktować przez firmę CBOS. Życzę miłego dnia i dziękuję bardzo, do widzenia

- dziękuję pięknie, do widzenia