

Numer wywiadu: 01

Streszczenie wywiadu pogłębionego (IDI): „Realizacja wolności religijnej w miejscu pracy – perspektywa pracodawcy w Polsce w 2025 roku”

Metryczka wywiadu

A) Płeć respondenta/ respondentki:

kobieta

B) Wiek respondenta/ respondentki:

40 – 49 lat

C) Stanowisko /funkcja respondenta/ respondentki w firmie:

Dyrektor/menedżer HR

D) Liczba zatrudnionych w firmie:

od 50 do 250 (105)

E) Sektor działania firmy:

publiczny

F) Lokalizacja firmy:

Miasto powyżej 250 000 mieszkańców

Część I: Podejście do wolności religijnej w miejscu pracy

Czy firma zatrudnia obcokrajowców, osoby z innego kręgu kulturowego, innego wyznania

Rozmówczyni jest dyrektorką dużej szkoły w Gdańsku, zatrudniającej ponad 100 pracowników.

Pracują wszystkie wymienione kategorie: cudzoziemcy, wyznawcy innych religii, osoby o zróżnicowanym światopoglądzie.

tak jak najbardziej wszystkie z wymienionych osób

Jak firma postrzega kwestie dotyczące wolności religijnej pracowników?

Pojawia się często.

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

Jeśli kwestie dotyczące wolności religijnej pracowników nie pojawiają się w codziennej działalności - dlaczego?

Nie dotyczy – pojawiają się. Rozmówczyni podkreśla, że w szkole panuje wzajemna tolerancja.

Nie ma potrzeby zgłaszania problemów, bo ich nie ma - w szkole panuje tolerancja.

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 firma ma formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej pracowników?

Nie ma zasad. Rozmówczyni uważa że nie są potrzebne.

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

Czy pracownicy zgłaszają potrzeby związane z ich przekonaniami religijnymi?

Takie sytuacje się zdarzają i w opinii rozmówczyni szkoła zawsze podejmuje decyzja korzystne dla zgłaszających.

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

Bywa też, że pracownicy wyznający inną religię nie zgłaszają potrzeb związanych z tą religią. Rozmówczyni nie wie, dlaczego.

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, rozmawiamy na ten temat, nie ma problemu. Ja też jestem otwarta na to, żeby poznać zasady danej wiary, czy danych poglądów religijnych. Bardzo chętnie rozmawiam.

Znaczenie różnorodności religijnej w zespole – korzyści czy raczej wyzwania?

Rozmówczyni jest bardzo pozytywnie nastawiona do różnorodności religijnej i podobne postawy skłonna jest przypisywać swoim kolegom i koleżankom.

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

Główna korzyść to możliwość wymiany doświadczeń i poszerzenia własnego światopoglądu.

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.

Część II: Praktyki i wyzwania

Czy były sytuacje, w których firma musiała zareagować na potrzeby religijne pracowników?

Rozmówczyni unikała podkreślania atmosfery świąt Bożego Narodzenia, aby nie urazić osób innych wyznań.

...zwolniony taki pracownik jest czy z prowadzenia tak zwanej klasowej Wigilii, czy spotkań świątecznych. Albo nie każę 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 wyznanie danej osoby.

Czy zdarzały się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi?

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

Jeśli nie było takich konfliktów – hipotetycznie: jak firma poradziłaby sobie z konfliktem związanym z przekonaniami religijnymi?

Rozmówczyni podkreśla, że jej strategią unikania konfliktów jest konsensualność i potrzeba uwzględnienia potrzeb wszystkich zainteresowanych.

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

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

Postrzegane wyzwania w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy:

Organizacja pracy

Rozmówczyni uchyła się od wyjaśnienia ujętego w kategoriach „wyzwania” i zapewne wiąże się to z tym, że w ogóle stara się unikać dyskursu w kategoriach wyzwań, problemów, trudności. Woli mówić o różnicach religijnych w kategoriach wyłącznie pozytywnych, podkreślając swoją pozytywną i nie różnicującą ludzi postawę.

ciężko mi odpowiedzieć na to pytanie. Myślę, że wzajemny szacunek i tolerancja myślę, że jest to do uzgodnienia, do dojścia do kompromisu

Presja na neutralność

Znów – obawa przed słowem „presja”. Rozmówczyni broni się przed tym słowem deklarując, że ona żadnej presji nie wywiera.

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 sądzę, żeby ktoś z grona pracowników taką presję mógł stosować

Hipotetyczna presja na usunięcie krzyża wzbudza odruch obronny. Obrona polega na obiektywizowaniu sytuacji: nikt nie zgłaszał, że jest to problem.

Nikt nie zgłaszał mi, żeby takie przedmioty, czy takie elementy wyznania religijnego przeszkadzały. Natomiast neutralność. Neutralność może być różnie postrzegana.

Brak wiedzy

Tak, może być utrudnieniem i wyzwaniem. Głównie dla decydentów. 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...

Element postrzegany przez respondenta jako kluczowy - największe wyzwanie w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy

Rozmowa, dyskusja. Jeśli jest, wszystko dobrze funkcjonuje.

Czy są różnice w podejściu do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w

zależności od wielkości firmy, sektora czy regionu Polski?

Rozmówczyni nie ma wiedzy na ten temat. Uważa, że wielkość firmy nie ma wpływu. W sektorze prywatnym wszystko zależy od właściciela. W publicznym bardziej działa prawo. Region – raczej nie, natomiast wielkość miasta ma wpływ. Im większe miasto, tym lepsze podejście do pracowników.

Natomiast w mniejszych miejscowościach bardziej zakorzeniona jest religia katolicka.

Czy temat wolności religijnej w miejscu pracy jest ważny dla respondenta?

Tak. Rozmówczyni deklaruje, że jest to dla niej ważna kwestia.

jak najbardziej jest to temat dla mnie osobiście bardzo interesujący. Ciekawi mnie czym różnią się różne religie, odłamy religijne od wiary katolickiej.

Natomiast takich ogólnych rozmów nie prowadzimy co do poglądów religijnych, wyznań czy innych zachowań.

Czy temat wolności religijnej w miejscu pracy jest ważny dla firmy?

Wydaje się że tak – jako jeden z obszarów, gdzie powinno się upowszechniać tolerancję i konsensualizm.

Część III: Polityka i kontekst prawny

Czy polskie prawo wystarczająco wspiera pracodawców w zapewnianiu wolności religijnej pracownikom? Jakie przepisy /rozwiązania prawne dotyczące zapewniania wolności religijnej pracownikom zna respondent? Jak je ocenia?

Tak.

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

Czy w firmie występują takie problemy jak brak elastyczności w grafiku czy niezrozumienie potrzeb religijnych pracowników przez przełożonych?

Rozmówczyni deklaruje konsensualizm i gotowość do kompromisu.

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.

A czy takie problemy występują w ogóle na rynku pracy?

Tak.

Czy firma prowadzi jakieś działania edukacyjne z zarządzania różnorodnością

religijną?

Nie ma takich działań.

Jeśli nie prowadzi: czy respondent widzi potrzebę takich działań edukacyjnych z zarządzania różnorodnością religijną?

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

Jeśli respondent nie widzi potrzeby działań edukacyjnych z zarządzania różnorodnością religijną: dlaczego?

Po dopytaniu rozmówczyni proponuje szkolenia w dziedzinie „ogólnie pojętej tolerancji”.

Nie tylko na poglądy religijne, ale też poglądy polityczne, czy poglądy takie bardziej osobiste jeśli chodzi o seksualność. Myślę, że takie szkolenia jak najbardziej, które ukierunkowywałyby może, nie tylko ukierunkowywały ile bardziej pokazywały nam tę wszechstronność, byłyby mile widziane

Część IV: Refleksje i przyszłość

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

Ta kwestia jest upolityczniona. Różne partie różnie do niej podchodzą i ich polityka w tej dziedzinie może być skrajnie różna.

Respondent mający doświadczenie w zarządzaniu różnorodnością religijną w firmie: co doradziłby w tej kwestii innym pracodawcom?

Rozmowa i tolerancja.

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

Czy chciał(a)by się dowiedzieć czegoś w tej kwestii od innych pracodawców?

Rozmówczyni nie widzi takiej potrzeby.

Myślę, że też nie chciałabym sobie wyrabiać zdania na podstawie opinii innych.

Czy jest coś, co respondent chciałby zmienić w podejściu swojej firmy do kwestii wolności religijnej pracowników?

Nie.

Jak najbardziej wydaje mi się, że to co w tej chwili dzieje się w mojej placówce jest jak najbardziej OK

Uwagi końcowe respondenta/respondentki

Brak