

LEGENDA

(śmiech) - didaskalia

... - urwana myśl, przerwana wypowiedź

kursywa - niepewna pisownia nazwiska lub słowa (zapis fonetyczny)

(ns) - niesłyszalny fragment nagrania

(Wprowadzenie do Badania)**Proszę powiedzieć parę słów o sobie. Jaką rolę pełni pan w firmie?**

- firma działa w sektorze pośrednictwa finansowego, głównie kredytowego. Ja tam jestem szefem sprzedaży, członkiem zarządu i udziałowcem. Firma jest w branży dosyć duża. Ma 250 milionów przychodów. I około 1800 osób, które z nią pracuje, współpracuje

A czy w tej firmie pracują obcokrajowcy?

- tak, pracują

A osoby o innym wyznaniu niż katolicyzm?

- czy innym to nie wiem. Mogę tylko przypuszczać, bo my takich informacji nie zbieramy. Oczywiście, jeżeli są to obcokrajowcy, to taką informację zbieramy. Mamy około 80 Ukraińców. No to to będzie 3%-4%

Czyli rozumiem, że ci obcokrajowcy to są głównie Ukraińcy?

- to są głównie Ukraińcy. I mamy troszeczkę osób z dwoma obywatelstwami. To są najczęściej Polacy, którzy wyjechali głównie do Holandii i do Wielkiej Brytanii, gdzie po prostu funkcjonują. I w których to krajach dostarczają te produkty finansowe, które wolno z Polski tam dostarczyć. Bo nie wszystko wolno dostarczyć. Niektóre produkty po prostu, jeśli musisz wziąć kredyt hipoteczny złotówkowy w Polsce, no to, jeżeli jesteś obywatelem Wielkiej Brytanii, to go tak nie dostaniesz z polskiego banku. Chyba że będziesz tu przebywać, ale tam to nie. Ale te produkty, które można wziąć w innym kraju, no to są tacy Polacy, którzy wyjechali w pewnym etapie czy to do Holandii, czy do Wielkiej Brytanii. I tam po prostu dalej pracują w naszej firmie na rzecz Polaków, którzy tam też mieszkają

A wracając do tej różnorodności religijnej w pana firmie, to tak jak pan powiedział nie wie pan tego dokładnie.

- żebyśmy to wiedział, musiałbym tą daną zbierać. A ta dana jako super wrażliwa, ona nigdzie nie jest w firmie przetwarzana. Nie zbieramy takiej danej, nie pytamy o nią. I jej w związku z tym też tym bardziej nie przetwarzamy. Więc za bardzo nie mam punktu, w którym by mnie ktoś o tym poinformował

A czy na przykład pojawiają się takie sytuacje, w których można się domyślić, że dana osoba jest innego wyznania? Albo czy pojawiły się takie sytuacje, że ktoś poprosił na przykład o czas wolny na modlitwę?

- no to tak. To ci wszyscy, którzy pracują na umowach agencyjnych, czyli ci, którzy są przedsiębiorcami, którzy z nami współpracują, to oni wyznaczają czas swojej pracy samodzielnie. W sensie, że są tak naprawdę dużo bardziej kontrahentami i podmiotami, które z nami tworzą wspólny biznes niż osobami, które pracują od - do. Więc te osoby, nawet gdyby miały chęć wyjść na jakieś nabożeństwo, albo się pomodlić albo w jakimkolwiek pojechać w innym terminie świąt, to mi nawet o tym nie powiedzą. Jak chodzi o centralę w Poznaniu, o centralę w Warszawie i osoby, które są zatrudnione na umowy o pracę, tych osób jest około 200. No to tak. Zdarzają się prośby o urlop w dziwnym czasie. My nie robimy z tym problemu. Ale znowu tak, żeby nam ktoś na przykład zawnioskował o urlop związany ze swoimi wyznaniem, to ponieważ my z urlopami na żądanie nie mamy raczej problemu. To też za bardzo nas też nie interesuje powód, dla którego ktoś taki urlop bierze. Prędzej bym zauważył, że ktoś jest innego wyznania, gdyby miał takie cechy zewnętrzne. Ubiór czy przesłonięcia twarzy, czy jakieś nakrycia głowy. Ale to przyznam się szczerze, że Poznaniu takiej osoby nie mamy. W Warszawie też nie. Wiem, że na pewno wyznania prawosławnego jest część Ukraińców. To wiem na pewno. Na przykład dlatego wiem, że oni mają ciut inaczej święta Bożego Narodzenia. I oni po prostu w innym momencie tam znikają. Oni mają to później niż my tam bodajże o kilka dni, czy coś takiego. I oni po prostu tam w swoje strony jadą później. My nie robimy z tym żadnego problemu. A to tylko z tego powodu, że to jest taki moment, kiedy pod koniec roku, wiadomo, że wszyscy w związku ze świętami mają taką zmasowaną przerwę świąteczną. No to tam to łatwo zauważyć

A jak wygląda rekrutacja pracowników w pana firmie? Czy to jest, że wystawia się ogłoszenia, czy może też z polecenia?

- to zależy do jakiego działu. Bo mamy rekrutację bardzo, bardzo, bardzo wielowątkową. Bo mamy rekrutację o pracę i na umowy o współpracy, które poszukują konkretnych specjalistów. I to się dramatycznie różni. Bo na umowę o pracę szukamy rzadko do jakichś określonych funkcji. No to to rzadko. No bo dopóki funkcja jest obsadzona i nie ma w niej zmiany, czy to nie wiem, jak się szuka do działu prawnego, czy do księgowości, czy do rozliczeń, no to wtedy jest to bardzo, bardzo precyzyjny profil kandydata związany z umową o pracę. To jeszcze jest nie

tylko jakby dyspozycyjność. Ale też kwestia tego, że po prostu szukamy określonych kompetencji. To jest jedna noga. Druga noga to rekrutujemy na umowę o pracę również, natomiast do takiej pracy administracyjno-biurowej. No to tam ten profil jest łagodniejszy. W sensie mniej taki nastawiony na poszukiwanie konkretnych kompetencji. Taki luźniejszy bym powiedział. I to jest jedna noga. Druga noga to są te wszystkie z głównego biznesu. Czyli z tej finansowej branży specjalistów. Takich jak z *sekcji kredytowej*, hipotecznych, gotówkowych, MŚP, ubezpieczeniowych, życiowych, majątkowych. No to tam poszukujemy ludzi, którzy albo byli w tej branży, funkcjonują w tej branży na rynku. I im pokazujemy swoją ofertę, czy by z nami nie chcieli tego robić? Albo wręcz szukamy kogoś, kto ma określone predyspozycje, jest po określonym kierunku studiów, i chciałby się w danym kierunku rozwijać. Tylko tam jest wtedy, w każdej z tych odnóg. Ja nawet nigdy się nad tym nie zastanawiałem głębiej. W sensie nie zastanawiałem się, czy mi wolno. Ale ja nie mam takiego punktu, który by mi mógł przyjść do głowy, który miałby mi albo pomagać, albo przeszkadzać, albo mieć jakikolwiek impact, jak chodzi o wyznanie, czy o religię. Nie spotkałem się z sytuacją taką, żebym w jakimkolwiek profilu miał tym zainteresowanie, czy też pytał. Według mojej niczym niepopartej wiedzy. Nie umiałbym wskazać na przepis. Ale wydaje mi się, że z jakichś przepisów wynika, że w rekrutacji nie wolno o to w żaden sposób zapierać. Ale to tylko mówię tak, tak z takiej własnej, że tak powiem... Nie wiem skąd to wiem, ale wydaje mi się, że tak jest. Natomiast nie zmienia to postaci rzeczy, że nas to w procesach rekrutacyjnych w ogóle nie interesuje

A jak pana firma postrzega kwestię wolności religijnej pracowników? Czy to jest w ogóle temat, który pojawia się w codziennej działalności, albo dyskutuje się o nim w zarządzie? Albo może między pracownikami pojawia się ten temat?

- ponieważ firma powstała w określonym czasie, sama firma powstała w 2002 roku, w końcówce drugiego roku. I ja tam jestem prawie od początku. I to był czas, w którym ta firma powstała na bazie ludzi w podobnym wieku. Czyli my wszyscy byliśmy. Po prostu założyłem grupę ludzi, która później tą firmę pociągnęła siłą rzeczy też jakby w takim swoim gronie osób, do których była w stanie dotrzeć, które znała i tak dalej. To powoduje w skrócie, że trzon firmy ma na dzień dzisiejszy, czyli będąc 20 lat później niż wówczas, to trzon firmy ma między 40 a 45, 47 lat. Więc to są osoby konkretnie w takim wieku. Wydaje mi się, że osoby w tym wieku, no i też jest dużo młodszych. No bo oni tam dochodzili, dochodzili ludzie w podobnym do nas wieku. Więc ostatnio

liczyliśmy, że średnia wieku w firmie jest 36 lat i jeden miesiąc. No więc, no to jak nas stawia, jak patrzę na różne firmy, różnej wielkości, to ten średni wiek w firmie u nas jest stosunkowo niski. Znaczą się firmy, w których średnia zawsze jest powyżej czterdziestu. Z gruntu jako średnia. U nas ona jest tak jak powiedziałem 36 lat. Więc zauważyłem, że u nas ci ludzie są stosunkowo liberalno-tolerancyjno-wyluzowani. I nie tylko kwestia wyznania u nas nie za bardzo stanowi temat. Ale też i nawet takich aspektów jak orientacja seksualna czy takie nawet powiedzmy poglądy. Ktoś ma jakieś, ktoś ma jakieś inne. Jest też na takim poziomie. Tak to się jakoś u nas przyjęło, że u nas w tonie jest mieć do tego wyrozumiałość taką pełną. Gdyby to badanie dotyczyło orientacji seksualnej to byłbym w stanie dużo więcej powiedzieć. Bo mamy po prostu w firmie całą rzeszę osób, które najzwyczajniej w świecie w sposób otwarty są po prostu homoseksualne. W obydwu płciach. I to w sposób taki, że znamy partnerów czy partnerki tych osób. W jakichś tam różnych sytuacjach. Czy to z pogranicza takiego firmowego, czy firmowo-prywatnego. I my, że tak powiem, że z relacji tych osób wiem, że się czują po prostu bardzo dobrze. Jednym z powodów, dla których mamy. Ja bym nawet powiedział, że myślę, że taki odsetek, myślę, że spokojnie 5%, może nawet 8% osób o *nieheteroseksualnych*, orientacji seksualnej u nas, bo to po prostu u nas działa. Ja mam sam bezpośrednio dwie osoby w moim zespole, z którymi pracuję bezpośrednio. Współpracuję w mojej linii. Ja mam precyzyjnie 15 osób, z którymi pracuję. Dwie są homoseksualne. To są akurat mężczyźni. I jakby mi to kompletnie nie przeszkadza. I oni też zwracają uwagę na to, że w odróżnieniu od miejsc, w których byli wcześniej. Bo to obydwaj dżentelmeni wcześniej pracowali w innych firmach. No to zwracają uwagę, że tam natrafiali na różnego rodzaju utrudnienia, nieprzyjemności, jakieś tam kłopoty. A tutaj wręcz przeciwnie. Więc mogę tak powiedzieć, jako przez pewnego rodzaju porównanie czy podobieństwo, że te aspekty u nas nie tworzą żadnego problemu. Wręcz odwrotnie. Gdyby ktoś potrzebował nawet potrafię sobie wyobrazić, żeby ktoś potrzebował kawałek dywanika rozłożyć do modlitwy i byłby, tak to.

Czyli gdyby była taka sytuacja w pana firmie, to nie byłoby z tym żadnego problemu?

- nie byłoby z tym żadnego problemu. Nie byłoby z tym problemu. Tak samo, jak nie stanowi problemu, że przychodzi po prostu ze swoim partnerem na spotkanie tam jakieś takie, które czasem jest koktajlowe. Że jest jakaś sytuacja kongresu, na którym są osoby towarzyszące, gdzieś tam w wieczornym układzie. To mówię, te osoby się

znają. Tak samo ci prawosławni, którzy... Nie zauważyłem nigdy czegoś takiego, żeby komukolwiek przeszkadzało, albo żeby się ktoś nad tym zastanawiał

To jeszcze wróćmy do tej hipotetycznej sytuacji, że ktoś chciałby się pomodlić w czasie pracy. To jakby państwo zareagowali na taką zakomunikowaną potrzebę? Co by wtedy zrobiła firma w takiej sytuacji? Jak pan przypuszcza?

- przypuszczam, że uzgodniliby między sobą prędko miejsce, w którym mogłaby się taka osoba pomodlić. Czy swój jakiś obrządek tam przeprowadzić. Jakąś tam czynność religijną. Tak żeby nie przeszkadzać. Ani ktoś jemu, ani ona osobą. Tak jak się muszą często dogadywać. Mamy dużo lotnych desków. Są salki do spotkań z klientami. U nas jest bardzo dynamicznie. Bo u nas jest ta praca dynamiczna. W związku z tym, że jest bardzo duża styczność z klientami. Tu klient wychodzi, tam wychodzi, tu ktoś pisze maila, tu ktoś do kogoś dzwoni, tu znowu ktoś wszedł. Więc ta dynamika jest dosyć duża. Więc myślę, że oni by się w dużym tempie po prostu uzgodnili, gdzie on mógłby to zrobić. A przyszła mi teraz ciekawa rzecz do głowy. Bo z jednym, to się stykam. Teraz tak sobie pomyślałem. Bo na ten moment to ci wszystko mówię, z czym się nie stykam. Ale teraz przyszło mi do głowy, z czym się stykam. Stykam się z tym, że w ramach wiary chrześcijańskiej, katolickiej, są osoby w organizacji, które są bardziej takie żarliwo-praktykująco w to zaangażowane. Są takie, które są niezaangażowane, albo mniej, albo w ogóle. I są też tacy, którzy są anty. W sensie tacy, którzy są tam nastawieni na różne aspekty.

Mają trochę inny światopogląd niż my.

- mają taki, że mają do tego kościoła katolickiego bardzo duże zastrzeżenia. I teraz sobie pomyślałem, że to z czym się stykam, to czego jestem świadkiem. To oni faktycznie bywa, że dyskutują. I to mnie teraz tak silnie uderzyło. Ja się nawet raz po raz przysłuchuję temu. W jakichś tam różnych sytuacjach potrafi to wyskoczyć

A gdyby była taka możliwość mógłby pan przytoczyć jakąś sytuację, przykład?

- tak, na przykład, że jedziemy na jakiś tam wyjazd firmowy. I gdzieś na to zejdzie. Trochę na zasadzie jak nie wiem tam, u cioci na imieninach schodzi na politykę albo na religię. I to się od bardzo wielkiego dzwonu zdarza. Najczęściej się to zdarza przy okazji tam jakichś zbliżających się świąt, czy to wielkanocnych, czy bożonarodzeniowych. Jak tam nie wiem, ktoś tam mówi, że on tam teraz czegoś nie może. Bo on tam ma post, czy coś tam. I tam zaczynają dyskutować. Albo że nie może, bo on tam idzie na jakieś tam roraty, albo na jakieś tam inne rekolekcje. I tam się o tym robi dyskusja. I zauważyłem, że ona wtedy najczęściej ma taki wydźwięk,

że te osoby, które są takie z tym wycofane. W sensie, że ani tam z tym nie walczą, ani nie są w to zaangażowane. To im po prostu jest wszystko jedno. Oni za bardzo nie chcą brać udziału w takich dyskusjach. Dyskutują ci, co są na nie, z tymi, co są na tak. I ku mojemu zaskoczeniu oni zazwyczaj się porozumiewają. I dochodzą do takiego. To się nie kończy walką. To zaskakujące. To nie kończy się walką. Kończy się najczęściej taką konstatacją jednych i drugich, że ci, co są zaangażowani mówią, tak, jak widzę te zastrzeżenia. Widzę te niedoskonałości. Widzę, że to powinno być do zmiany, to do reformy. To jest tam z poprzednich wieków. To Kościół robi po to, żeby nikt nie mógł dziedziczyć. Więc po to celibat. Mam do tego zastrzeżenia. Tam tym molestowaniem to to jest nie do przyjęcia. Ale na koniec dnia ja wierzę. Jestem wierzący. To jest dla mnie ważna część życia, ta duchowa jest dla mnie istotna. No i ja widząc te wszystkie mankamenty traktuję, że mimo wszystko to jest to medium, które mi ten kontakt z religią, z medium daje. A tam ci drudzy mówią, że widzę, że jesteś tutaj... Masz swój rozum. Jesteś tam zaangażowany w wiarę jako taką. Wspólnie widzimy te niedoskonałości Kościoła, nazwijmy to. Więc mnie to blokuje całkowicie, ciebie to nie blokuje. Tu to zostawmy

Czyli, jeżeli ja dobrze pana rozumiem, to pojawiają się rozmowy między pracownikami na tematy religijne, jednak nie dochodzi do jakichś dużych konfliktów. Wręcz przeciwnie, oni się dogadują między sobą.

- oni się dogadują między sobą, tak

I rozumiem, że jakby nie potrzeba interwencji ze strony na przykład kadry, zarządu w te sprawy.

- nie mieliśmy takiej ani jednej sytuacji przez 20 lat, żebyśmy... Znaczący mieliśmy takich, żeby trzeba było interweniować w różnych konfliktach to trzeba było. Ale jakby na takim tle, czy z takim wątkiem, to ani jednej. Nie wiem, z czego to do końca wynika. Może trochę to wynikać z tego, że nie wiem... Może dlatego, że tutaj dosyć szybko oni się co do principów zgadzają. Czyli, że pewne rzeczy w tym Kościele do zmiany. A to, że ktoś jest bardziej aktywny w wierze, a ktoś mniej, jest po prostu dla jednych i dla drugich zrozumiałe. Więc, jak się tu do tych pryncypii zgodzą to, to, że kogoś to blokuje, a kogoś nie, nie powoduje, żeby mieli o to kruszyć kopie

To jeszcze wróćmy do kwestii wolności religijnej w zarządzie. Bo pytałam wcześniej, czy jest to temat, który się pojawia. I z tego, co zrozumiałam, o ile dobrze zrozumiałam oczywiście. To wynika na to, że nie ma takiej potrzeby. Na

razie nie dostrzegają państwo takiej potrzeby, żeby zajmować się tym tematem, tak?

- nie, nie zajmujemy się tym tematem w ogóle

Nie dlatego, że jest to temat mało ważny, czy z jakichś innych powodów. Tylko na razie nie widać takich?

- jest tak dlatego, że nie mamy zgłoszonych na tym polu ani potrzeb, ani konfliktów
Rozumiem.

- tak bym to powiedział

I myśli pan, że to jest raczej kwestia tego, że pracownicy nie mają takich potrzeb? Czy może mają obawy zgłaszać takie potrzeby religijne?

- myślę, że jeżeli u nas ten aspekt, tej, że tak powiem różnorodności seksualnej rozwiązuje się poprzez wyrozumiałość, tolerancję. To religijność jest jeszcze cały kawał dalej. W sensie, że my bardziej mamy radary wystawione na to, czy ktoś tam... Mieliliśmy taki wątek na zarządzie jakiś czas temu, jakie jest prawdopodobieństwo, że w używaniu takich kolokwializmów, takich powiedzmy z języka takiego brzydkiego, ordynarnego może kogoś urazić, bo się będzie odnosił tam, nie wiem, ty pedale, czy coś takiego. Ale się okazuje, że nie ma czegoś takiego w takim rozumieniu, że... Naprawdę tego nie ma. W sensie nie ma do tego stopnia, że mówię, jest bardziej w tonie być w tym zakresie wyrozumiałym niż nie. I nawet ci, o których bym tak sobie pomyślał, że trochę są tacy deczko, powiedzmy tacy sztywniejsi, prawicowi. To oni też. Nawet taką miałem sytuację, że w moim tym bezpośrednim zespole. Mam takiego jednego właśnie żarliwego katolika, takiego prawicowca zawołanego, Grzegorza. I mam tego jednego pracownika, który jest po prostu gejem. Też notabene Grzegorza. I byłem ciekaw, jak przychodził do nas ten drugi Grzegorz, ten pierwszy już był. Pamiętam tak, że było w ten sposób, że było bardzo szybko wiadomo. A już wiem. Bo wszyscy tam wyczaili szybko na mediach społecznościowych, że on po prostu ma partnera, ten drugi Grzegorz. Ma partnera od lat, Maćka. Więc w ogóle było wiadomo, że ten. No i przychodzi do mnie ten pierwszy Grzegorz i mówi: słuchaj Marcin, ty wiesz, jakie ja tu mam podejście. Ty wiesz, że to dla mnie jest trudne. Ty się nie obawiaj. Ja żadnej komety nie zrobię. Ale mi tutaj ścisnąć to mi się nie każe. Ty naprawdę myślisz, że ci się będę kazał ścisnąć? Nie, nie, nie wiesz, tylko tak mówię. No i tam minęło potem nie wiem z pół roku, czy prawie rok. Przychodzi do mnie i mówi słuchaj, nie wiem, jak to mam, ciężko mi to. Nie wierzę, że sam to mówię, ale ten Grzegorz jest po prostu zajebisty. Ten jego

Maciek to chyba jest jeszcze fajniejszy. I ja, w sumie nie wiem dlaczego, albo mi to w ogóle nie przeszkadza. Ja mówię, to chyba dobrze. Czyli jakby jest coś takiego, że nawet takie powiedzmy nieco sztywniejsze podejścia, po prostu poprzez odczarowanie takie najzwyczajniejsze, poprzez obcowanie z sobą powodują, że. Się okazuje, że nie wiem. Nie ma ani pół powodu, być do tego jakoś uprzedzonym. I wydaje mi się, że tym bardziej tak samo jest z tymi aspektami religijnymi. Które ja obserwuję, że jednak są. Mniej emanują. To jest mniej widoczne. No bo rzadziej jednak te osoby. Rzadziej się spotykam z tym, żeby to było. Tak jak mówię, trudno jest mi powiedzieć, kto jest jakiego wyznania. Bo nie bardzo to widzę z zewnątrz. Nie wiem, co on tam sobie robi w wolnym czasie, to nie moja sprawa. Nie przetwarzam tych danych. Więc tego nie wiem. To już orientację seksualną się szybciej zorientuję z różnych tam powodów

To jeszcze zapytam o kwestie formalne. Czy macie państwo zasady dotyczące kwestii wolności religijnej?

- tak, mamy w kodeksie dobrych praktyk. Mamy taką szeroko wpisaną zasadę poszanowania

A jak ją wypracowano?

- kiedyś wzięliśmy, dawno temu to powstało. Już ponad dekadę na pewno. To był bardziej tam 2012-2013 rok. A chcieliśmy mieć taki kodeks dobrych praktyk, w dwie strony, do wewnątrz i na zewnątrz. Na zewnątrz w kierunku klientów. A do wewnątrz taki porządkujący formę takiego współżycia w organizacji. No i tam wzięliśmy po prostu takiego profesora, taki autorytet. Zajmującego się w ogóle. On się nazywał... I on nam po prostu pomógł to ułożyć

Czyli przyszedł specjalista i on z państwem wypracował, stworzył te dobre praktyki.

- tak. I tam w dużym skrócie, tam jest taki passus, który mówi, że jakby w ramach poszanowania takiego współżycia. No to w ramach tego szacunku, to ten szacunek odnosi się do różnorodności w światopoglądzie, w poglądach politycznych, religijnych, też do orientacji seksualnej

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

- nie widzę ani korzyści, ani specjalnych wyzwań. U nas przechodzi to bez echa, bez konfliktów i bez większego. Także nie widzę w tym ani korzyści, ani wybitnych

wyzwań. Bym powiedział, jakby tu były wyzwania, to byłoby na minus, że to kłopoty, tutaj, że korzyści. To ja bym to postawił równo na środku

A czy były w firmie sytuacje, w których musieli państwo zareagować na potrzeby religijne pracowników?

- no to tylko przesunięcie dni świątecznych prawosławnych. Najzwyczajniej w świecie poprzestawialiśmy w zespołach, gdzie o to proszono, poprzestawialiśmy po prostu te dni wolne. Oni dłużej zostali przed Gwiazdką. A potem dłużej ich nie było. Czyli regulacja dni wolnych. Nie mamy z tym żadnego problemu

Nie było to wyzwaniem.

- nawet zupełnie szczerze jest to po części na rękę. Bo w sytuacji dzisiaj takiej hybrydowej pracy oraz już w szczególności tam w tych działach handlowych, gdzie oni pracują z klientami. No to w momencie, w którym nie wszyscy wyjeżdżają na jeden gwizdek, to jest nawet lepiej. Więc to nie stanowi żadnego problemu. To jest nawet na rękę

A czy zdarzają się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi między pracownikami?

- nie. To sobie żeśmy troszeczkę o tym porozmawiali. Nie. Ani jednego nie jestem w stanie przywołać. Takie żywe dyskusje jakby dotyczące właśnie, pro i anty. Tu co rusz jak tam wybucha jakiś skandal, że tam tego księdza gonią, albo tam innego podejrzewają. Czy jakieś filmy, gdzie, jak tam Kler, czy inne. No to wtedy tam są ożywione dyskusje. Ale one się nigdy jakoś nie kończą

Jakimiś wielkim konfliktem, dobrze. A co by państwo zrobili, gdyby jednak taki konflikt się pojawił? Na przykład taka hipotetyczna sytuacja, że na przykład jeden z pracowników popierałby jakieś symbole religijne w miejscu pracy. A drugi byłby tym symbolom widocznym przeciwny. Jak by państwo rozwiązali taki konflikt?

- sprytne jest to uszczegółowione pytanie. Bo najpierw ogólnie. To ogólnie byśmy, tak jak zresztą robimy przy konfliktach to sprawdzamy takich, jak. Bo przecież jest cała jeszcze polityka dotycząca mobbingu. Tak ową też mamy. Ona trochę jest zakotwiczona w kodeksie dobrych praktyk. Ale wiadomo, że mobbing to jest sytuacja, którą compliance też musi w firmie badać. Compliance, HR to akurat jest jedno i to samo. W każdym razie my musimy na to być uważni. Więc to wszystko wychodzi z jednego pnia. W konflikcie pierwsze pytanie jest takie, czy ktoś kogoś, kto przekroczył czyje granice? Czyli kto kogo obraził, uraził? Kto się zachował

agresywnie? To jest podstawowa sprawa. To od tego zawsze wychodzimy. Czy doszło do naruszania czyichś granic? A jeżeli tak, to kto to inicjował? Jak to dokładnie przebiegało? Natomiast tutaj, gdyby ktoś chciał symbole, a komuś innemu by się one nie podobały, no to powiem to jest ciekawa zgłoska. Bo nie wiem, muszę się zastanowić chwilę. Nie mieliśmy takiego przypadku. Ale gdyby hipotetycznie się coś takiego wydarzyło, to powiem tak. Na 99% tak długo, dopóki ten, kto by chciał ten symbol religijny w jakiś sposób, coś z nim robić, w którymś z naszych biur. To, o ile nie wchodziłby w przestrzeń kogoś innego, to nic by to nie spowodowało. Trochę tak samo, jakby ktoś, nie wiem, wziął sobie tęczaową flagę. Tam w zeszłym tygodniu, co był ten dzień równości, czy dwa tygodnie temu, kiedy tam było. I by go sobie tam nie wiem w biurko wsadził. To nikt by w ogóle nic z tym nie zrobił. No gorzej by było, gdyby to przyszedł z dwumetrową flagą i mi tam przed nosem machał. W sensie komukolwiek. Ale tego nikt nie robi

Czyli rozumiem, że jeżeli taki symbol religijny pojawiłby się na przykład na czymś biurku, to byłoby to OK?

- to byłoby to w 100% OK. Oni tam różne rzeczy mają na tych biurkach. Od zdjęć przez jakieś tam śmieszne gify, po jakieś pamiątki. Ale już abstrahując od tego, że oni też często to sprzątają. Bo większość... Kiedyś to było inaczej w biurach. Kiedyś w starszych czasach to te biura były takie, że tam stało milion rzeczy. Teraz jest bardziej tak, że to są lotne deski. Więc oni je czyszczą. Nie może tam być papieru, nie może być danych. No bo to tak działa. Wszystko jest w chmurze. Wszystko jest na serwerach. I mało tego, jutro może przyjść ktoś inny tutaj pracować. A ja jutro na przykład pracuję zdalnie. Jestem z klientami na spotkaniach, w firmach, w różnych miejscach. A w biurze jest ktoś inny. Pracuje przy moim biurku. Więc te biurka są czyste. Ale nawet gdyby sobie tam postawił, to by to nie zrobiło na nikim żadnego wrażenia

Czyli rozumiem, że biurko w pewnym sensie jest taką przestrzenią prywatną?

- to znaczy nie jest o tyle. Znaczy inaczej. To jak sobie tam pracuje czy funkcjonuje. Albo jestem na przykład w takiej funkcji w biurze, że jestem codziennie, to takie osoby też są. I mają na tym biurku. To tam faktycznie mają to, co chcą. Większość osób, które w naszych biurach funkcjonuje w systemie takim hybrydowym, rotacyjnym. I oni są w systemie czystego biurka. Czyli mają szafę. Do szafy sobie chowają pewne rzeczy. Komputer mają ze sobą. A biurko pozostaje czyste. A ci, którzy mają swoje biurka, to oni tam mają co chcą. I nie robi ci tak. O tym pierwszym

powiedziałem dlatego, że u nas za bardzo nie ma co tam stać, bo większość biurek jest czystych. Bo tak to funkcjonuje, że na koniec dnia one są czyste, bo ktoś tam jutro przyjedzie w to miejsce. A te biurka, które są przestrzenią prywatną, u tej części ludzi, którzy tak funkcjonują, no to one są co tam leży, to...

To leży.

- to leży

A w pana opinii co jest największym wyzwaniem w zapewnieniu tej wolności religijnej w miejscu pracy?

- wydaje mi się, że kłopot zaczęłyby się wtedy, gdyby się pojawiły, co zawsze jest możliwe. Na razie tego nie mamy. Ale gdyby się pojawiły osoby, które by chciały bardzo tak proaktywnie, że tak powiem kogoś tam ewangelizować. Albo tam, powiem brzydko nagabywać w kierunku takim. Które by chciały wytwarzać tym presję. Czyli które by chciały z tym nie tyle sobie, po swojemu coś przeżywać i tam mieć jakieś nawet symbole, czy się tam pomodlić. Tylko gdyby chciały z tym próbować ingerować w innych. To to u nas by bardzo nie przeszło. I to by rodziło natychmiast kłopoty. Czyli potrafię sobie wyobrazić, że gdyby ktoś tam zaczął taką krucjatę krzyżową, czy też jakieś innej wiary

Na przykład Świadkowie Jehowy słyszałam, że to robią. Że ewangelizują w miejscu pracy.

- no to, to u nas, to, to by na grubą skalę nie wyszło. Oni byliby z tym odepchnięci. To podobnie, jak gdyby ktoś tam chciał komuś tą tęczową flagą przed nosem machać. To też byłoby pod ten klimat. Słuchaj ja nie mam z tym problemu żadnego. Ale po prostu nie wtykaj mi się tutaj. To byłaby na pewno bardzo asertywna taka... No też to pokolenie takie jest. W sensie ci ludzie, te Y, już o Zetkach nie wspominając to oni tacy są. Po prostu, że tym tam możesz robić, jak mi uważasz, ale tu mi się z butami nie ładuj. Więc to myślę, że to by mogło. Bardzo taka prosta sprawa. Wystarczyłoby kilka takich osób, które by tam miały takie ciągutki, żeby tam innych nawracać. I miałbym kłopot

A czym byłby ten kłopot?

- zaczęłyby powstawać konflikty. Potrafię sobie wyobrazić, że gdyby ktoś zaczął zapytywać tam, a dlaczego ty tam nie wiem, coś tam. Albo czemu ty jesteś tam w tej wierze bierny? Albo a ty czemu, coś tam. Ale jako to? Zaczęłyby nie wiem rozliczać. No to oj, miałbym

Czyli obawiałby się pan tych konfliktów w miejscu pracy?

- tak, to wtedy miałbym

Czyli tutaj nawet nie chodzi o kwestię organizacji pracy, czy tam presji na bycie neutralny, czy brak wiedzy w podejściu na przykład do niektórych spraw. Tylko raczej kwestie tych relacji w pracy, jeżeli dobrze rozumiem.

- tak, i nie presję na neutralność. Bo to w ogóle żaden problem. Tu w ogóle zagrożenia nie widzę. Tylko bardziej presji na to, żeby kogoś tam, do czegoś próbować zmusić. Właśnie w stronę taką bardziej aktywną pod kątem tym religijnym

A czy zauważa pan różnice w podejściach do tej kwestii wolności religijnej w miejscu pracy?

- jeszcze tylko dopowiem, coś mi przyszło do głowy. Że właśnie pamiętam, jak ten Grzegorz, ten Grzegorz pierwszy do mnie przyszedł. I on tam mówi, że on nie wierzy, że on to mówi, ale ten Grzegorz jest zajebisty i coś tam. I on mówi coś takiego, że i on jeszcze z tym swoim gejostwem nic ode mnie nie chce. Tak, nie. A ja mówię, Grzesiu, ale co on by miał od ciebie chcieć? A to dorosły facet, wiesz 38 lat. Ja mówię, ale co on miałby od ciebie chcieć? No nie wiem. Żebym ja na siłę coś rozumiał albo by mnie tam usiłował, żebym ja mu tam coś potwierdził. Albo, żebym ja no nie wiem, nie wiem, ale on po prostu nic ode mnie nie chce. Ja mówię, no. Czyli wiesz, o co chodzi? Czyli właśnie ta postawa tego Grzegorza drugiego geja, który po prostu przyszedł do pracy. I jedyne co chciał, to chciał być normalnym człowiekiem w tej pracy i być normalnie traktowanym. I robić robotę. I w tam mieć fajne relacje. I w takim układzie wszedł. I rozbroił nawet takiego, który byłby, że tak powiem na takim skraju, że tak lekko na nie. I go rozbroił tym swoim po prostu właśnie niewpychaniem się. A, bo ja mówię do niego, mówię Grzegorz, ale czego ty się bałeś? No ja się bałem, że on będzie się tu z tym swoim gejostwem obnosił. Ja mówię rozumiem, że tak będzie manifestował to. No właśnie, właśnie. Taki byłem cały na to nastawiony. Ja mówię, no i co? No i on w ogóle tego tak nie robi. Ja mówię i co? No i kurde, aż nie wierzę, że to mówię, ale mi to w ogóle nie przeszkadza

Czyli w sumie tutaj się pojawia taki lęk przed takim jakimś atakiem, nie wiem?

- tak, przed taką indoktrynacją nas coś

Ideologiczną.

- tak. I gdyby ona była w religijną, to by wywoływało też właśnie problem. Gdy jej nie ma, gdy osoby nie próbują tego zrobić w żaden sposób. A naprawdę takich nie mam. To nawet jak tam sobie podyskutują to nie jest kłopot

To teraz trochę zmienimy temat. Chciałam zapytać, czy zauważył pan jakieś różnice w kwestii tego, jak pracodawcy podchodzą do tych kwestii religijnych w zależności na przykład od regionów w Polsce? Albo od sektora lub też od wielkości firmy, w której zatrudniają pracowników?

- ojej żałuję, że nie rozmawiamy o...

O innych sprawach.

- o innych sprawach, bo w tamtych miałbym zdanie. A w tych wiesz, co Weronika nie znam firmy, która by robiła z tego jakieś albo wielkie... W żadną stronę. Albo, żeby obracała w jakieś wielkie korzyści, albo żeby miała jakieś z tym ogromne wyzwania. Nie znam. Nie wiem, czy to trochę nie jest spowodowane tym, że w Polsce mamy po pierwsze dosyć taką zawężoną tą problematykę. Bo mamy to dość tak równomiernie obłożone. Tak, że mamy 90%, tam kilka procent chrześcijańskiego katolicyzmu. Czyli chrześcijaństwa w odłamie katolickim. Dodatkowo tam są ci bardziej aktywni, mniej aktywni. Ale właściwie jak weźmiesz tych bardziej aktywnych, mniej aktywnych i ten katolicyzm, to właściwie masz prawie całą populację. No nie ma takiej. Myślę, że to inaczej by wyglądało w Berlinie, w Paryżu, albo w Londynie

Czyli z tego, co zrozumiałam, to nie ma tych różnic w zależności od regionu Polski, sektora?

- ja tak akurat bardzo siedzę w rynku finansowym, więc myślę o bankach. Wszystkie banki, wszystkie towarzystwa, fundusze czy towarzystwa ubezpieczeniowe, majątkowe, życiowe, te, które ja znam. To te firmy są wszystkie bardzo, bardzo, bardzo takie poprawne. Tylko, że na radach ich jest podobnie zresztą jak u nas, na radach jest mobbing, orientacja seksualna. Czy tam te kwestie seksualne, orientacji seksualnej. I potem długo, długo nic. I gdzieś tam potem by się majaczył ten światopogląd razem z religią. W sensie, że zdecydowanie jakbyś zapytała, tak mi się wydaje. Na pewno na rynku finansowym, jakbyś pytała osoby z Bordu, albo jakichś dyrektorów i byś pytała o takie wystawienie, z czego widzą potencjalnie zagrożenie? No to mobbing do religijności, tam do aspektów wiary czy światopoglądów no to jest w ogóle, to jest sto razy ważniejszy temat, bo on jest groźny. A ten nie do końca. Bo do takich sytuacji, takich powiedzmy quazi mobbingowych, czyli z przekroczeniem w relacjach podległościowych w firmie i jakichś tam też sytuacjach związanych z presją, awansem. I jakieś tam takie menadżerskich zachowań, znaczy pseudomenadżerskich, takich niewłaściwych, no to tego jest mnóstwo. I tu organizacje są wystawione na ogromne ryzyka. Bo Polska po prostu zrobiła pod tym

kątem bardzo duży rozwój. I w tej chwili, jeżeli jest świadomy pracownik i on dozna mobbingu, no to on jest w stanie po prostu pozywać firmy na ciężkie pieniądze, za określone straty swoje

Czyli dostrzega pan w tej kwestii powiedzmy większą świadomość?

- większą świadomość, tak. I po prostu to radary są tak nastawione

A jeżeli chodzi o te wolności religijne to tak?

- o wolności religijne nikt nie kruszy kopii

Rozumiem.

- potrafię sobie wyobrazić po prostu, że zgłoszenie, że mój przełożony stosuje na mnie psychiczną przemoc. To myślę, że w firmach w Warszawie dzisiaj takich zgłoszeń to nie wiem wpłynęło pewnie z 10 000. A wiesz, we wszystkich firmach w Warszawie to będzie tysiące przypadków, o to mi chodzi. A case pod tytułem mój przełożony ciśnie mnie, żebym poszedł do kościoła, no to nie wiem. Albo mój przełożony zabronił mi się pomodlić w miejscu pracy. Albo nie wiem, mój przełożony kazał mi tam zdjąć krzyż z mojego biurka. To mówię, mobbing jest w tej chwili takim numerem jeden, z tego typu powiedzmy, z takich obszarów nastawionych na radar w firmach compliance aspektów

To jeszcze tylko dopytam. Wie pan o tej dzisiejszej sytuacji w innych miejscach pracy z tego względu, że pan współpracuje z innymi?

- tak, tak. Wiem z tego tytułu, że tam my będąc dystrybutorem dla banków, towarzystw, funduszy, czy też towarzystw ubezpieczeniowych utrzymujemy kontakty z tymi firmami

To teraz trochę o prawie. Czy pana zadaniem polskie prawo wystarczająco wspiera pracodawców w zapewnieniu wolności religijnej pracownikom, czy też nie?

- w obliczu tego, jaką mamy sytuację społeczną, w sensie to jaki jest procent jakiej wiary, i w jakim natężeniu wyznawanej to wystarczająco. Dlaczego wystarczająco? Wystarczająco dlatego, no bo prawo ułatwia to przede wszystkim w takim klimacie, że daje w tych takich religijnie istotnych momentach daje po prostu wolne. Skutkiem czego, jak ktoś ma ochotę to jedzie na zieloną łączkę. A jak ktoś ma ochotę to idzie bardziej duchowo ten czas spędzić. Ale to po prostu rozwiązuje kłopoty. Bo jedni i drudzy dostają wolne, i koniec. I w tym sensie prawo po prostu pomaga nam to. Bo nie wytwarza presji polegającej na tym, że ja będę dawał wolne, inna firma nie będzie dawała wolnego, albo na odwrót. I zaczynamy być nietolerancyjni albo tam

dyskryminować, albo coś tam. Tak jest prosta sprawa. A święta kościelne mają określone odzwierciedlenie w wolnych dniach w kraju. A to jest chyba najważniejsze. Także prawo w tym sensie wspiera, że wobec takiego ujednolicenia wyzwania w Polsce, zagospodarowanie kalendarza odgórnego zdejmuję z nas kłopot w tym, żeby zastanawiać się, żeby dać czas na to, żeby ktoś mógł poświętować w Poniedziałek Wielkanocny. Bo go wszyscy mają wolnego

OK. Czyli, że obecnie jest ono wystarczające.

- tak, w obecnej sytuacji

A zna pan jakieś rozwiązania prawne w tej materii?

- znam w innych krajach, a w Polsce nie znam

A to ciekawe.

- tak, znam na przykład takie, że wyobraź sobie, że jak masz szabas w Tel Awiwie, to te społeczności, które. Jeżeli jesteś w nieruchomości, w której właścicielem są ortodoksyjni Żydzi, to w sobotę nie skorzystasz z żadnego, takie jest prawo. Mają do tego prawo. Że nie skorzystasz z żadnego udogodnienia. A więc na przykład nie spuścisz rolety automatycznej, bo im nie wolno. Nie podniesiesz automatycznego szlabanu albo nie podniesiesz automatycznej bramy. I uwaga, i te rozwiązania się propagują dalej, jakby kraj się nauczył. Państwo Izrael nauczyło się to akceptować. Przy jednoczesnym układzie, w którym ktoś inny tego tak nie będzie robił. Czyli masz na przykład budynki, w których rolety chodzą, i takie, w których nie chodzą w tą sobotę. Masz takie, w których szlabany chodzą, i takie, w których nie chodzą. Mało tego. Jak byliśmy w Izraelu i nam w sobotę, nie mogliśmy wyjechać z garażu samochodem, który był z car rental. Który trzeba było oddać na lotnisku. No i w końcu popłakani, że przecież *samochodem* nie wyjedziemy. Pojechaliliśmy taksówką, bo nie mogliśmy wyjechać. Bo nam powiedzieli, że absolutnie nam nie włączą elektrycznego szlabanu, a nie szło go inaczej otworzyć. No to się na lotnisku okazało, że dla pani w firmie wynajmującej auta. Ona mówiła, że czemu my się w ogóle denerwujemy? Że nie ma żadnego problemu. Że oni mają zapisane przecież w regulaminie wypożyczania, że jeżeli taka sytuacja miałaby miejsce to oni na swój koszt samochód odbiorą w poniedziałek i mamy się w ogóle nie przejmować. I pół grosza za to nie zapłaciliśmy, że de facto nie odwieźliśmy samochodu do car rental. No bo państwo nauczyło się i firmy wręcz nauczyły się tak funkcjonować, żeby coś, co powiedzmy jest, no specyficznym rodzajem obrządku religijnego polegającego na tym, że w szabas nie możesz skorzystać z udogodnień. Państwo nauczyło się to w

pełni szanować, tak. Ja rozumiem, że też to stoi za tym. Między innymi to też, jak i tam takie dobro społeczne stoi za tym. W Polsce za tymi przepisami, które wprowadził PiS dotyczącymi braku handlu w weekend, zwłaszcza w niedzielę. Które pozwala wszystkim A - odpocząć, B - tym co w niedzielę chcą pójść tam sobie do kościoła. Więc moim zdaniem na ten moment to jest wystarczające

To jeszcze chciałam wrócić do tych kwestii prawnych. Czy przychodzą panu na myśl jakieś ulepszenia, może jakieś propozycje zmian tego prawa? Czy coś w tym prawie można by było zmienić na lepsze? W polskim prawie.

- no to przewrotnie odpowiem. W ramach tej dyskusji, które się potrafią toczyć, tych tam pro kościół i anty kościół. Pojawia się bardzo często taki argument, że jednym z argumentów, które wścieka i antagonizuje, i doprowadza tam do furii tych, którzy są anty i na nie, jest uprzywilejowanie Kościoła Katolickiego w Polsce pod kątem prawnym, względem innych instytucji. Pod kątem wszelkim. Takim, że jest to w pewnym sensie państwo w państwie pod kątem opodatkowania. Powiedzmy tych dwóch. Więc tak sobie. Ja tam szczegółowych przepisów nie znam, bo się jakby nigdy tym nie ekscytowałem ani nie ten. Ale to wielokrotnie byłem świadkiem dyskusji w firmie, które mówiło, że takie uprzywilejowanie jest po prostu w tym sensie nie w porządku, że oznacza pewnego rodzaju nierówność w traktowaniu. I że to niektórych po prostu tam odstrasza, obrzydza, zniesmacza i tak dalej. Że dlaczego by tak miało być? Że byłoby im bliżej, gdyby to był po prostu bardziej na równych prawach, mimo wszystko jak organizacja traktowana. Tak, religijna. Ale po prostu na równych prawach. I ten zarzut tego, że ten Kościół jest w Polsce uprzywilejowany prawnie, jest. Bardzo często taki zarzut słyszałem w tych dyskusjach. Ja tam nie biorę w nich udziału, bo nie bardzo mnie to jakoś tam ekscytuje. Ale się taki pojawia. Z usprawnień, to już w kierunku Kościoła Katolickiego, to lepiej nie. Bo to chyba przynosi odwrotny skutek. To ludzi wkurza.

A powiedział pan wcześniej ciekawą rzecz. Że jeżeli chodzi o te polskie rozwiązania prawne to raczej nie zna ich pan tak dobrze.

- tak, nie znam ich dobrze

A jeżeli chodzi o te zagraniczne to już trochę lepiej. I zastanawiam się co może być tego przyczyną? Czy dostrzega pan jakąś przyczynę? Czy to jest kwestia, która po prostu pana interesuje?

- tak, zaciekawiło mnie. Bo gdy widzę, tam w ogóle jest szereg rzeczy. Jak trzymamy się tego Izraela. Tam jest niesamowita... Jakby ci ortodoksyjni Żydzi, są normalnie, w

momencie, gdy jesteś tego wyznania, należysz do tej komuny żydowskiej, to po prostu nie idziesz do wojska. Jako jedna kategoria de facto obywateli izraelskich. Czyli jest normalnie mężczyzna, który ma 18 lat i w ogóle bez gadania tam idzie. Kobiety zresztą też są w wojsku w Izraelu. A ci ortodoksyjni Żydzi nie. I tam jeszcze jak bym się wysilił to bym sobie przypomniał, bo tam czytałem kiedyś o tym sporo. Bo mnie zastanowiło jakim sposobem tak bardzo da się uprzywilejować pewną grupę ze względów religijnych. U nas tego nie ma. I chyba całe szczęście. No bo wszyscy są dość podobni. Nie ma u nas w tej wierze, w tych wyznaniach, nie ma za bardzo takich bardziej mocnych odłamów. Więc nie ma takich *mechanizmów*. Ale interesowało mnie to, jak oni dają radę uzasadnić to w społeczeństwie, że przez to, że ja jestem odmiennego wyznania, albo tego bardziej ekstremistycznego, czy tego bardziej tam odłamu radykalnego, no to ja nie będę. Jakby jestem zwolniony z pewnych zobowiązań względem społeczeństwa w państwie niż ktoś inny?

Czyli rozumiem, że tam ta sytuacja wygląda trochę inaczej i jest bardziej interesująca. A tutaj w Polsce raczej nie ma tak...

- nie ma tak, nie ma tak. Oni tam mają niesamowicie. Oni nie pracują. Tam kobiety za nich generalnie wszystko robią. Można by powiedzieć, że ich zadanie polega na tym, żeby dobrze studiować Koran i przy ścianie płaczu tam te psalmy wszystkie wyśpiewywać. No i to jest dla mnie niesamowite. Może mnie to ekscytuje, dlatego, bo uważam, że tak średnio tam jest fair układ. No ale jak się tak umawiają, to ich sprawa

A na jakie trudności mógłbyś wskazać przy układaniu elastycznego grafiku?

- miałbym natomiast problem, gdyby przenieść taką sytuację, o której dyskutujemy z Izraela na Polskę. Gdyby tutaj miał ktoś mi przyjść i powiedzieć, że teraz ja mam w organizacji tak pozmieniac, że on musi mieć inaczej patrz, lepiej, łatwiej, ze względu na wyznanie niż ktoś inny. No to tutaj, to ja miałbym z tym realny problem

W sensie, gdyby weszło na przykład takie prawo?

- albo prawo, albo gdyby ktoś takie oczekiwanie zgłosił. To tutaj, niech on będzie sobie wyznania, jakiego chce. Ja w ogóle w to nie wnikam. On chce się pomodlić, niech on się pomodli. Tylko, jak on się pomodli, to potem jak się pomodli, to zrobi to, co ma do zrobienia. Gdyby natomiast miało być tak, bo teraz przyszła mi taka myśl do głowy. I to myślę, że nie tylko ja, ale w całej naszej organizacji problem zaczęłby się w momencie, w którym ktoś by oczekiwał, że przez to, że jest jakiegoś wyznania, albo jakiegoś obrządku, to, że w związku z tym on ma teraz mieć lepiej, niż ktoś inny. Inaczej niż ktoś inny w rozumieniu takim, że jego mają nie obowiązywać jakieś

obowiązki, obciążenia, czy jakieś rzeczy, które wspólnie się ugodziliśmy, że są do zrobienia. I on by się chciał tym wymówić. Złapać z tego wymówkę. To tak jak na przykład w tym Izraelu, tak jest. Że on nie idzie do wojska, bo on tu czyta. Super, że czyta. To tu na pewno miałbym kłopot. Nie mam problemu, z naszą organizacją też nie ma problemu z tym, że jest ktoś jakiegoś wyznania. Kłopot byłby wtedy, gdyby ktoś próbował nawracać na te swoje. Kogoś przymuszać do swojego religijnego tam światopoglądu. Czy do swoich jakichś tam przekonań. I problem byłby wtedy, gdyby zaczął oczekiwać, że teraz ma mieć specjalny sposób traktowania. Czy specjalne względy ze względu na wyznanie

To teraz pytanie, które chciałam wcześniej zadać. Na przykład niektórzy pracownicy zgłaszają problemy z elastycznością, brak grafiku, czy też niezrozumienie ich potrzeb religijnych w pracy. Myśli pan, że pojawiają się takie sytuacje na rynku pracy z pana wiedzy, z jakichś rozmów z innymi pracodawcami?

- mi się wydaje, że po tym, jak pandemia wprowadziła hybrydowy sposób pracy w bardzo dużym obszarze. W mojej branży finansowej to hybrydowy model, jest prawie, że wszędzie. On stwarza pracodawcom ogromne problemy. Nie jestem zdania absolutnie, że hybrydowy nie może być efektywny. Bo sam go stosuję. Tylko on jest po prostu dużo trudniejszy. On jest dużo trudniejszy. On wymaga dużo większych skill menadżerskich i prowadzenia tych zespołów. Czy wymaga dużego lepszego panowania nad rozdysponowywaniem zadań. Nad łapaniem projektów poprzez product menadżerów. No to jest trudniejsza sprawa. Tak to zagoniłaś wszystkich w jedno miejsce. Mogłaś robić warsztat, projekt, cokolwiek. A tak ten jest tam, ten jest tam, ten się nie połączył, ten przyszedł. To musisz skoordynować. Więc to jest trudniejsze. Natomiast nie o tym jest dzisiaj rozmowa. Rozmowa jest dzisiaj jest o tym, że od pandemii po prostu poprzez hybrydowy system pracy trudności związane z grafikiem i z czasem pracy. I z jakimiś dostosowaniem czasu mocno zeszły na dalszy plan. No bo już nie jest tak, że każdego dnia od poniedziałku, do piątku wszyscy siedzą jak jeden mąż po prostu pod linijkę. Tylko z gruntu stało się to bardziej elastyczne. A jak się stało bardziej elastyczne, to jak ktoś ma ochotę coś tam sobie religijnie, jakiś obrządek, czy jakiś rytuał odprawić w jakimś dniu, to sobie może to postawić w hybrydowy układ pracy. A u nas, ponieważ ta elastyczność czasu pracy jest bardzo duża, no to już w ogóle nie ma z tym problemu. Jedni w wolnym

czasie idą na siłownię. Drudzy może idą się pomodlić. Trzeci po prostu leży, patrzy na trawce zielone. Jego sprawa

A jeżeli chodzi na przykład o działania edukacyjne. Czy są takie w państwa firmie? Na przykład jakieś szkolenia związane z zarządzaniem tą różnorodnością religijną?

- szkolimy kodeks dobrych praktyk. I zupełnie szczerze, w ramach... Szkolimy kodeks dobrych praktyk i szkolimy mobbing. Bo to jest namacalne, mierzalne, opisane. I nie szkolimy kwestii różnorodności światopoglądu, orientacji seksualnej i religii, bo nie mamy z tym po prostu kłopotów. Więc jakby podstawowo nasze szkolenie w tym zakresie ogranicza się do tego zakotwiczonego w kodeksie dobrych praktyk akceptacji i poszanowania. Do tego szacunku. No i świadomości tego, że to są informacje, z którymi ktoś się może nie chce dzielić. Wobec czego my ich podstawowo zabraniamy gdziekolwiek pobierać bądź przetwarzać. Nie ma prawa żaden menadżer zbierać danych o religijności czy światopoglądzie, czy wyznaniu. I je gdzieś przetwarzać na boku. To to szkolimy.

A jak pan przypuszcza, jak to podejście do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy może się zmienić w najbliższych latach w Polsce? Czy może się zmienić, czy może się nie zmienić?

- może się zmienić, jeżeli będziemy mieli więcej osób napływających do nas z zewnątrz, z innych krajów, z innych wyznań. Którzy najzwyczajniej w świecie nie będą się asymilować i nie będą po prostu przyjmować tutejszej kultury i światopoglądu i podejścia. Tylko po prostu będą mieć swoje. U nas tego jest niewiele. U nas tego stosunkowo jest niewiele. I organizacja, która się tego nie chce czepiać, raczej nie natrafia w tej chwili na żadne problemy. Bo po prostu, po prostu. Natomiast gdyby to miało zacząć wyglądać w szybkim czasie, tak, jak mówię na przykład w Paryżu, czy w Londynie, czy w Berlinie no to, to jest zupełnie inna sprawa. Wystarczy tam pojechać, żeby zobaczyć, że tam te osoby tą swoją odmienność po prostu manifestują. I wtedy zaczną się kłopoty. Bo, tak. Jeżeli tych osób by się pojawiło więcej, a one zaczęłyby manifestować, to, to jest pewnego rodzaju kłopot. Tu jeszcze raz nawiążę do tego Izraela. Bo też ciekawym dla mnie wątkiem. Ja lubię bardzo ten kraj. Ja lubię tam jeździć. Uważam, że w ogóle oni też są arcyciekawi. Natomiast bardzo dla mnie ciekawym jest nierówność właśnie religijna, jaką można od nich doświadczyć. Zresztą takiej nierówności religijnej można doświadczyć, nie tylko od nich, ale i od innych religii. I to może być kłopot. No

bo podam przykład. To jest jakoś tak, że jak pojedziesz tam i jest szabas to wszyscy od ciebie, nie pytają się nawet, tylko wszyscy od ciebie oczekują pewnych zachowań. Na przykład tego, że nie mogłem wyjechać samochodem. I mieli to wszyscy gdzieś. Po prostu mają szabas. Właścicielami akurat są ci ortodoksyjni Żydzi, tego apartamentowca, w którym byliśmy. No i koniec. I basta. Tak samo jak nie jesteś, nie możesz tam, założmy, chciałbyś narobić tam hałasu w tą sobotę i zrobić tam imprezę. To cię po prostu zwiną z ulicy. Powiedzą, no przykro mi bardzo. Nie skumałaś bazy. Nie da rady, tak. Chciałbyś tam do meczetu wejść jako kobieta z nienakrytym, no to cię po prostu jakby tam nie wpuszczą. Są pewne zasady. I w porządku. Natomiast w drugą stronę pamiętam taką sytuację, jak leciałem samolotem z Rzeszowa, z takiego spotkania. Z Rzeszowa do Warszawy. I lecieli ze mną Żydzi, którzy mieli tam... pod Rzeszowem jest taka diaspora duża. Oni też tam mieszkali przez lata, przez wieki. I tam mają jakieś tam swoje miejsce istotnie religijne. I leciała taka duża grupa. I oni byli w tych swoich strojach. Mieli jakieś tam te swoje bębny, jakieś swoje rzeczy. I wsiedli do samolotu. I nie mogliśmy wystartować, bo oni narobili super burdę, że oni mają w pompie zasady PLL LOT. Tego, jak się przewozi te bagaże. Oni nie oddadzą tego. Nie spakują. Oni to będą mieli ze sobą. Oni mają też tak, że jak oni są w tym obrządku, to oni tam mają zakaz tego, żeby się też kąpać. Więc oni byli tacy. Dosyć duszno z nimi było. I oni narobili super tam. Tam ta stewardesa nie widziała co z nimi zrobić. Przyszedł pilot. Przyszła obsługa tego lotniska. Wielka była dyskusja. Skończyło się tym, że na granicy przepisów wwieźli te rzeczy, tam te bębny. I te różne tam swoje przyrządy. Wieźli to między nogami. Niezabezpieczone. Nie schowane. I tak sobie myślałem. Czyli jak ja jestem u was, to nie wyjadę i koniec. Ale jak wy jesteście u nas, to my musimy zaakceptować, że wy będziecie po swojemu lecieć samolotem, a nie po naszymu. I tutaj tak sobie myślę, że to jest taki punkt, że te religie, które są takie nie co bardziej ekspresyjne, mają więcej tych oznak takich zewnętrznych. Mają więcej rzeczy, które da się zauważyć w ubiorze, w tych rytuałach, w czasie ich odbywania, w sposobie ich odbywania. W takich przepisach kultury związanych z dietą, co można jeść, czego nie można jeść. I oczekiwania tego, że się im zaserwuje to, co oni mogą. Bo oni też pamiętam, że tam była jakaś sytuacja, że oni chcieli koniecznie coś koszerne. Nie pamiętam, jakiś absurd był. Nie pamiętam. Coś chcieli koszerne dostać. Więc w każdym razie chodzi o coś takiego, że tam, gdzie te wyznania są takie bardziej inwazyjne, takie bardziej ekspresyjnie inwazyjnie. No to to potrafi wytwarzać konflikty. U nas w tej

chwili, póki co w Polsce, zwłaszcza u nas w organizacji jest tak, że ponieważ takich rzeczy, żeby się ktoś komuś z butami ładował, nie ma. To nie ma konfliktów. Gdyby się takie osoby pojawiły, innych wyzwania i oczekiwały dostosowania się przez ogół do nich. Zwłaszcza, że oni mieliby coś lepiej, albo inni mieliby mieć jakiś wysiłek, czy jakąś trudność związaną z ich wyznaniem, no to potrafię sobie wyobrazić, że tu inaczej bym mówił. Byłoby gorzej

A co by pan na przykład doradził innym pracodawcom, zwłaszcza w kwestii podejścia do tych zasad wolności religijnej w miejscu pracy, na podstawie swoich doświadczeń?

- na pewno wielokrotnie nie tylko w kwestii tej, o której rozmawiamy, ale też tej związanej z seksualnością i tej związanej z mobbingiem, bardzo pomaga kodeks dobrych praktyk. I postawienie jego. Już samo go zrobienie i nadanie temu pewnej takiej rangi, żeby to faktycznie było wydrukowane. Żeby to było w każdym biurze. Żeby to było dostępne. Przypominanie o tym. No to taka może być niby błaha sprawa, ale jest to po prostu ważne. Jest po prostu, do czego się odnieść. Jest na co pokazać. Jest czym się zastawić. Ale to dużo organizacji to ma właśnie. Nie wiem, czy nie każdy. Więc to bym doradził, że jeżeli ktoś jest średnim przedsiębiorcom i chce się dobrze do tego ustawić, to kodeks dobrych praktyk jest na pewno super. A druga rzecz to jest wydaje mi się takie wytworzenie takiej kultury wewnętrznej, która na tym szacunku, na tym poszanowaniu. Jeżeli ona jest w innych obszarach to ten religijny się sam

Czyli sugerujesz, że to są takie naczynia połączone?

- naczynia połączone, tak.

A czy jest może coś, co chciałbym pan zmienić w podejściu do tej wolności religijnej w swojej firmie? Czy może nie ma niczego takiego?

- na siłę nic nie będę wymyślał, ale... Nic mi nie przychodzi do głowy. Może bym ewentualnie... Ciekawym by było, tak sobie pomyślałem, bo ciekawym by było sprawdzić, żeby nie próbować wymyślać rzeczy, który w ogóle jeszcze nie ma na widnokręgu. Ale to, co jest gdzieś tam na wyciągnięcie ręki. To ciekawym by było sprawdzić inne święta prawosławne. I zastanowić się, czy my w ogóle jesteśmy uważani, na jednak sporą populację osób, które są, albo na pewno wyznania prawosławnego, albo z dużym prawdopodobieństwem. Patrząc pod kątem wyjeżdżania na święta bożonarodzeniowe. Można by sprawdzić te ich ważne wydarzenia, w ich kalendarzu religijnym. I być czujniejszym, czy uważniejszym na

zorganizowanie w taki sposób pracy, żeby uwzględnić być może inne dni w ich kalendarzu

Czyli tutaj pan dostrzega taki obszar, w którym można by było?

- teraz go wymyśliłem tak na bazie naszej rozmowy. Skłoniłaś mnie do refleksji. Że właściwie, gdzie indziej w ciągu kalendarza różnią się ich święta, to moja odpowiedź brzmi, że nie wiem, a to można by wiedzieć. I się do tego przygotować. Bo się przygotowujemy do tych katolickich. I mamy to z gruntu w kalendarzu pozaznaczane. Wiemy, kiedy tych ludzi nie będzie. A z nimi nie wiemy. Więc można domniemywać, że oni muszą się o to, albo upominać, albo troszkę walczyć. A to można by na przykład jako takie też pokazanie, że jesteśmy świadomi tego, że to może być dla nich ważne. Można by tak na przykład wyjść naprzeciw temu, w taki sposób

Czy chciałaby pan coś jeszcze dodać na koniec?

- nie

Dziękuję za rozmowę.