

LEGENDA

(śmiech) - didaskalia

... - urwana myśl, przerwana wypowiedź

kursywa - niepewna pisownia nazwiska lub słowa (zapis fonetyczny)

(ns) - niesłyszalny fragment nagrania

(wprowadzenie do badania)

Zacznijmy od krótkiego wprowadzenia. Proszę opowiedzieć kilka słów o swojej firmie, czym się pani zajmuje, jaka duża jest firma i w jakim sektorze działa?

- to jest szkoła języka hiszpańskiego, staramy się być specjalistą na rynku tylko z jednego języka, zatrudniam około dziesięciu lektorów, w czym są Polacy oraz osoby z Hiszpanii oraz Ameryki Południowej, czyli native'ów języka hiszpańskiego

Czy w firmie pracują osoby różnych religii, wyznania, o różnych poglądach światopoglądowych?

- można powiedzieć, że tak. Mamy na przykład... bo tak, poza tym, że mamy osoby, które są z Ameryki Południowej, które są zazwyczaj katolikami, tak jak Polacy, mamy też jedną panią, która jest z Rosji, więc siłą rzeczy jest prawosławna. Ona posługuje się bardzo dobrze językiem polskim, więc większość uczniów w ogóle nie zauważa, że ona jest obcokrajowcem, ale tutaj też jak najbardziej wchodzi w tę grupę osób obcojęzycznych

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

- oczywiście nie ma żadnego wpływu konkretnie na działalność, którą wykonujemy, ale jako że jesteśmy miejscem, w którym jest dużo jakby osób z innych krajów i dużo kultur, to często lubimy na ten temat rozmawiać na zasadzie takich ciekawostek, co nas upodabnia, co nas różni. Więc można powiedzieć, że takie rozmowy występują. Bardziej w kontekście prywatnym, niż w sumie zawodowym

Czy pracownicy sami wychodzą z takimi rozmowami, czy to wychodzi w trakcie właśnie jakichś opracowań lekcji, coś takiego, jak to bywa?

- po pierwsze uczniowie mają dużą ciekawość w tej kwestii, ponieważ to jest często ich pierwszy kontakt z osobami, które są na przykład, nie wiem, z Salwadoru, z Meksyku, z Wenezueli, więc często zadają takie pytania. Dziewczyny też są bardzo otwarte i na takie tematy bez problemu lubią rozmawiać, ponieważ wiedzą, że w ten sposób też promują kulturę swoich krajów. Z drugiej strony też spędzamy ze sobą bardzo dużo czasu, my w pracy razem, więc często jest tak, że jak mamy przerwy

obiadowe, siedzimy w kuchni, i rozmawiamy na takie tematy kulturowo-religijno-światopoglądowe, więc zdarza się to w obie strony

Czy w pani firmie są jakieś formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej, czy działacie w takim formacie ad hoc?

- nigdy nie było na tym tyle problemów, w związku z tym nie mamy żadnego, nie wiem, statutu, czy regulaminu, który by o czymś takim mówił. Myślę, że to rozumie się samo przez się, że w miejscu, w którym spotyka się kilka kultur, mamy dużą tolerancję i poszanowanie dla inności

A czy pracownicy zgłaszają, albo zgłaszali, kiedykolwiek potrzeby związane z ich przekonaniami religijnymi, na przykład jakieś prośby o dni wolne na święta, czy modlitwę, czy coś takiego?

- nie spotkałam się z tym, żeby ktoś potrzebował w jakimś nietypowym terminie dni wolnych z powodów religijnych, ale też jest tak, że kiedy ktoś mnie prosi o czas wolny, to ja też nie pytam dlaczego. Jeżeli ktoś mi mówi, że w danym czasie potrzebuję dwóch, czy trzech tygodni, nie zadaję pytań, po prostu proszę go, żeby pomógł mi zorganizować zastępstwa i nic więcej. Bo ja rozumiem, że ktoś może mieć różne powody, w tym personalne, i wydaje mi się, że moją rolą jako pracodawcy nie jest wnikanie w takie rzeczy

A proszę mi powiedzieć, tak hipotetycznie, jeżeli by ktoś przyszedł do pani i poprosił na przykład, nie wiem, potrzebuję 2 tygodnie w marcu ze względu na obrządki religijne, jak by pani zareagowała na to?

- nie miałabym z tym problemu. Rozumiałabym, że jest taka potrzeba, jedyne co, to nie chcę, żeby to jakoś interferowało w życie mojej szkoły, więc zawsze proszę, żeby pomogły mi takie osoby z zastępstwami, albo te zajęcia próbowały przełożyć na inny termin, po prostu żeby nie był stratny uczeń. Ale nie miałabym problemu

A czy myśli pani, tak też czysto hipotetycznie, czy to jest może tak nieformalnie powiedziane, że na przykład nie pytają się o to wolne ze względów religijnych, bo może im brakować komfortu, czy to jest jakiś inny powód?

- myślę, że mam w swoim... w naszej kadrze są dziewczyny dosyć młode i myślę, że to akurat ma duży wpływ na to, o czym teraz rozmawiamy, ponieważ jest jakaś taka tendencja, że bardzo ściśle religijne i przywiązane do obrządków religijnych są w naszym społeczeństwie osoby starsze, a bardzo się stają świeckie te pokolenia młodsze. I zauważyłam, że dziewczyny, nawet kiedy rozmawiamy o religii, inaczej

mówią o religii, a inaczej mówią o instytucjonalności religii, i że niekoniecznie są bardzo przywiązane do instytucji, jaką jest Kościół

Ale ocenia pani to w kwestii, te rozmowy, na takim luźnym statucie, czy bardziej takim wymuszonym, jak to u państwa jest?

- znaczy my dużo na takie tematy może nie rozmawiamy, ale zdarzają się nam takie rozmowy powiedzmy głębsze, na tematy związane z religijnością, i one bardzo często mówią, że one są wychowywane często w rodzinach dość religijnych, tym bardziej, że Ameryka Południowa generalnie słynie z bycia dosyć przywiązaną do tradycji chrześcijańskiej, ale często krytykują instytucję jako taką. I też ze względu na to, że niekoniecznie zawsze mówią bardzo dobrze w języku polskim, no to często nie uczestniczą w mszach i celebracjach, no bo są w języku polskim i dla nich to ma troszeczkę mniej sensu w tym uczestniczyć. Myślę, że częściej w swoim kraju by poszły do kościoła niż tutaj

A jak ocenia pani znaczenie różnorodności religijnej w zespole, czy widzi pani w tym jakieś korzyści, czy bardziej wyzwania?

- na pewno nie wyzwania, ponieważ wyzwania zawsze sugerują jakąś trudność, tutaj żadnej trudności nigdy nie było, raczej to uznaję za coś interesującego. Bo ja sama z siebie w ogóle bardzo lubię kiedy coś jest inne, żeby ktoś mi wytłumaczył jak myśli, jak czuje, uważam, że to jest po prostu ciekawe. Uważam, że nawet dla ucznia, który może o takie rzeczy zapytać, to jest po prostu, no nie wiem, egzotyczne i fajnie o tym porozmawiać. Tak jak na przykład celebracje, nawet chrześcijańskie, katolickie, one potrafią być bardzo inne w różnych krajach Ameryki Południowej, gdzie te elementy chrześcijańskie się łączą z wierzeniami typowo indiańskimi i tworzą taką mieszankę swoistą, która z punktu widzenia Polaka może być na przykład dosyć dziwna, szczególnie w kontekście Dia de los Muertos, czyli zupełnie innego pojęcia święta zmarłych niż u nas w Polsce, gdzie my jesteśmy w tym bardzo tacy smutni, zamyśleni, ponurzy, a oni z kolei idą na cmentarz, bawią się, piją, grają na gitarze. Więc mimo, że to jest teoretycznie obrządek chrześcijański, to on jest tak zmieszany z wierzeniami indiańskimi, że tworzy coś zupełnie innego i z zupełnie innym klimatem niż nasz. I raczej wszyscy, z tego co widziałam, traktowali to z ogromną ciekawością i z takim a jak wy o tym myślicie, a jak wy to robicie, a czy was to nie dziwi w Polsce, to raczej są tego typu pytania, nigdy jakby nie pejoratywne i nigdy nie oceniające

Czyli z pani punktu widzenia to jest bardziej na korzyść niż na minus?

- tak, zdecydowanie tak. To jest jakiś element egzotyki

Czy w pani firmie były sytuacje, w których musiała pani zareagować na potrzeby religijne pracowników, na przykład jakieś konflikty, czy coś takiego?

- nie, konfliktów nigdy nie było

A elastyczny grafik?

- akurat w mojej szkole elastyczny grafik jest generalnie dla wszystkich, więc zawsze, kiedy zatrudniam nowego pracownika, to pytam się go jaką ma dla mnie dyspozycyjność. Są osoby w naszej szkole, które pracują 5 dni w tygodniu, ale są takie osoby, które pracują tylko jeden dzień w tygodniu. Niektóre dlatego że studiują, niektóre dlatego że mają jeszcze jakąś inną pracę, ja zazwyczaj w to nie wnikam, po prostu uznaję, że ktoś ma dla mnie dyspozycyjne tyle czasu, ile ma, i staram się ten czas zagospodarować, żeby czuł, że ten czas nie jest stracony, i że ma w tym czasie wystarczająco dużo zajęć, żeby być usatysfakcjonowany. Więc ten grafik jest elastyczny generalnie. Taka jest też specyfika naszej pracy, że też dostosowujemy się do uczniów, więc jest tutaj dużo logistyki, żeby wszyscy byli tak terminowo zadowoleni

A czy zdarzyła się pani taka prośba ze strony pracownika o specjalne pomieszczenie socjalne, na jakiś rytuał, czy na coś związanego z modlitwą?

- nie, wydaje mi się, że takie rzeczy to być może bardziej przy wyznawcach islamu byłyby pewnie widoczne, tutaj nie, z takim czymś się nigdy nie spotkałam

A tak hipotetycznie, jak by pani zareagowała na takie sytuacje, jakby pracownik poprosił na przykład o czas na modlitwę w trakcie pracy?

- to jest dosyć nietypowe, ale generalnie dziewczyny często proszą o przerwy, na przykład że chciałyby o jakiejś godzinie mieć przerwę obiadową, albo że chcą mieć jakąś przerwę, żeby skoczyć sobie do Galerii Bałtyckiej, bo jest blisko. Więc teoretycznie przerwa z powodów religijnych mogłaby być potraktowana dokładnie w ten sam sposób. Czyli chcę mieć tego ucznia do tej godziny, a kolejnego dopiero od innej godziny, i w tym czasie robię co chcę. Więc to nie byłby problem, żeby na przykład pół godziny dziewczyna miała między zajęciami, zamknęła się w tym czasie w sali i robiła swoje rzeczy. Mamy możliwość ewentualną stworzenia takich warunków. Przyznam, że to byłoby dla mnie dosyć nietypowe, bo się nigdy z czymś takim nie spotkałam, ale widzę teoretycznie opcję jak to rozwiązać

A czy zdarzały się w firmie jakieś konflikty związane z przekonaniami religijnymi między pracownikami, albo między panią a pracownikiem?

- raczej nie. Też jest łatwiej o tyle, że to są wszystko osoby wychowane w religii chrześcijańskiej, niekoniecznie praktykujące. Akurat ja w ogóle nie jestem chrześcijanką, ale mam świadomość tego, że Polacy generalnie są wychowani w takiej kulturze, Latynoameryka akurat też, jesteśmy pod tym względem bardzo do siebie podobni, jak mamy takie dyskusje, to jedyne co może nas ewentualnie różnić, to podejście na zasadzie bycia osobą bardzo wierzącą, religijną, lub osobą porzucającą religię łamane na ateistą, bo to bardziej w tą stronę ewentualnie mogłoby pójść. Mamy na przykład jedną pracownicę Kubankę, która się wychowała w bardzo religijnej rodzinie i wiem, że ten temat jest dla niej istotny. Mam też w ogóle uczniów z Kolumbii, którzy... to są kraje bardzo religijne, i oni zazwyczaj nawet jak mówią, to w ich języku jest dużo odwołań do Boga, ale nigdy nie było to żadnym problemem, po prostu rozumiemy, że oni w ten sposób się wyrażają, i że to jest dla nich temat ważny, i ja, jako osoba totalnie niezwiązana z żadnym ruchem religijnym, nigdy nie miałam z tym problemu

A powie mi pani tak, bo nie widzę problemu, ale jakby się nadarzyła taka sytuacja, że na przykład jeden z pracowników skarży się na dekoracje religijne drugiego pracownika, inny je popiera, i tu na przykład weźmy ten Dzień Zmarłych, o czym pani opowiadała, że Meksyk tak celebruje, świętuje i kolorowo, i na przykład ktoś by właśnie dekorował sobie jakieś tam zdjęcia, kwiatki, a ktoś inny by się skarżył, że ten dzień powinien być zadumą, jak pani sądzi, jak by pani poradziła sobie z takim czymś?

- to byłoby dosyć trudne, bo generalnie zazwyczaj dekorujemy naszą szkołę na różne okazje, więc jak jest Święto Zmarłych, to zazwyczaj robimy dekoracje w stylu meksykańskim, kiedy jest Boże Narodzenie, to oczywiście międzynarodowe, choinki, bombki i tak dalej. Choć wydaje mi się, że jest to mniej o religii, a bardziej o kulturze generalnie, że te dekoracje nie wynikają konkretnie z obrządku, który byśmy chciały wprowadzać, a bardziej po prostu taka dekoracja związana z tym, że a w tym czasie to robi się tak w tym kraju i mamy teraz cały tydzień kiedy o tym rozmawiamy. Bo generalnie zawsze robimy tak, że kiedy jest na przykład właśnie Dia de los Muertos, to cały tydzień poprzedzający ten czas jest poświęcony na lekcje tematyczne związane z tym świętem, z większością grup i z większością indywidualnych uczniów wtedy robimy różne ćwiczenia na słownictwo i tak dalej, związane z tym czasem, tak samo jak jest Boże Narodzenie, tak samo jak jest Wielkanoc. I nie wynika to z tego, że chcielibyśmy komuś narzucić jakiś obrządek religijny, tylko z tego, że chcemy

opowiadać nie tylko o języku jako takim, ale również o kulturze, z którego ten język się wywodzi. Więc nie widzę powodu, dla którego ktoś miałby się czuć urażony, bo to jest trochę tak, jakbyśmy chciały po prostu sprzedać również tą kulturę i opowiadać o jakichś ciekawostkach kulturowych. Więc nie czuję, żeby to był temat, na który ktoś mógłby zareagować źle, i też nigdy nikt nie zareagował źle

A odwróć pytanie, to w takim momencie każdy z pani pracowników może, że tak powiem, dołożyć sobie tę cegłówkę do dekoracji podczas jakiegoś święta, albo na przykład, nie wiem, w Ekwadorze jest jakieś święto lasu, czy coś, i on może sobie udekorować i nie będzie z tym problemu?

- tak, często w ogóle robimy to razem i często dziewczyny, jak prowadzą zajęcia z dziećmi, i te dzieci mają jakieś tam zajęcia plastyczne z nimi, typu wycinanki i tak dalej, to też wieszamy prace tych dzieci. Więc gdyby ktoś chciał wrzucić coś typowo swojego, nie ma problemu. Była kiedyś Hiszpanka z nami, która robiła takie małe szopki bożonarodzeniowe, bo to jest typowe w Hiszpanii, że oni rzadko mają choinkę w domu, bo jakby świerk też nie jest typowy dla natury hiszpańskiej, więc zazwyczaj byłby sztuczny, a częściej mają mini szopkę, pod którą zostawiają prezenty dla dzieci. Więc ona z dziećmi na przykład robiła szopkę, gdzie był właśnie tam Jezusek, Maria, Józef i tak dalej. Gdzie na przykład z Meksyku ktoś, to by prędzej poszedł w jakieś tam dekoracje swoje meksykańskie. Więc jest bardzo duża dowolność w tej kwestii, każdy dorzuca coś od siebie

A co w pani opinii jest największym wyzwaniem w zapewnieniu wolności właśnie takiej światopoglądowej, religijnej w miejscu pracy?

- może umiejętność stworzenia takiej atmosfery, w której każdy się będzie czuł bezpiecznie, żeby ludzie wiedzieli, że inne wierzenia, czy inny światopogląd nawet od reszty, żeby czuł się bezpiecznie żeby o tym mówić, i żeby wszyscy się też poczuwali do takiej oczywistej tolerancji, a nie wymuszonej. Żeby po prostu... no jesteśmy sobie w kuchni, rozmawiamy o takich rzeczach, o, ty masz inną opinię niż ja, ale jest dalej fajnie

A na przykład pod takim względem organizacja pracy, czy to jest jakieś wyzwanie, czy nie, czy komuś może przeszkadzać?

- nie, nie wydaje mi się, żeby to w ogóle mogło być problemem

Presja na neutralność?

- raczej na zrozumienie. Nie musimy być neutralni, każdy może mieć swoją opinię i nawet dosyć silną, ale żeby szanował, że inni mają inną

A czy może być jakimś problemem brak wiedzy z którejś ze stron?

- ja zawsze bardzo namawiam wszystkich do ciekawości, więc brak wiedzy, czyli w sumie ignorancja, jest dla mnie najgorszym co może być. Dlatego właśnie zawsze zachęcam wszystkich, żeby ze sobą po prostu rozmawiali jak ludzie, i wtedy to będzie działało. A myślę, że akurat mamy na tyle fajny skład i na tyle fajne młode dziewczyny, które są w ogóle ciekawe inności, że to nigdy nie było problemem. One po prostu siedzą ze sobą i rozmawiają, i dopytują się, i jak czegoś nie rozumieją, to dopytują bardziej

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

- co jest najbardziej kluczowe? Nie wiem czy powiem tutaj coś nowego, ja bym cały czas jednak bazowała na tej atmosferze w pracy. Bo jeżeli ludzie się nie lubią, to będą wyszukiwać tym bardziej powodów żeby się nie lubić bardziej, i wtedy każda różnica będzie kolejnym powodem żeby się nie lubić bardziej. A jeżeli ludzie się lubią i czują się ze sobą bezpiecznie, to różnice raczej będą interesujące, niż będą zagrożeniem. Więc ja zawsze będę szła w stronę tego, żeby ludzie się po prostu czuli dobrze, w takim sensie, że atmosfera w pracy pozwala im na to, żeby byli zrelaksowani

A dopytam się, bo to jednak pani zatrudniała ludzi, czy pani jakiś ma klucz, czym pani się kieruje w zatrudnianiu ludzi, że taką dobrą ekipę ma pani?

- to jest bardzo wiele czynników. Oczywiście w pierwszym momencie najważniejsze jest czy ktoś wcześniej w takim zawodzie pracował, czy jego hiszpański jest dobry, to jest zawsze dobrze widziane kiedy ktoś jest po filologii i tak dalej, ale finalnie zawsze dla mnie jest najważniejsze czy ta osoba ma charyzmę i umiejętność rozmowy z ludźmi. Bo uważam, że takich rzeczy czysto technicznych, typu umiejętność prowadzenia zajęć z konkretnym podręcznikiem, albo przygotowywanie konkretnych materiałów, to są rzeczy, których można się nauczyć, ale jeżeli ktoś nie lubi ludzi, albo jest bardzo nieśmiały, to będzie mu po prostu bardzo ciężko i to będzie zawsze uczeń dobrze widział. Więc finalnie dla mnie zawsze moje pierwsze wrażenie po rozmowie z człowiekiem, czyli po prostu czy mi się miło z nim rozmawiało, będzie dużo ważniejsze niż te wszystkie rzeczy, o których powiedziałam wcześniej. Bo to musi być osoba, która po pierwsze pasuje do zespołu, a po drugie będzie potrafiła stworzyć taką atmosferę na zajęciach, że uczeń nie będzie się bał popełniać błędów, że będzie się chciał otworzyć, będzie chciał rozmawiać, i będzie po prostu wychodził

uśmiechnięty. I moje doświadczenia pokazują, że to jest zawsze lepszy kierunek, niż po prostu bazować czysto na CV

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

- wiem, że duże korporacje bardzo to w struktury... jakby wrzucają to w swoje struktury, statuty, i robią z tego taką bardzo formalną rzecz. Wiem, że tam są specjalne szkolenia na ten temat, że jest dużo takiej biurokracji z tym związanej, i myślę, albo przynajmniej tak czuję, że mniejsza firma podchodzi do tego bardziej ludzko. Ale to jest oczywiście to jak mi się wydaje, że jest, bo nigdy nie pracowałam w dużej korporacji, jedynie rozmawiam z uczniami, albo z osobami, które znam, które mają doświadczenia z takimi korporacjami, że to jest tam takie bardzo biurokratyczne. Rozumiem, że w dużej firmie pewnie tak trzeba, muszą być pewnie z góry ustalone zasady typu dress code i w tym również takie rzeczy, żeby wszyscy się czuli dobrze. U mnie, mam wrażenie, że to jest jednak bardziej na wycucie i takie, no nie wiem, bardziej ludzkie

A czy ta kwestia jest, uważa pani, że może być różna w zależności od sektora, w którym firma znajduje się? Tu chodzi mi przede wszystkim o sektor prywatny, państwowy, ale może jakiś pani ma sektor inny na myśli.

- na pewno tak. Nie wiem czy publiczny tego właśnie nie pomija, bo mam wrażenie, że ten prywatny, szczególnie kiedy są to firmy duże, międzynarodowe, które zatrudniają faktycznie dużo ludzi, gdzie język angielski jest zazwyczaj językiem ogólnym firmy, to zwraca się na takie rzeczy bardziej uwagę. Gdzie na przykład w sektorze publicznym spotkałam się z tym, że większość osób tam zatrudnianych często nie mówi w ogóle po angielsku i nie jestem pewna, czy tam trochę się tych kwestii nie pomija. Ale też myślę, że to jest ważne w jakiej branży dana firma działa, no bo jeżeli firma działa, nie wiem, jest budowlana i zatrudnia powiedzmy, nie wiem, spawaczy, którzy zazwyczaj ze sobą nie rozmawiają, tylko po prostu spawają 2 kawałki metalu, no to podejrzewam, że jest mniej interakcji między nimi i mniej się rozmawia na takie tematy czysto o tolerancji, o kulturze i tak dalej, niż w firmie, w której jest zespół, który pracuje zazwyczaj razem, bo tworzą na przykład razem jeden projekt, nie wiem, informatycy robiący aplikację internetową, którzy są zmuszeni do tego, żeby na przykład człowiek z Indii, z człowiekiem z Ukrainy, z człowiekiem z Niemiec, rozmawiali razem w jednym języku i ze sobą się dogadali, to wydaje mi się,

że oni będą bardziej jednak narażeni na ewentualne problemy w komunikacji i pewnie takie firmy będą na to bardziej zwracały uwagę. Ale to jest jak mi się wydaje

A jak pani uważa, czy region Polski ma wpływ właśnie na podejście w tej kwestii religijności?

- na pewno tak, bo my od lat byliśmy bardzo homogenicznym narodem, i u nas różnic kulturowych było zawsze bardzo mało, i osób z innych narodowości, a co dopiero ras i religii, było mało i to się dopiero teraz pojawia. My ze względu na naszą historię, byliśmy ofiarami tylu czystek etnicznych, że my praktycznie w 99% jesteśmy biali i chrześcijanie, i zazwyczaj katolicy, więc to są dopiero wyzwania, przed którymi stoimy. Pojawia się coraz więcej osób, po pierwsze z Ukrainy, ale też, nie wiem, Hiszpanów, Białorusinów i tak dalej, my dopiero się uczymy tego, że ktoś może być inny i że to też jest OK. Myślę, że to jest po prostu bardzo młoda rzecz w naszym narodzie

A czy uważa pani, że ten temat, w ogóle on jest interesujący, on wydaje się ważny, czy on jest taki mało interesujący, mało ważny? Jak to jest tak ogólnie, jeżeli chodzi pani zdaniem i też odnośnie do pani firmy?

- on jest interesujący i on jest ważny, tylko w niektórych miejscach może być mniej lub bardziej potrzebny. Bo są miejsca, szczególnie w dużych miastach, jesteśmy w dosyć uprzywilejowanym miejscu, bo jesteśmy i w dosyć bogatym regionie Polski, i jesteśmy w dużym mieście, gdzie myślę, że większość tych rzeczy jest dla nas dużo bardziej oczywista niż w małej miejscowości na Podlasiu. Więc to jest temat, który na pewno trzeba w niektórych miejscach po prostu mieć trochę bardziej

A odnośnie do pani firmy, czy to jest temat ważny, czy to jest taki temat, który się pojawia i znika, czy on się ciągle utrzymuje, jak to jest?

- stricte tolerancja, czy...

Tolerancja, różnorodność, religijność, taki całokształt.

- myślę, że raczej na takiej stopie prywatnej częściej na taki temat rozmawiamy, bo tak czysto pracowo nie było to konieczne, bo nigdy nie było problemu, raczej częściej to są takie prywatne wynurzenia. Na przykład mamy tą lektorkę, o której już mówiłam, Kubankę, która ma męża, który jest oczywiście też z Kuby i jest czarny, ale jest bardzo ciemny, w związku z tym napotyka na różne trudności, chociażby na lotniskach, bo na lotniskach traktuje się go zazwyczaj jako potencjalne zagrożenie i sprawdzają go dużo, dużo bardziej niż ją, która jest niską blondynką. I raczej na takie tematy częściej rozmawiamy, że przed nami jeszcze duża droga, przed nami

narodem, ale w ogóle przed nami, przed światem, żeby pewne rzeczy przestały wystawać. Ale u nas jako w środowisku pracy, myślę, że nikt się z takim problemem nie spotkał, więc to nigdy nie było problemem poruszonym czysto zawodowo

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

- nie wiem czy państwo w ogóle w jakikolwiek sposób w to ingeruje. W moim przypadku ja nie miałam nigdy żadnej ingerencji ze strony państwa w takie kwestie, ani próby edukacyjne, nic takiego nie było

Czyli nie zna pani żadnych rozwiązań prawnych w tej materii?

- nie

A czy chciałaby pani, żeby jakieś takie prawo było ustalone, żeby było z góry nałożone, czy powiedziane, co powinno się robić i jak?

- szczerze mówiąc nie lubię jak państwo mocno ingeruje, myślę, że państwo powinno ingerować wtedy, kiedy jest źle, a nie ingerować zawsze. Z drugiej strony pozostawianie tego tematu całkiem może nie byłoby dobrym pomysłem, ale ja bym jednak zostawiła to, żeby państwo ingerowało w edukację, i żeby na etapie edukacji takie rzeczy wprowadzali, ale nie żeby na przykład przychodzili do firm i robili jakieś naloty i sprawdzania, bo to zazwyczaj jest po to, żeby oni zarobili pieniądze i wlepili karę. Nie wiem czy pan jakby też tak to czuje, ale ja mam wrażenie, że dużo bardziej powinno się skupić na edukacji niż na karaniu ludzi. Ale to jest moje totalnie prywatne zdanie

Czyli tak reasumując, po prostu nie zna pani takich przepisów, nie wie o nich, bo nie było takiej potrzeby.

- dokładnie

A jakby miała się pani odnieść, na przykład jakby były takie przepisy, mówiące że trzeba dać ludziom swobodę religijną, swobodę światopoglądności i karać osoby, które ograniczają, jak by pani się do tego odniosła?

- nijak, ponieważ nie czułabym, że mnie to dotyczy. Uważam, że to nigdy nie było w tym miejscu mojej pracy problemem, więc nie uważałabym, że to jakkolwiek może wpłynąć na moje życie. Znaczący oczywiście dobrze by było, żeby w niektórych miejscach pracy pewnie ktoś o czymś takim usłyszał, bo zakładam, że pewnie są takie jakieś mniejsze firmy, w mniejszych miejscowościach, w których to mógłby być problem, ja bym po prostu nie czuła, że to mnie konkretnie dotyczy

Niektórzy pracownicy wskazują na trudności, takie jak na przykład brak elastyczności w grafiku, czy niezrozumienie ich potrzeb religijnych przez przełożonych. Jak pani odnosi się do takich opinii z perspektywy pracodawcy, czy widzi pani takie problemy w swojej firmie, a może gdzieś na rynku, jakie ma pani z tym doświadczenie?

- gdyby ktoś takie coś mi zgłosił, uznałabym, że to jest ogromną porażką mnie jako pracodawcy, gdyby coś takiego się stało. Na szczęście nigdy czegoś takiego nie doświadczyłam. Ale uważam, że obowiązkiem pracodawcy w takim momencie jest natychmiastowe działanie, bo jeżeli nie jesteśmy w stanie zapewnić naszym pracownikom poczucia akceptacji i bezpieczeństwa, to znaczy, że popełniliśmy gdzieś kardynalny błąd

A czy pani słyszała gdzieś odnośnie innych firm, z którymi współpracuje pani, że takie coś ma miejsce?

- zazwyczaj ze strony moich uczniów, ponieważ poza tym, że uczę hiszpańskiego, to również uczę polskiego dla osób hispanojęzycznych, i w ostatnim czasie pojawiło się dosyć dużo Kolumbijczyków, którzy są zatrudniani przez firmy zazwyczaj budowlane, albo przez stocznię, też jestem czasami zapraszana w roli tłumacza na kursy BHP dla takich pracowników, żeby mogli zrozumieć kurs, i żeby mogli później działać zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. I w takich momentach bardzo często oni się do mnie zwracają i mi opowiadają różne rzeczy, właśnie te osoby z kursów BHP nawet, i dosyć mocno się skarżą na to, że są na rynku polskim traktowani gorzej, ze względu na to, że są obcokrajowcami, że zazwyczaj czekają ich dużo niższe stawki z tego powodu. No bo też spotkałam się z tym, że pracodawcy mówią o tym otwarcie, że nie chcą zatrudniać Ukraińców ze względu na to, że oni się już cenią, i że chcą mieć stawki równe do polskich, a z kolei Kolumbijczyk, czy osoba z Kazachstanu, jest w stanie pracować za najniższą krajową i być zadowolona, że jeszcze może coś wysłać rodzinie, i że pracodawcy bardzo często tego nadużywają. I też są osoby, które wiedząc, że Kolumbijczyk mówi po polsku, ale jeszcze nie natywnie, nie super, będą specjalnie używali bardziej złożonych konstrukcji i trudniejszych wyrazów, po to, żeby oni nie rozumieli kiedy się mówi o nich do innej osoby. Więc dosyć często się z tym spotykałam, że się na to skarżyli

Czy pani firma prowadzi jakieś działania edukacyjne, na przykład szkolenia z zarządzania różnorodnością religijną, czy coś takiego?

- no nie, to nie jest nasza rola

Ale nie widzi pani takiej potrzeby, czy... jak to u pani jest?

- no dokładnie, nie widzę takiej potrzeby. Jakby to nie jest miejsce, w którym kiedykolwiek byłby z tym problem, więc nigdy nie wydawało mi się, że powinnam to tak zbiurokracić

A odnośnie tej właśnie różnorodności religijnej, kulturowości, to co pani wspominała, właśnie te różne święta, czy na przykład nie myśli pani, że to już jest jakaś forma szkolenia?

- może częściowo... no jest to rozmawianie o kulturze, o zwyczajach i tak dalej, może w jakimś stopniu jest to szkolenie, chociaż jednak bardziej dla ucznia, niż dla pracownika. Bo jakby dla nas te rzeczy są oczywiste, bo to my o nich mówimy i to my ich uczymy, więc to jest bardziej skierowane w stronę ucznia, żeby on się o tym dowiedział, niż dla nas konkretnie

A tak hipotetycznie, jak na przykład by ktoś z pani pracowników poprosił, żeby zrobić taką, nie wiem, nie chcę nazwać tego szkoleniem, ale pogadankę, czy coś takiego, odnośnie różnorodności kulturowo-religijnej, jak by pani na to zareagowała?

- gdyby faktycznie czuł taką potrzebę i uważał, że może tutaj dodać coś nowego, o czym nie wiemy, może

I teraz takie tematy refleksyjno-przyszłościowe. Jak pani zdaniem będzie się zmieniać podejście do kwestii wolności religijnej w miejscach pracy w najbliższych latach, czy to się stanie ważnym tematem, czy raczej nie, co pani myśli na ten temat?

- myślę, że tak, i ta tendencja jest widziana już teraz. Jest coraz więcej międzynarodowych firm, które wchodzą na polski rynek i one mają jednak troszeczkę inną kulturę pracowniczą, bo od lat współpracują z ludźmi z różnych narodowości, wiedzą jakie problemy mogą być, i próbują im zapobiegać na bieżąco. Więc podejrzewam, że raczej ta tendencja, czy trend, będzie raczej szła do przodu w tym kierunku, czyli żeby pracownicy czuli się bezpieczni, tolerowani, niewykluczeni z żadnego powodu. Więc myślę, że to raczej idzie w tym kierunku

A widzi pani jakieś przeszkody na tej drodze?

- oczywiście, że widzę. Jedna część społeczeństwa bardzo się liberalizuje i bardzo się (ns), druga część społeczeństwa na zasadzie dźwigni idzie w drugą stronę i z kolei mamy ruchy bardzo nacjonalistyczne, i co mnie najbardziej przeraża, to wśród bardzo młodych ludzi. Więc z jednej strony fajnie, że w dużych firmach mówi się

coraz więcej o tolerancji, a z drugiej strony przeraża mnie to, że są osoby, które potrafią wychodzić na ulicę i pobić kogoś za to, że mówi nie w tym języku co trzeba. Więc ścieramy się tutaj z dwóch stron. I nie wiem w jaką stronę to pójdzie, ale nie przeczę, że się martwię

A uważa pani, że takie zmiany, tak jak pani powiedziała, że idą, są dobre, potrzebne?

- myślę, że tak, ponieważ my Polacy dopiero zaczynamy z pewnymi tematami się oswajać i myślę, że rozmowa i przede wszystkim zawsze edukacja jest w tej kwestii bardzo kluczowa

A czy jest jakiś kierunek, który uważa pani, że na przykład nie pozostanie zmieniony, pozostanie takim jakim jest, jeżeli chodzi o wolność właśnie taką światopoglądową, religijną?

- w sumie nic w świecie nie zostaje takie jakie jest, wszystko cały czas się zmienia, więc jedyne co, to myślę, że będziemy cały czas się wahali na tej skali. Czyli będzie raz lepiej, będzie raz gorzej, tak mi się wydaje. Ale wydaje mi się, że sinusoida jednak będzie szła w górę, czyli mimo że będzie lepiej, będzie gorzej, to jednak idziemy raczej w stronę coraz większego zrozumienia problemu. I mam nadzieję, że raczej w stronę tego, żeby to się znormalizowało, że nie jesteśmy już homogenicznym, białym społeczeństwem

A patrząc na swoje doświadczenia, co doradziłaby pani innym pracodawcom w kwestii zarządzania różnorodnością właśnie taką religijną w firmie?

- doradziłabym coś, co jest często trudne do zrobienia, czyli rozmowę z pracownikami. Wiem, że w dużych firmach jest to problem, bo nie ma na to pewnie czasu, jest za dużo pracowników, pewnie stąd też wynikają takie formalne szkolenia, które mają ten brak jakoś zakryć. Ale jeśli firma jest mała i ma na takie coś możliwość, ja akurat mam taką możliwość, że personalnie znam każdą osobę z którą pracuję, wiem jak się nazywają ich mężowie, jak się nazywają ich koty, po prostu bardzo dużo rozmawiamy i jesteśmy na takiej stopie, wydaje mi się, bardzo nieformalnej. Więc jeśli to jest możliwe, to wydaje mi się, że rozmowa to najlepszy lek na cokolwiek

A jest coś, co chciałaby się pani dowiedzieć w tej kwestii od innych pracowników, o ich doświadczeniach, o ich takich problemach, albo pozytywnych doświadczeniach, jeżeli takie mają?

- staram się ich o to pytać, staram się ich pytać jak się czują, czy mogę coś lepiej zrobić, ja też nie mam wrażenia, żeby one miały jakąś trudność w tej kwestii. To często tak jest, że jak jest jakikolwiek problem, nawet jakiś konfliktowy między pracownikami, zazwyczaj nie kulturowy, nie religijny, po prostu kwestia dwóch indywidualności, które się spotkały i nie zawsze się dobrze dogadują, to zazwyczaj ja jestem gdzieś tam pośrodku i staram się z każdą z nich porozmawiać. Więc zazwyczaj przychodzą z tym do mnie. Więc przynajmniej mam ten komfort, wydaje mi się, że czują się bezpiecznie i czują zaufanie na tyle, że jak je coś boli, to mi od razu o tym mówią

A patrząc na pani doświadczenia, jeżeli chodzi o współpracę z innymi pracodawcami na rynku, czy jest coś, co by pani chciała się od nich dowiedzieć, nauczyć, doradzić?

- znaczy nie chcę żeby to zabrzmiało źle, ale mam pracowników, którzy pracowali już w różnych innych miejscach i bardzo często mówią, że to jest pierwsze miejsce pracy, w którym czują się naprawdę dobrze. Więc nie czuję w tej kwestii braku. Wydaje mi się, że, nieskromnie mówiąc, poradziłam sobie całkiem nie najgorzej w tej kwestii. Gdyby ktokolwiek mi coś poradził, co mogłabym zrobić lepiej, oczywiście zawsze bym to przyjęła, ale nie mam w tej kwestii jakiegoś kompleksu, że inni coś robią dużo, dużo lepiej

A czy jest coś, co chciałaby pani zmienić w podejściu swojej firmy do kwestii wolności właśnie religijnych pracowników, czy jakiegoś światopoglądowego?

- nie, wydaje mi się, że nie, wydaje mi się, że jesteśmy raczej na dobrej drodze. Ja akurat przeszłam jakąś tam swoją drogę, nie zawsze pracowałam dla siebie, wcześniej też pracowałam dla innych pracodawców i byłam poddawana straszniemu mobbingowi, po którym musiałam mieć kilka lat terapii, więc wiem jak może być. I wiem, że dziewczyny bardzo często mówiły, że wreszcie czują, że są w miejscu, w którym jest dobrze, i w którym nie muszą się o takie rzeczy martwić. Więc pod tym względem uważam, że wszystko jest OK

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

- nie, wydaje mi się, że powiedziałam już wszystko, uważam, że nagadałam się mocno

Jeśli pojawią się jakiegokolwiek pytania, proszę się ze mną skontaktować przez CBOS. Życzę pani miłego dnia.