

Numer wywiadu:.....IDI 10.....

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:

30 – 39 lat

C) Stanowisko /funkcja respondenta/ respondentki w firmie:

Właścicielka firmy

D) Liczba zatrudnionych w firmie:

poniżej 50

E) Sektor działania firmy:

prywatny

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?

Firma oprócz pracowników z Polski zatrudnia osoby z Hiszpanii oraz Ameryki Południowej.

„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”

Jak firma postrzega kwestie dotyczące wolności religijnej pracowników?

Temat wolności religijnej pojawia się jako jeden z wątków podczas codziennych „potocznych” rozmów między pracownikami. Wpływ na taką sytuację zdaniem respondentki ma to, że pracujące w szkole językowej osoby pochodzą z różnych krajów, co sprzyja wzajemnemu zainteresowaniu. Takie wymiany informacji, ciekawostek i spostrzeżeń na tematy dotyczące religii i kultury mają charakter spontaniczny i nie wykracza poza sferę prywatną.

„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”

„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”

Miejsca pracy (szkoła językowa) tworzy sprzyjające warunki do rozmów na temat religijności i związanych z tym różnic. Nauczyciele odpowiadając na potrzeby ze strony uczniów/uczennic odnoszą się chętnie do takich kwestii podczas lekcji.

„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”

Czy firma ma formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej pracowników?

Firma nie stworzyła specjalnych zasad dotyczących kwestii wolności religijnej pracowników. Respondentka nie widzi potrzeby tworzenia specjalnego regulaminu dotyczącego kwestii wolności religijnej pracowników. Tym, co „reguluje” tego rodzaju kwestie są według niej bliskie pracownikom postawy otwartości oraz tolerancji.

„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”

Czy pracownicy zgłaszają potrzeby związane z ich przekonaniami religijnymi?

Pracownicy nie zgłaszają potrzeb, które są związane z ich przekonaniami religijnymi.

„Nie spotkałam się z tym, żeby ktoś potrzebował w jakimś nietypowym terminie dni wolnych z powodów religijnych”

Znaczenie różnorodności religijnej w zespole – korzyści czy raczej wyzwania?

Według respondentki różnorodność religijna zatrudnionych przez firmę pracowników wiąże się przede wszystkim z korzyściami, które ona definiuje przez pryzmat możliwości rozwoju jednostek, które poszerzają swoją wiedzę o interesujące fakty i zagadnienia dotyczące religii oraz kultury. W tym kontekście znaczenie ma to, że człowiek może się nauczyć czegoś nowego na temat form, znaczeń czy rytuałów religijnych praktykowanych przez osoby wierzące z innych kręgów kulturowych.

„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”

Część II: Praktyki i wyzwania**Czy były sytuacje, w których firma musiała zareagować na potrzeby religijne pracowników?**

Nie było takich sytuacji

Jeśli takich sytuacji nie było – hipotetycznie: jak firma zareagowałaby na przykład na prośbę pracownika o czas na modlitwę w trakcie pracy?

Respondentka pozytywnie odnosi się do wyobrażonej sytuacji, w której pracownicy zwracają się z prośbą o przerwę na modlitwę w czasie pracy. Składa również deklarację o „wygospodarowaniu” odpowiedniej przestrzeni, gdzie taka osoba mogłaby poświęcić swój czas na modlitwę. Respondentka podkreśla w tym kontekście przywiązanie do otwartości wobec potrzeb pracowników, które postrzega jako „typowe” jak również wobec tych, które są związane z religijnością i jak dotąd nie były artykułowane przez pracowników.

„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”

Czy zdarzały się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi?

Nie było takich sytuacji

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

Respondentka nie wyobraża sobie takiej sytuacji. Na pytanie o hipotetyczną sytuację, w której pracownicy artykułowaliby swoje potrzeby związane np. ze świątecznymi dekoracjami w miejscu pracy respondentka zakłada pozytywny scenariusz.

„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”

Postrzegane wyzwania w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy:

Organizacja pracy

Respondentka nie dostrzega w tym kontekście problemów i wyzwań.

Presja na neutralność

Respondentka zwraca uwagę na istotne znaczenie, które w codziennych relacjach międzyludzkich w miejscu pracy mogą mieć dyspozycje poznawcze związane z uwzględnieniem szerokiej perspektyw. Kluczową wartością jest według respondentki poszanowanie poglądów innych osób.

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

Brak wiedzy

Respondentka podkreśla możliwe negatywne konsekwencje związane z brakiem wiedzy, którą postrzega jak rezultat ignorancji. Osobiście respondentka nie dostrzega obecnie w swojej firmie postaw, które można scharakteryzować jako „eksponowanie” bądź

„obnoszenie” się z brakiem wiedzy przez pracowników.

„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”

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

Respondentka jako kluczowe wyzwanie związane z zapewnieniem wolności religijnej w miejscu pracy wskazuje na pozytywnej atmosferze w pracy. To jest czynnik, który w dużej mierze zdaniem respondentki może determinować pozytywne postawy wobec różnorodności i wolności religijnej.

„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”

Czy są różnice w podejściu do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w zależności od wielkości firmy, sektora czy regionu Polski?

Respondentka zauważa różnicę między sektorem prywatnym a publicznym. Jej zdaniem w dużych, międzynarodowych firmach prywatnych kwestie wolności religijnej są bardziej uwzględniane – wynika to z różnorodności pracowników i globalnego charakteru organizacji np. język angielski. Natomiast w sektorze publicznym takie kwestie mogą być pomijane bądź lekceważone.

„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”

Respondentka podkreśla, że historyczna jednorodność religijna Polski sprawia, iż różnice kulturowe czy religijne dopiero niedawno zaczęły się pojawiać w przestrzeni społecznej i zawodowej. Zwraca uwagę, że dominacja katolicyzmu i brak doświadczeń z różnorodnością powodują, że pracodawcy i pracownicy dopiero „uczą się” akceptacji odmienności.

„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 tyłu 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”

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

Według respondentki ten temat nie odgrywa istotnej roli w miejscu pracy.

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

Nie. Respondentka nie dostrzega istotności kwestii związanych z wolnością religijną w miejscu pracy, jeśli już gdzieś te kwestie wybrzmiewają, to raczej w sferze prywatnej.

„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”

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?

Respondentka wskazuje na brak widocznego wsparcia ze strony państwa w zakresie zapewniania wolności religijnej w miejscu pracy. Z jej doświadczeń wynika, że nie występują ani regulacje, ani działania edukacyjne, które pomagałyby pracodawcom w tym obszarze.

„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”

Jeśli respondent nie zna żadnych przepisów dotyczących zapewniania wolności religijnej pracownikom: dlaczego?

Respondentka nie zna przepisów, ponieważ nie zaistniały okoliczności, które sprzyjałyby zapoznaniu się z nimi.

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

Nie

A czy takie problemy występują w ogóle na rynku pracy?

Respondentka podkreśla, że brak elastyczności wobec potrzeb religijnych pracowników byłby w jej ocenie poważnym błędem i świadczyłby o porażce pracodawcy. Choć sama nie doświadczyła takich sytuacji, to uważa, że obowiązkiem pracodawcy jest natychmiastowa

reakcja i zapewnienie pracownikom poczucia akceptacji oraz bezpieczeństwa.

„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”

Respondentka przywołuje doświadczenia swoich uczniów – cudzoziemców pracujących głównie w sektorze budowlanym i stoczniowym – którzy skarżą się na gorsze traktowanie na polskim rynku pracy. Z ich relacji wynika, że jako obcokrajowcy często otrzymują niższe stawki i spotykają się z dyskryminacją. Respondentka zetknęła się z tym problemem pośrednio, pełniąc rolę nauczycielki i tłumaczki podczas kursów BHP.

„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”

Czy firma prowadzi jakieś działania edukacyjne z zarządzania różnorodnością religijną?

Nie

Respondentka nie widzi takiej potrzeby, co uzasadnia brak doświadczeń związanych z problemami wynikającymi z różnic religijnych pracowników.

„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”

Część IV: Refleksje i przyszłość

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

Respondentka przewiduje, że znaczenie wolności religijnej w miejscu pracy będzie rosło. Wynika to z coraz większej obecności firm międzynarodowych na polskim rynku, które wprowadzają praktyki sprzyjające tolerancji i inkluzywności. Jej zdaniem trend ten będzie się umacniał, a priorytetem stanie się zapewnienie pracownikom poczucia bezpieczeństwa i akceptacji.

„myślę, że tak, i ta tendencja jest widziana już teraz. Jest coraz więcej międzynarodowych firm, które wchodzi 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”

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

Respondentka jako kluczowe narzędzie w zarządzaniu różnorodnością religijną wskazuje rozmowę z pracownikami, otwartość na drugiego człowieka oraz tolerancję.. Jej zdaniem bezpośrednia komunikacja buduje zaufanie, pozwala lepiej rozumieć potrzeby pracowników i jest najskuteczniejszym sposobem zapobiegania problemom.

„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”

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

Nie

Respondentka uważa, że w jej firmie nie ma potrzeby wprowadzania zmian w podejściu do wolności religijnej czy światopoglądowej. Podkreśla, że wcześniejsze doświadczenia z mobbingiem u innych pracodawców uświadomiły jej to, jak istotne jest tworzenie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy. Obecnie jej pracownice deklarują, że czują się dobrze i nie muszą obawiać się dyskryminacji.

„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 straszemu mobbingowi, po którym musiałam mieć kilka lat terapii, więc wiem jak może być. I wiem, że dziewczyny bardzo często mówią, 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”

Uwagi końcowe respondenta/respondentki

Brak