

#unaswpracy

**równouprawnienie płci
wielokulturowość**

Instrukcja do kart do dyskusji

- Otwórz plik pdf za pomocą programu Adobe Acrobat.
- Aby wyświetlać po jednej karcie i przeglądać je, dowolnie przechodząc do przodu i wracając: w głównym menu programu Adobe Acrobat wybierz "Widok", a następnie „Pełny ekran”.
- To jest próbka zawierająca 5 z 24 kart do dyskusji z #unaswpracy. Więcej o zestawie kart (zestawy są w różnych wersjach językowych) na stronie www.atourworkplace.com (strona jest w języku angielskim).

Instrukcja do kart do dyskusji

- Dyskutujcie w grupie 3-5-osobowej.
- Wybierzcie osobę prowadzącą dyskusję. Możecie mieć tego samego prowadzącego dyskusję przez cały czas lub zmieniać się w tej roli rotacyjnie.
- Prowadzący dyskusję wybiera kartę i czyta twierdzenie w jej wstępie.
- Pozostali członkowie grupy komentują lub analizują twierdzenie. Jeśli ktoś nie chce się wypowiedzieć, przeczeka kolejkę.
- Kiedy wszyscy w grupie zabrali już głos po kolei, czas na otwartą dyskusję o tym, do czego doszliście. Ale niech ta dyskusja będzie krótka i zwięzła.
- Przejdźcie dalej i przeczytajcie tekst.
- Przedyskutujcie pytania końcowe.
- Skoncentrujcie się w dyskusjach na życiu zawodowym i na miejscu pracy. Nie odbiegajcie od tematu, opowiadając jak to wygląda w życiu prywatnym u Was lub u innych.
- Upewnijcie się, że wszyscy w grupie mają możliwość zabrać głos. Każdy jest za to odpowiedzialny.
- Prowadzący decyduje, kiedy dyskusja powinna się zakończyć.
- Prowadzący dyskusję wybiera nową kartę.

Problem równouprawnienia płci i wielokulturowości zostanie rozwiązany po zatrudnieniu młodszego pokolenia.

W porównaniu z młodymi pokoleniami w przeszłości, dzisiejsza młodzież ma większą wiedzę na temat równości płci i jest bardziej przyzwyczajona do wielokulturowości, na przykład w kwestiach pochodzenia etnicznego i orientacji seksualnej. Ale to nie gwarantuje równości, równouprawnienia i wielokulturowości miejscach pracy w przyszłości. Kiedy młodzi ludzie rozpoczynają życie zawodowe, zaznajamiają się z kulturą naszych miejsc pracy. Jeśli nasza kultura nie charakteryzuje się równouprawnieniem i wielokulturowością, istnieje duże ryzyko, że nowi pracownicy przyjmą i zaakceptują aktualnie dominującą kulturę, zamiast być motorem zmian. Albo zrezygnują z pracy, jeśli nasza kultura nie jest w zgodzie z ich wartościami i nie spełnia ich oczekiwań.

- Czy narażamy naszą firmę na jakiegokolwiek ryzyko, jeśli nie pracujemy na rzecz równouprawnienia płci i wielokulturowości? Zastanówcie się nad tą kwestią z perspektywy działalności firmy i z perspektywy miejsca pracy.

2

Grupy mieszane pod względem płci działają lepiej.

Tak, badania pokazują, że bardziej równomierny rozkład płci w grupie ma pozytywny wpływ na procesy grupowe i interakcję w grupie, co z kolei przekłada się na jej efektywność. Wiele osób zgłosiło również, że poprawił się klimat pracy, jej wydajność i jakość. Efekty te są zauważalne zarówno wtedy, kiedy kobiety wchodziły do grup z przewagą mężczyzn i gdy mężczyźni dołączają do grup zdominowanych przez kobiety.

- Jak to wygląda w naszym miejscu pracy i w naszej organizacji? Czy mamy wiele zespołów roboczych, które są mieszane, czy też są one najczęściej zdominowane przez kobiety lub mężczyzn?
- Jakie są tego skutki?
- Czy powinniśmy wprowadzić jakieś zmiany?

Podczas rekrutacji decydujące są kompetencje kandydata.

To nie jest takie oczywiste. Badania pokazują, że rekrutacja często odbywa się według starych wzorców, spośród własnych kontaktów i nierzadko zatrudniamy „kopie” osób, które już w firmie pracują. Podświadomie.

Postrzegamy to jako minimalizację ryzyka: wybieramy to, co znane, a nie to, co nieznanne. Jakże może być długofalowe ryzyko takiego postępowania?

Odpowiednimi kompetencjami w pracy mogą być wiedza, wykształcenie, doświadczenie, ale także przedsiębiorczość, komunikatywność, łatwość nawiązywania kontaktów, kreatywność lub umiejętności przywódcze. Często korzystne jest to, że nowi pracownicy dodają nowe spojrzenie, perspektywy, wiedzę i umiejętności, których do tej pory brakowało.

- Jak to wygląda u nas? Czy rekrutujemy tak, jak zawsze to robiliśmy?
- Jakie są „właściwe kompetencje” w naszym zespole?
- Czy staramy się wprowadzić do firmy nowe/uzupełniające doświadczenie i perspektywy w procesie nowych rekrutacji?

U nas każdy może zabrać głos i zostanie wysłuchany.

Podstawowym warunkiem wykorzystywania kompetencji i pomysłów ludzi jest słuchanie ich. Jest to również ważne dla tworzenia atmosfery zaangażowania i uczestnictwa. Wszyscy powinniśmy być zaangażowani, ale jesteśmy też odpowiedzialni za to, by każdy miał możliwość zabrania głosu. Musimy aktywnie słuchać siebie nawzajem i zapewniać „bezpieczny klimat”, w którym my, współpracownicy, mamy odwagę dzielić się naszymi przemyśleniami i punktem widzenia.

- Jak to wygląda u nas? Czy jest tak, że niektórych słyszą częściej i cieszą się większym poważaniem? Jeśli tak, czy istnieje związek ze stażem pracy, stanowiskiem, wiekiem lub płcią?
- Czy niektóre tematy zajmują więcej miejsca niż inne? Które tematy zajmują dużo miejsca? Które zajmują za mało miejsca? Jakie ma to konsekwencje?
- Jak „bezpieczna” jest nasza atmosfera w pracy? Czy można przedstawić niewypróbowane pomysły i myśli, nie narażając się przy tym na przykład na wyśmianie?

Istnieje przywództwo kobiet i przywództwo mężczyzn.

Nie, badania pokazują, że płeć nie wpływa na cechy menedżerów i na to jak nadają się do swojej roli. Z jednym wyjątkiem: mężczyźni chętniej podejmują ryzyko. Wpływ ma jednak to, gdzie jest się szefem. Porównanie działalności zdominowanych przez mężczyzn i kobiety w sektorze publicznym pokazuje, że kierownictwo w obszarach z przewagą kobiet ma więcej podwładnych, gorsze zasoby finansowe, mniejszy dostęp do wsparcia administracyjnego, a pracownicy mają gorsze możliwości rozwoju zawodowego. To trudniejsze zadanie menedżerskie z gorszymi warunkami, niezależnie od płci kierownika.

Badania pokazują również, że i kobiety i mężczyźni, którzy są kierownikami w tej samej organizacji, często zachowują się podobnie w podobnych sytuacjach. Ale nadal są inaczej postrzegani przez swoich podwładnych.

- Czy mamy inne oczekiwania wobec kobiet i mężczyzn, którzy są menedżerami? Jeśli tak, kiedy/w jakich sytuacjach? Jeśli tak, do czego to prowadzi?