



athena

gender equality to unlock
research potential

Nieświadome uprzedzenia w miejscu pracy:

Czy umiejętności mają tożsamość, a
działania z zakresu DEI są wrogiem
merytokracji?

Kinga Wysieńska-Di Carlo

www.divercityplus.com

athenaequality.eu

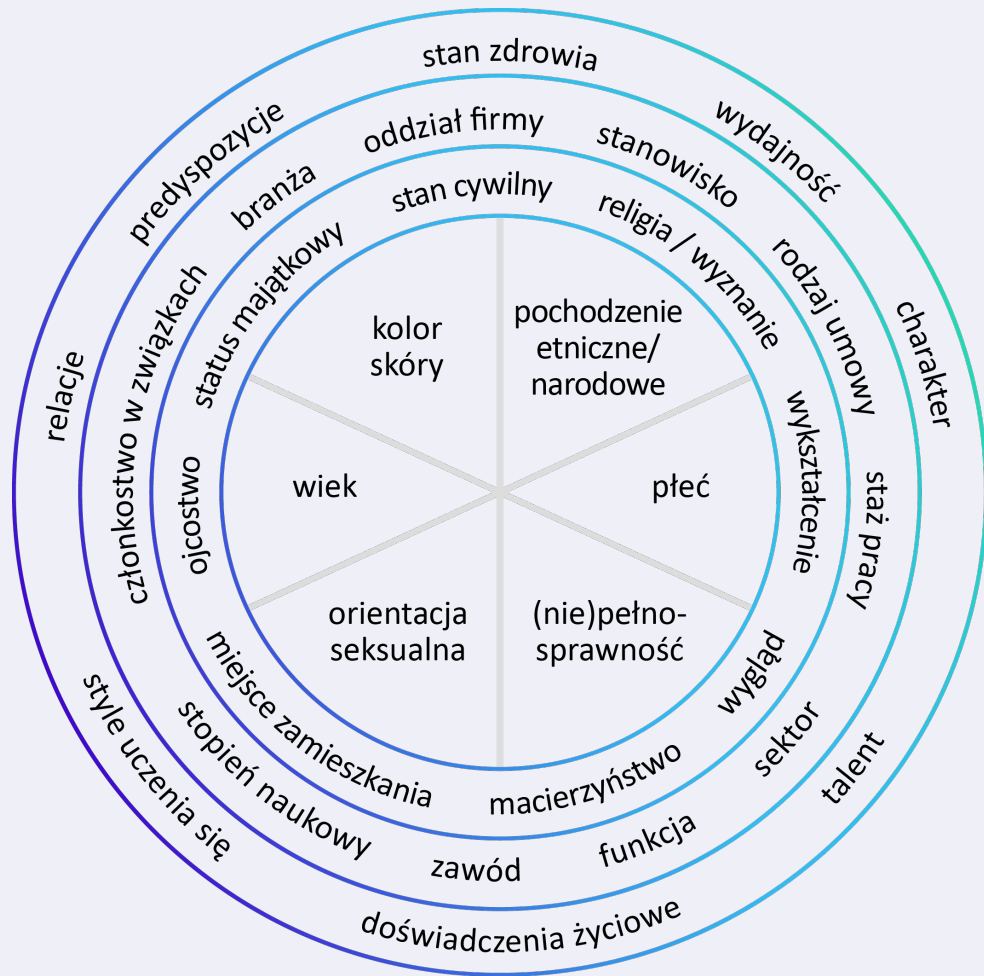


This project has received funding from the
European Union's Horizon 2020 research
and innovation programme under grant
agreement No 101006416

Plan spotkania

- *Mansfield Park*: Różnorodność vs zróżnicowanie
 - Statusy wrodzone i nabyte
 - Rodzaje statusów i ich konsekwencje
- *Duma i uprzedzenie*: Na ile „ukryte” uprzedzenia są ukryte i co tak naprawdę jest nieświadome
 - Procesy kategoryzacji
 - Heurystyki upraszczające
 - Kaskada kognitywna i kontrola procesu formowania oceny i podejmowania decyzji
- *Rozsądek i wrażliwość*: Po co nam kultura włączająca w miejscu pracy i nauki
 - Nieświadome uprzedzenia a efektywność
 - Nieświadome uprzedzenia a merytokracja

Statusy wrodzone i nabyte



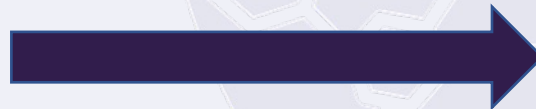
- **Statusy przypisane**, to cechy, które nie zależą od naszego wysiłku, energii czy talentu, których nie możemy zmienić pracą, czy siłą woli. Większość jest nam zazwyczaj przypisana w momencie urodzenia, jest łatwo widoczna i generuje ogólne oczekiwania we wszystkich sferach życia.
- **Statusy nabyte**, to cechy, które zależą od naszego wysiłku, energii, talentu, predyspozycji lub świadomych decyzji. Większość z nich nie jest bezpośrednio obserwowalna i generuje oczekiwania tylko w określonych sferach życia.
- **Pytanie do dyskusji:** Rodzicielstwo – nabyte czy przypisane? A klasa społeczna?

Statusy przypisane i nabyte a nierówności

- Ze statusami przypisanymi związane są ustrukturalizowane systemy nierówności:
 - na poziomie społeczeństw,
 - na poziomie organizacji,
 - na poziomie interakcji interpersonalnych.
- Statusy osiągnięte implikują mobilność społeczną:
 - są postrzegane jako podstawy merytokracji;
 - są elementem zróżnicowania funkcjonalnego;
 - mają charakter „wtórny” wobec statusów przypisanych.

Proces kategoryzacji

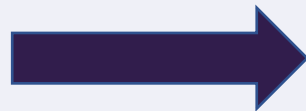
- Wchodząc w interakcje z innymi definiujemy siebie i innych w danym kontekście, żeby dopasować nasze zachowania.
- W sytuacji nowej lub w sytuacji ograniczonej informacji polegamy na uwidocznionych informacjach o kategorii społecznej, do której przynależy dana osoba.
- Proces kategoryzacji jest automatyczny.



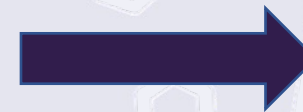
Kategoryzacja

Heurystyki upraszczające

- Kategoryzacja do danej grupy społecznej może uaktywnić stereotypy
 - czyli przekonania o tym, jakie „typowe” cechy albo charakterystyki posiadają osoby będące członkami lub członkiniami danej grupy, **mimo iż te cechy nie są ani koniecznymi ani wystarczającymi do zdefiniowania danej kategorii i pomimo iż każda osoba ma cały wachlarz tożsamości i cech.**
- Kategoryzacja do danej grupy uaktywnia też sentymenty
 - czyli oceny dotyczące tego, czy ktoś jest dobry czy zły, silny czy słaby, aktywny czy pasywny.



Kategoryzacja

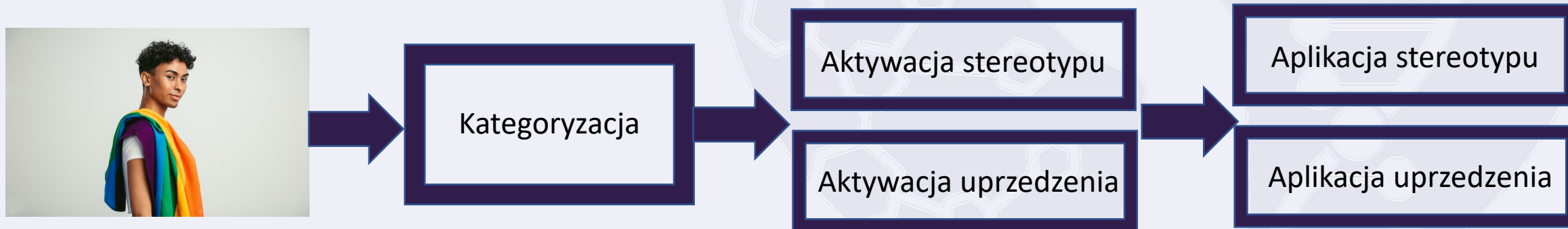


Aktywacja stereotypu

Aktywacja uprzedzenia

Uprzedzenia a zachowania

- Uaktywnione stereotypy i uprzedzenia mogą (ale nie muszą) stać się częścią procesu decyzyjnego i wyboru odpowiedniego zachowania.
 - Uaktywnienie – czyli mentalna dostępność stereotypu i uprzedzenia – a ich aplikacja, to dwa niezależne etapy, a sama dostępność nie oznacza, że proces formułowania decyzji i wyboru zachowania musi się na nich oprzeć.
 - Ludzie mogą (często skutecznie) uniknąć dyskryminacji lub innych behawioralnych konsekwencji automatyzmu kategoryzacji.



Kategoryzacja a uprzedzenia i zachowania

- Kategoryzacja osób o różnej płci, w różnym wieku i o różnym kolorze skóry jest niezwykle szybka (200-600 ms) i niezwykle efektywna (nawet, gdy przetwarzamy równocześnie inne informacje, przypisanie do tych kategorii nie jest związane z kognitywnym wysiłkiem).
- Badania dotyczące „automatyczności” aktywizacji stereotypów i uprzedzeń dają niejednoznaczny obraz:
 - IAT (*Implicit Association Test*) i WIT (*Weapon ID Task*) – sugerują automatyczność
 - z kolei badania związane z motywacjami i wartościami, wskazują, że aktywizacja nie musi być naturalną konsekwencją kategoryzacji.

Stereotypy a oczekiwania co do kompetencji

- Ze statusami przypisanymi, zwłaszcza z płcią, wiążą się systemy praktyk kulturowych i społecznych.
- Są one oparte na założeniu, że istnieją fundamentalne różnice między osobami należącymi do różnych kategorii społecznych wyróżnionych na podstawie statusów wrodzonych, które wykraczają poza różnice biologiczne.
- Owe fundamentalne różnice dotyczą, wg przekonań, predyspozycji i zachowań (zdolności kognitywnych, komunikacji, osobowości i umiejętności społ., poczucia własnej wartości i ambicji, moralności itd.), a system wzajemnych relacji ma te różnice odzwierciedlać.
- Płeć ma charakter szczególny:
 - Kobiety i mężczyźni funkcjonują w tych samych rodzinach.
 - Niezależnie od pochodzenia, dochodu, wykształcenia i innych charakterystyk.
 - Od urodzenia wchodzimy – zarówno w formalne, jak i nieformalne – interakcje jako kobiety i mężczyźni.

Musi, może, nie wolno, niekoniecznie

- Oczekiwania związane z płcią mają charakter normatywny – cechy, które są stereotypowo przypisane mężczyznom lub kobietom, są traktowane jako wymagane od mężczyzn lub kobiet.
- Naruszenie nakazów i zakazów dotyczących ról płciowych wiąże się z sankcjami społecznymi.
- Szczególnie srogie kary spotykają osoby, które naruszają normatywne zakazy dotyczące ról płciowych, np. chłopców bawiących się lalkami lub makijażem.
- Wiele przykładów sankcji negatywnych w życiu zawodowym dotyczy sytuacji, gdy kobiety podejmują role typowo męskie, a mężczyźni typowo kobiece, co stanowi naruszenie tabu danej płci.

Kobieta		Mężczyzna	
okazuje emocje	łatwowierna	charyzmatyczny	dominujący
wesoła	kocha dzieci	agresywny	potrafi zarządzać
naiwna	lojalna	ambitny	niezależny
współczująca	nieśmiała	analityczny	indywidualistyczny
nie przeklina	łagodna	asertywny	zdecydowany
uspokajająca emocje	wrażliwa i empatyczna	wysportowany	męski/twardy
kobieca/wiotka	sympatyzująca	rywalizujący	samodzielny
podatna na komplementy	czuła	potrafi bronić swoich racji	niezależny
delikatna	rozumiejąca	silna osobowość	stanowczy
ciepła	uległa	przekonujący	gotowy ryzykować

Oczekiwania pierwszego, drugiego i trzeciego rzędu

- Oczekiwania pierwszego rzędu:
 - oczekiwania co do kompetencji, które dana osoba formułuje wobec siebie i innych w sytuacji (zwłaszcza sytuacji zadaniowej);
 - generują wzory zachowań, hierarchie prestiżu, oczekiwania co do nagród, standardy oceny wyników.
- Oczekiwania drugiego rzędu:
 - przekonania o oczekiwaniach sformułowanych przez inną osobę;
 - zazwyczaj spójne z oczekiwaniami pierwszego rzędu;
 - w sytuacji niespójności lub w sytuacji braku oczekiwań pierwszego rzędu determinują obserwowalne nierówności, zwłaszcza jeśli ta „inna osoba” postrzegana jest jako osoba o wysokiej pozycji.
- Oczekiwania trzeciego rzędu:
 - przekonania o tym, co myśli „większość osób”;
 - szczególnie ważne w kontekście decyzji ocenianych przez całą organizację.

Konsekwencje

- Podzielane oczekiwania formułowane na podstawie przypisanych (szerokich) statusów są traktowane jako pożądane i sprawiedliwe (są zatem legitymizowane, nawet jeśli dana jednostka się z nimi nie zgadza).
- Nierówności nie wynikają zatem z tego, co konkretne osoby rzeczywiście potrafią, tylko z faktu, że osoby należą do różnych kategorii. Posiadanie umiejętności lub cech przypisanych do jednej kategorii jest cenione wyżej niż posiadanie cech lub umiejętności należących do innej kategorii.
 - Np. bycie mężczyzną i posiadanie umiejętności typowo męskich jest wyżej cenione niż bycie kobietą i posiadanie umiejętności typowo kobiecych (dewaluacja umiejętności i zawodów definiowanych jako- lub zdominowanych przez kobiety).
- Nierówności te są wysoce niemerytokratyczne i sprawiają, że potencjał osób należących do tzw. kategorii marginalizowanych jest niedoceniany.

Kultura włączająca w organizacji

- Działania z zakresu DEI mają na celu realizację zasad merytokracji:
 - koncentrują się na eliminacji barier doświadczanych przez osoby należące do tych kategorii społecznych, którym wpływ stereotypowych oczekiwań uniemożliwia mobilność opartą o statusy osiągnięte i faktyczne wyniki;
 - służą zwiększaniu poczucia sprawczości i przynależności osób należących do tzw. marginalizowanych grup/kategorii społecznych, a zatem wyzwalających ich zaangażowanie, potencjał i efektywność;
 - przyczyniają się do wyższej spójności organizacyjnej i społecznej.
- Dzięki temu, działania te przyczyniają się do wzrostu jakości badań, edukacji, wypracowywanych usług i produktów.





Dziękuję za uwagę i
zaangażowanie!



athena



CONSULTA EUROPA
SMART • SOCIAL • SUSTAINABLE



Jožef Stefan Institute, Ljubljana, Slovenia



Uniwersytet
Jana Kochanowskiego
w Kielcach



UNIVERSITATEA DIN
BUCUREȘTI
VIRTUTE ET SAPIENTIA



ULPGC
Universidad de
Las Palmas de
Gran Canaria



Consiglio Nazionale
delle Ricerche



INSTITUTE FOR
RESEARCH IN SOCIAL
COMMUNICATION SAS



UNIVERSITY OF RUSE
"ANGEL KANCHEV"



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo
Agencia Canaria de Investigación,
Innovación y Sociedad
de la Información



GOVERNO
DOS AÇORES



FRCT
FUNDO REGIONAL DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA