



STEREOTYPY, UPRZEDZENIA, DYSKRYMINACJA



POSTAWA

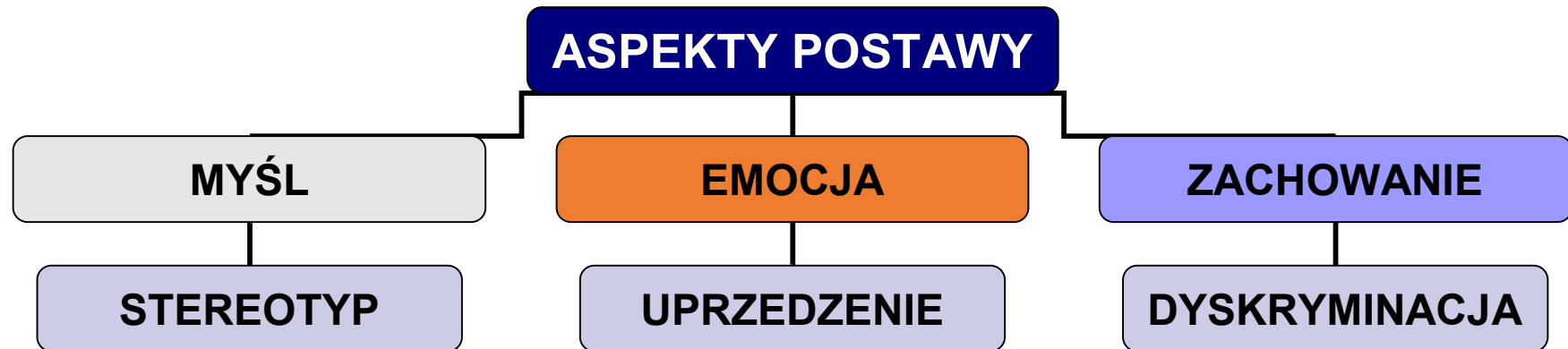
Nasz stosunek do innych osób nazywamy **postawą**.

W psychologii uważa się, że postawa składa się z 3 elementów:

- 1. poznawczego** (myśli, przekonania),
- 2. afektywnego** (emocje) i
- 3. behawioralnego** (zachowanie).



POSTAWA





STEREOTYP

Funkcjonujący w świadomości społecznej uproszczony, skrótowy i zabarwiony wartościująco obraz rzeczywistości, odnoszący się do: grup społecznych, osób, sytuacji, instytucji.

Stereotyp sprawia, że identyczne cechy zostają przypisane wszystkim bez wyjątku członkom/członkiniom grupy, niezależnie od rzeczywistych różnic między nimi



CECHY STEREOTYPÓW

- Trwały, trudny do zmiany, sztywny
- Uproszczony, często niezgodny z rzeczywistością
- Uogólniony
- Dziedziczony kulturowo
- Automatycznie wzbudzany
- Nieweryfikowalny doświadczalnie (wyjątki tylko potwierdzają regułę)
- Mamy przeświadczenie, że jest prawdziwy
- Oporny na niezgodne z nim informacje



FUNKCJE I SPOSÓB DZIAŁANIA STEREOTYPÓW

- Ułatwiają funkcjonowanie – dają gotowe wzorce myślenia i zachowania
- Porządkują świat
- Oszczędzają nam „wysiłku poznawczego”
- Wzmacniają tożsamość grupową – dają poczucie przynależności i bezpieczeństwa



FUNKCJE I SPOSÓB DZIAŁANIA STEREOTYPÓW

- Ograniczają nasze doświadczenie i rozwój
- Mogą być krzywdzące
- Powodują, że łatwo nami manipulować, ponieważ nie sprawdzamy napływających do nas informacji
- Kierując się nim, możemy zacząć funkcjonować w nieprawdziwej rzeczywistości
- Usprawiedliwiają nasz zachowania



UPRZEDZENIA

Upředzenie to **wrogi** bądź **negatywne nastawienie** dotyczące wyróżniającej się grupy ludzi, oparte wyłącznie na ich przynależności do tej grupy.
Upředzenia karmią się negatywnymi stereotypami dotyczącymi jednostek lub grup.



SKĄD SIĘ BIORĄ UPRZEDZENIA?

- Strach przed obcym i nieznanym
- Niewiedza
- Socjalizacja
- Skłonność do dzielenia osób na grupy
 - Jedna to swoi (**MY**), pozostałe – obcy (**ONI**)
 - „Swoich” cenimy wyżej niż „obcych”



UPRZEDZENIA

Uprzedzenia mogą, ale **nie muszą** być powiązane z dyskryminacją.

Osoby wolne od uprzedzeń mogą kogoś dyskryminować,

a

osoby dyskryminujące mogą (ale nie muszą) być uprzedzone.



DYSKRYMINACJA

- **Nieusprawiedliwione, negatywne lub krzywdzące działanie** skierowane przeciwko członkowi/członkini danej grupy, wyłącznie dlatego, że do niej należy
- Traktowanie danej osoby mniej przychylnie, niż inną w porównywalnej sytuacji **ze względu na jakąś cechę** (np. płeć, orientacja psychoseksualna, wiek, niepełnosprawność, religia lub przekonania czy pochodzenie etniczne lub rasowe).



DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA

- Osoba traktowana jest mniej korzystnie niż inna w podobnej sytuacji, ze względu na jakąś przesłankę (np.: pochodzenie rasowe lub etniczne, religia lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientacja psychoseksualna.)
- *Przykładem dyskryminacji bezpośredniej jest ogłoszenie o pracy, które mówi "osoby niepełnosprawne nie powinny się zgłaszać".*



DYSKRYMINACJA POŚREDNIA

- **Pozornie neutralne warunki, kryteria** lub **praktyki** są niekorzystne dla osób **posiadających** lub **podejrzewanych** o posiadanie pewnej obciążonej cechy (pochodzenie rasowe, etniczne, religia lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna), o ile praktyka taka nie może zostać uznana obiektywnie za uzasadnioną prawem.
- *Przykładem dyskryminacji pośredniej jest wymaganie, aby wszystkie osoby starające się o pewną pracę zdały test w określonym języku, nawet, jeśli język ten nie jest konieczny do wykonywania pracy. Może to spowodować wykluczenie wielu osób, które mają inny język ojczysty*



RÓŻNICA MIĘDZY UPRZEDZENIEM A DYSKRYMINACJĄ

To różnica między
myśleniem/odczuwaniem
(uprzedzenie)
a
działaniem
(dyskryminacja)



MIKRONIERÓWNOŚCI

- Subtelne formy dyskryminacji, werbalne i niewerbalne, które prowadzą do wykluczenia, obniżenia zaangażowania i spadku wydajności.
- Sytuacja, która pojedynczo jest nieszkodliwa, a nabiera znaczenia, gdy towarzyszy jej efekt kumulacji.



MIKRONIERÓWNOŚCI

- Przedstawiciele/przedstawicielki niektórych grup mniejszościowych mogą doznawać nawet kilkaset mikronierówności dziennie
- Podstawową trudnością w walce z mikronierównościami jest to, że próba bezpośredniej reakcji może być odebrana jako przewrażliwienie.

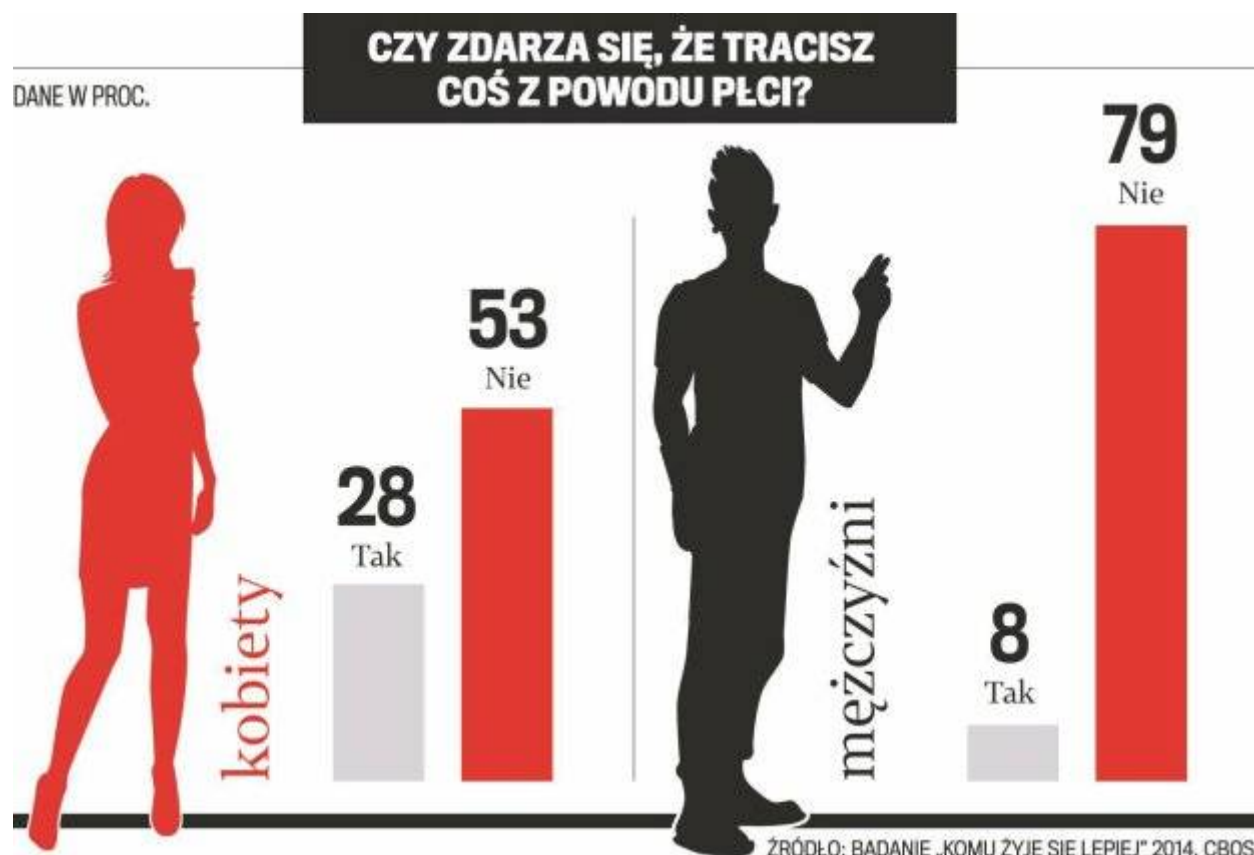


DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

- Oznacza wszelkie różnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie, którego skutkiem lub celem jest uszczuplenie lub uniemożliwienie jednej z płci korzystania na równi z drugą płcią z zasobów, praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.
- Dyskryminacja ze względu na płeć może przejawiać się w formie mechanizmów dyskryminujących kobiety lub mężczyzn jako całe grupy oraz w formie dyskryminacji konkretnej osoby ze względu na jej płeć.



DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ



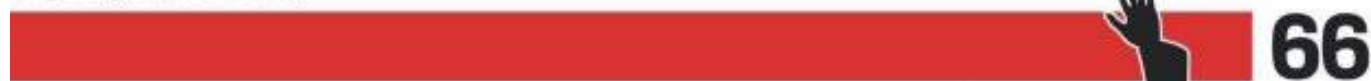


DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

W JAKICH OKOLICZNOŚCIACH TRACI PANI Z POWODU PŁCI?

DANE W PROC.

w pracy zawodowej



w domu rodzinnym



w szkole, na studiach



w miejscach publicznych



w małżeństwie (w związku nieformalnym)



w sytuacjach towarzyskich



ŹRÓDŁO: BADANIE „KOMU ŻYJE SIĘ LEPIEJ” 2014, CBOS



DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ - przykłady

- ograniczenia w dostępie do awansu zawodowego, nieuzasadnione różnicowanie wynagrodzeń za pracę jednakowej wartości ze względu na płeć
- formułowanie ogłoszeń o pracę w sposób eliminujący jedną z płci (podanie nazwy stanowiska wyłącznie w formie męskiej lub żeńskiej – asystentka, dyrektor),
- domaganie się od kandydatki na pracownicę zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że kandydatka nie jest w ciąży lub odmowa zatrudnienia bezdzietnej mężatki w obawie, iż zdecyduje się na macierzyństwo



DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ - przykłady

- „szklane” sufity, ściany, windy wpływające na pozycję kobiet w pracy zawodowej
- stosowanie nazw zawodów i stanowisk wyłącznie w formie żeńskiej lub męskiej mającej na celu dyskryminację jednej z płci
- segregacja pozioma – niski prestiż sektorów sfeminizowanych
- słabo rozwinięte formy instytucjonalnej opieki nad osobami zależnymi



DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ - przykłady

- utrwalanie stereotypowych wizerunków kobiet i mężczyzn w reklamach.
- molestowanie seksualne w miejscu pracy przez przełożonego lub współpracownika.
- dyskryminacja mężczyzn w obszarze stanowienia i stosowania prawa rodzinnego
- brak profilaktyki zdrowotnej uwzględniającej uwarunkowania związane z płcią



DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ - przykłady

- nieodpłatna praca kobiet – małe zaangażowanie mężczyzn w obowiązki domowe, trudności kobiet w godzeniu pracy zawodowej i domowej
- stosowanie wobec kobiet przemocy fizycznej, psychicznej, ekonomicznej, motywowane przekonaniem o niższości tej płci



MITY POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

1. Polityka równości ma doprowadzić do tego, żeby kobiety i mężczyźni stali się tacy sami
2. Polityka równości płci oznacza, że powinniśmy zawsze zachować parytet 50/50
3. Polityka równości płci jest dla kobiet, robiona przez kobiety (feministki) i ma na celu dyskryminację mężczyzn