



Suntory Beverage & Food Europe
SŁOWNIK
RÓŻNORODNOŚCI DE&I

SUNTORY
BEVERAGE & FOOD EUROPE



PETER HARDING

CEO SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE

FOREWORD

Wiemy, że DE&I to kwestia o ogromnym znaczeniu dla nas wszystkich jako pracowników, jako firmy i jako szerszego społeczeństwa. Jesteśmy zdeterminowani, aby SBFE podjęło znaczące działania w zakresie DE&I, ponieważ wiemy, że mamy wiele do zrobienia.

Poprzez promowanie różnorodności wśród naszych pracowników, jak również przyjmowanie różnych wartości i pomysłów, możemy wnieść jeszcze większą wartość.

Przyjmując zasadę sprawiedliwości i integracji, możemy zmaksymalizować potencjał każdego pracownika, aby mógł on wnieść do pracy całego siebie i rozwinąć swój pełny potencjał.

Słownik Różnorodności to źródło wiedzy, które

ma na celu zwiększenie świadomości ważnych tematów związanych z różnorodnością kulturową i społeczną oraz jest narzędziem edukacyjnym dla każdego, kto chce zrozumieć podstawy i utworzyć sobie drogę do podjęcia znaczących działań w zakresie różnorodności kulturowej i społecznej. Zaraz za zawartością Słownika, znajduje się opracowanie pięciu kluczowych obszarów DE&I, na których chcemy się skupić w przyszłości.



“Mam nadzieję, że ten zasób dostarcza Państwu zrozumienia znaczenia każdego z obszarów DE&I oraz tego, do czego dążymy jako organizacja.”

PETER HARDING

CEO SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE





SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE

- Czym jest DE&I?
- Definicje cech chronionych
- Czego można się spodziewać w tym materiale szkoleniowym

SŁOWNIK RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INTEGRACJI

- Sprzymierzeńcy
- Cisplciowość, transplciowość i niebinarność
- Różnorodność vs integracja, równość vs sprawiedliwość
- Gaslighting
- Intersekcjonalność
- Mikroagresje
- Przywileje i marginalizacja
- Zaimki
- Rasa i pochodzenie etniczne
- Orientacja seksualna i tożsamość płciowa
- Obwinianie ofiar

DALSZE ZASOBY

- Dalsza nauka

DE&I W SBFE

- Różnorodność, równość i integracja (DE&I) w SBFE
- Nasza misja SBFE DE&I
- Kobiety w roli liderów
- Rasa i pochodzenie etniczne
- LGBTQIA+
- Niepełnosprawność
- Wiek

CO TO JEST DE&I?

1. WPROWADZENIE

CO TO JEST DE&I?

Różnorodność, sprawiedliwość i integracja są ważne dla nas wszystkich w SBFE. Dlaczego? Ponieważ chodzi o to, aby każdy z nas mógł być sobą, być doceniany i sprawiedliwie traktowany w pracy.

- Różnorodność to reprezentacja - zróżnicowana siła robocza to taka, która składa się z osób o różnych cechach, w tym osób o różnym pochodzeniu etnicznym, płci, orientacji seksualnej, wieku, religii, narodowości i osób niepełnosprawnych.
- Równość to zapewnienie sprawiedliwych możliwości dla wszystkich pracowników, w oparciu o ich indywidualne potrzeby.
- Włączenie polega na pracy nad tym, aby ludzie czuli się doceniani, szanowani i akceptowani za to, kim są.

Dlaczego jest to ważne?

Firmy, w których panuje różnorodność, sprawiedliwość i integracja są lepszymi miejscami pracy. Są również bardziej innowacyjne i kreatywne, mają większą sprawność organizacyjną i odporność oraz są skuteczniejsze w generowaniu wzrostu.

Uczynienie DE&I centralnym elementem SBFE pomoże nam być firmą, którą chcemy być i przyniesie korzyści nam wszystkim. Jest to związane z naszym Duchem Przywództwa Suntory i naszym zaangażowaniem w Rozwój dla Dobra. Będzie ona napędzać zaufanie i zaangażowanie oraz pomoże w budowaniu jasnej przyszłości.

Wzajemna ochrona przed dyskryminacją

Jedną z podstawowych części DE&I jest ochrona ludzi przed dyskryminacją w pracy. Dyskryminacja kogoś ze względu na to, kim jest, jest niezgodna z prawem.

Niektóre z cech, które sprawiają, że ktoś jest tym, kim jest, są szczególnie chronione przez prawo. Są one nazywane "cechami chronionymi", a dyskryminacja kogoś z powodu tych cech jest niezgodna z prawem.

DEFINICJE CECH CHRONIONYCH

1. WPROWADZENIE

Cechy chronione to aspekty tożsamości danej osoby, które sprawiają, że jest ona tym, kim jest. W Wielkiej Brytanii ustawa o równości z 2010 r. oferuje ochronę przed dyskryminacją w miejscu pracy na podstawie 9 cech chronionych:

- 1. Wiek** - osoby są chronione przed dyskryminacją polegającą na niesprawiedliwym traktowaniu ze względu na wiek.
- 2. Niepełnosprawność** - pracodawcy muszą dokonać rozsądnych dostosowań w celu usunięcia barier spowodowanych niepełnosprawnością (definiowaną jako długotrwałe upośledzenie umysłowe lub fizyczne, które wpływa na codzienne czynności danej osoby).
- 3. Płeć** - osoby są chronione przed dyskryminacją polegającą na niesprawiedliwym traktowaniu ze względu na płeć.
- 4. Zmiana płci** - pracodawcy nie mogą traktować pracownika mniej korzystnie, ponieważ zmienia on (lub zmienił) kategorię płci na inną. Chroni to również osoby, które nie przeszły żadnych procedur medycznych.
- 5. Małżeństwo i związki partnerskie** - ludzie są chronieni przed dyskryminacją ze względu na stan cywilny. Osoby rozwiedzione, zaręczone lub żyjące w konkubinacie nie wchodzą w zakres cech chronionych.
- 6. Cięża i macierzyństwo** - pracodawcy nie mogą traktować osoby mniej korzystnie, ponieważ jest ona w ciąży lub przebywa na urlopie macierzyńskim. Dotyczy to okresu od początku ciąży do momentu powrotu z urlopu macierzyńskiego.
- 7. Rasa i narodowość** - chroni ludzi przed dyskryminacją ze względu na ich narodowość lub rasę.
- 8. Religia lub przekonania** - chroni przed dyskryminacją osoby, które posiadają przekonania religijne (np. Judaizm, islam itp.).
- 9. Orientacja seksualna** - chroni osoby przed dyskryminacją ze względu na ich orientację seksualną.



CZEGO MOŻNA SIĘ SPODZIEWAĆ W TYM MATERIALE SZKOLENIOWYM

1. WPROWADZENIE

Aby osiągnąć postęp w realizacji naszej misji DE&I, musimy wszyscy razem wyruszyć w podróż. A żeby być w tej podróży razem, wszyscy musimy zacząć z podobnego miejsca.

Dlatego też ten pierwszy moduł szkoleniowy SBFE DE&I koncentruje się na języku, zapewniając, że wszyscy rozumiemy pewne podstawowe terminy i idee związane z DE&I, abyśmy mogli czuć się bardziej komfortowo i aby pomóc nam w prowadzeniu ważnych rozmów w nadchodzących miesiącach i latach.

Nasz Słownik Różnorodności, Równości i Włączenia nie ma być wyczerpującą listą terminów, na które można się natknąć myśląc o DE&I (szersza lista znajduje się w dalszej części modułu). Słownik bada jednak niektóre terminy, których możemy nie znać lub nie w pełni rozumieć, co może pomóc nam wszystkim w refleksji nad doświadczeniami własnymi oraz tych, którzy nas otaczają, a także być wyzwaniem do zrozumienia różnych perspektyw.



Ten moduł szkoleniowy to tylko pierwszy krok. Zachęcamy do zapoznania się z dalszymi materiałami zamieszczonymi na końcu tego modułu oraz do wykorzystania wiedzy zdobytej podczas tego szkolenia podczas dalszej lektury w Internecie i prasie. W przyszłości będziemy opracowywać kolejne moduły szkoleniowe, które będą kontynuować budowanie naszych wspólnych zdolności w DE&I.

Jesteśmy zobowiązani do dalszej pracy nad tworzeniem bardziej zróżnicowanej, sprawiedliwej i integracyjnej firmy i miejsca pracy. Z niecierpliwością czekamy na tę wspólną podróż.





SPRZYMIERZEŃCY

2. SŁOWNIK RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INTEGRACJI

Sprzymierzeńcem jest każda osoba, która aktywnie pracuje nad wykorzystaniem swojego przywileju w celu wspierania osoby lub grupy, która nie ma takiego samego przywileju.

**Sprzymierzeńcy/Sojusznicy wspierają działania mające na celu wzmocnienie głosów osób zmarginalizowanych, wykorzystując swoją pozycję względnego uprzywilejowania, by [na przykład] zwracać uwagę na niesprawiedliwość, nierówność i dyskryminację, kiedy je widzą (patrz “Przywilej i marginalizacja”).
Bycie sojusznikiem wymaga konsekwentnego uczenia się.**

Każdy może być sojusznikiem grup, do których nie należy. Na przykład mężczyźni mogą być sojusznikami kobiet, a osoby heteroseksualne mogą być sojusznikami osób ze społeczności LGBTQIA+.

Bycie sojusznikiem/sprzymierzeńcem to ciągły proces, który polega na budowaniu szczerych i opartych na zaufaniu relacji z ludźmi wokół nas.

Przykłady:

- Używanie wyrażenia “partner” zamiast genderowych określeń takich jak “mąż/żona”, aby być bardziej integrującym dla osób ze społeczności LGBTQIA+.
- Wspieranie kolegów i koleżanek z niepełnosprawnością, gdy podczas spotkania zgłaszają potrzebę zapewnienia dostępności.
- Zwrócenie uwagi koledze, który używa obraźliwego lub dyskryminującego języka do opisanego współpracownika.
- Kształcenie się poprzez czytanie książek i artykułów na temat sojuszu, włączenia i wykluczenia, które podważają twoje obecne przekonania.

Punkty do refleksji:

- Pomyśl kiedy w ostatnim czasie byłeś/aś sojusznikiem? Co zrobiłeś?
- Dlaczego ważne jest, by mieć sojuszników w miejscu pracy?
- Co może być wyzwaniem w byciu dobrym sojusznikiem?
- Co sprawia, że chcesz być sojusznikiem?

CISPŁCIOWOŚĆ, TRANSPŁCIOWOŚĆ I NIEBINARNOŚĆ

2. SŁOWNIK RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INTEGRACJI

Osoba cispłciowa identyfikuje się wyłącznie jako osoba płci przypisanej jej przy urodzeniu, np. kobieta cis-płciowa została uznana za kobietę przy urodzeniu i identyfikuje się jako kobieta. Czasami można zobaczyć termin “przypisany przy urodzeniu” używany jako akronim, np. AFAB = przypisana przy urodzeniu kobieta.

PAFAB = przypisana kobieta przy urodzeniu. Natomiast trans jest terminem zbiorczym, który opisuje osoby, których tożsamość płciowa nie jest taka sama jak płeć przypisana im przy urodzeniu lub nie jest z nią zgodna. Osoby trans mogą opisywać siebie używając różnych terminów, w tym (ale nie tylko): transgender, non-binary, lub genderqueer. Najlepiej jest uprzejmie zapytać, jak ludzie wolą być określani i uszanować to, co powiedzą.

Nie każdy identyfikuje się silnie z jedną płcią. Osoby niebinarne to termin parasolowy dla osób, których tożsamość płciowa nie mieści się wygodnie w kategoriach “mężczyzna” lub “kobieta”. Tożsamość niebinarna może obejmować osoby, które nie identyfikują się z żadną z płci, oboma lub łączą niektóre aspekty płci męskiej i żeńskiej.

Przykłady:

- Kobieta trans identyfikuje się jako kobieta, została przypisana do mężczyzny przy urodzeniu. W przeciwieństwie do tego, kobieta cispłciowa identyfikuje się jako kobieta i została przypisana do kobiety przy urodzeniu.
- Rodzice Johna wychowywali swoje dziecko jako dziewczynkę, dopóki nie powiedział im jako nastolatek, że jest chłopcem/mężczyzną. John jest mężczyzną trans.
- Alex nie czuje się komfortowo będąc oznaczonym jako mężczyzna lub kobieta. Kiedy Alex jest pytany, identyfikuje się jako osoba niebinarna

Punkty do refleksji:

- Dlaczego ważne jest, aby osoba cispłciowa wiedziała, jak rozmawiać o swojej tożsamości płciowej?
- Czy tożsamość płciowa kolegi wpływa na jego zdolność do wykonywania pracy?

RÓŻNORODNOŚĆ A INTEGRACJA, RÓWNOŚĆ A SPRAWIEDLIWOŚĆ

2. SŁOWNIK RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INTEGRACJI



Różnorodność polega na uznaniu różnic w zakresie cech osobistych, fizycznych i społecznych. Obejmują one (ale nie są ograniczone) pochodzenie etniczne, płeć, wiek, religię, orientację seksualną i wykształcenie. Zwiększanie różnorodności w miejscu pracy polega na zwiększaniu liczby pracowników o różnych cechach.

Włączenie to proces tworzenia kultury i środowiska pełnego szacunku i gościnności. O różnorodności i włączeniu można myśleć jak o dwóch stronach medalu - integracyjne miejsce pracy umożliwia efektywną współpracę różnorodnych osób

Równość oznacza zapewnienie każdemu takiej samej ilości zasobów lub wsparcia, niezależnie od potrzeb. Równość zakłada jednak, że wszyscy zaczynają w tym samym punkcie, co nie jest prawdą. Na przykład nie każdy ma dostęp do takiej samej jakości edukacji lub wsparcia rodzinnego, co może ograniczać możliwości ubiegania się o pracę i prowadzić do postrzegania go jako osoby o niższych kwalifikacjach, pomimo jego osobistych umiejętności i zdolności.

Z kolei sprawiedliwość to sytuacja, w której zasoby są dzielone w zależności od potrzeb, tak aby ci, którzy zaczynają od mniejszej kwoty, otrzymali więcej. Nie jest to gra o sumie zerowej: skupienie się na wspieraniu tych, którzy tego potrzebują, nie stawia w niekorzystnej sytuacji innych grup społecznych. W ten sposób sprawiedliwość wyrównuje szanse. Podobnie jak w przypadku różnorodności i integracji, równość i sprawiedliwość pracują ręką w rękę, ponieważ sprawiedliwość jest drogą do prawdziwie równego społeczeństwa i miejsca pracy.

Przykłady:

- Różnorodność: miejsce pracy z pracownikami, którzy różnią się wiekiem, płcią, pochodzeniem etnicznym, religią itp.
- Równość: wymaganie od każdego kandydata do pracy złożenia pisemnego podania przy ubieganiu się o pracę.
- Równość: zniesienie wymogu składania pisemnego podania o pracę i zapewnienie alternatywnych sposobów aplikowania, które odwołują się do różnych zestawów umiejętności i zdolności, aby wszyscy kandydaci mogli wykazać swoją przydatność do danej roli.

Punkty do refleksji:

- Jak myślisz, jak bardzo inkluzywny jest twój zespół?
- Jak bardzo zróżnicowany jest Twój zespół? Czy jest bardziej zróżnicowany pod pewnymi względami niż inne?
- Jak bardzo zróżnicowany jest Twój zespół? Czy możesz zastanowić się, jak mógłby być bardziej zróżnicowany?



GASLIGHTING

2. SŁOWNIK RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INTEGRACJI

Gaslighting to forma manipulacji psychologicznej, która sprawia, że dana osoba wątpi w swoje myśli i uczucia, a w skrajnych przypadkach we własne zdrowie psychiczne.

W wielu przypadkach gaslighting opiera się na potrzebie władzy i kontroli nad innymi, i często jest celowym działaniem. Jednak w niektórych przypadkach ludzie mogą również “gasić” innych nieumyślnie, na przykład zaprzeczając doświadczeniom życiowym kogoś z ich otoczenia, ponieważ czują się niekomfortowo w kontakcie z trudnym tematem. Gaslighting częściej dotyczy osób marginalizowanych i jest formą wykluczenia.

Gaslighting polega na tym, że osoba (lub grupa ludzi) kwestionuje swoje rozumienie poprzez zatajanie informacji lub podawanie fałszywych.

Osoba, która jest poddawana gaslightingowi, zazwyczaj ma trudności z określeniem problemu. Może wierzyć, że coś sobie wyobraża, mimo że czuje się stale podważana lub wykluczana. Cierpi na tym jej pewność siebie i poziom wydajności, a nawet może zostać zwolniona z pracy z powodu konsekwencji stresu związanego z pracą.

Przykłady:

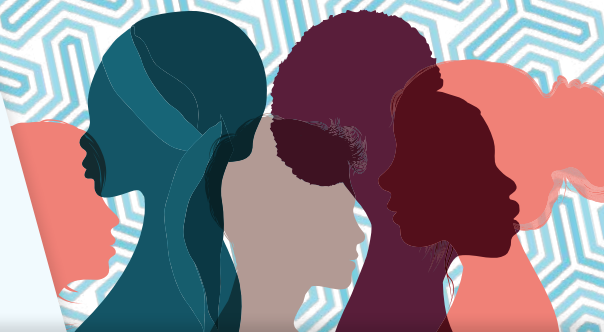
- Podawanie informacji drogą kropelkową (ciągłe dostarczanie informacji, ale w niewielkich ilościach) lub nieprzekazywanie pełnych faktów, wielokrotne zmiany terminów spotkań lub zatajanie ważnych informacji przed konkretną osobą/grupą osób.
- Oskarżanie pracownika o “bycie irracjonalnym” lub “przesadzanie” w celu odrzucenia jego obaw.
- Pracownik okłamuje kolegę, mówiąc mu, że termin realizacji projektu został przesunięty. Pytany o to później, pracownik upiera się, że nigdy tego nie powiedział.

Refleksja:

- Czy kiedykolwiek byłeś świadkiem tego, że ktoś inny doświadcza gaslightingu?
- W jaki sposób mógłbyś wesprzeć kogoś w swoim zespole, kto był narażony na gaslighting?
- Jak podszedłbyś do osoby, o której wiedziałbyś, że dopuszcza się gaslightingu?

INTERSEKCYJALNOŚĆ

2. SŁOWNIK RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INTEGRACJI



Intersekcjonalność to ramy pozwalające zrozumieć, jak tożsamości społeczne - takie jak płeć, pochodzenie etniczne, klasa społeczna, religia, orientacja seksualna, zdolności i tożsamość płciowa - nakładają się na siebie i na systemy władzy, które uciskają ludzi w miejscu pracy i szerszej społeczności.

Intersekcjonalność uznaje, że każda osoba składa się z wielu tożsamości społecznych. W ramach każdej tożsamości społecznej niektóre kategorie są bardziej uprzywilejowane niż inne (patrz "Przywilej i marginalizacja"). Termin ten został stworzony, aby podkreślić specyficzne formy dyskryminacji, których doświadczają czarnoskóre kobiety.

Intersekcjonalność uznaje, że sposób, w jaki różne tożsamości społeczne oddziałują na siebie, tworząc wiele miejsc opresji, których nie można od siebie oddzielić. Intersekcjonalność jest narzędziem, które można wykorzystać do rozwiązywania problemów nierówności i dyskryminacji w sprawiedliwy sposób.

Przykłady:

- Czarnoskóra kobieta, która jest dyrektorem generalnym dużej firmy, ma zupełnie inne doświadczenie seksizmu i rasizmu (określanego również jako mizoginizm) w miejscu pracy niż biała kobieta, która jest dyrektorem generalnym innej dużej firmy.
- Biały mężczyzna, który żyje również z niepełnosprawnością (biały to uprzywilejowana tożsamość, jego niepełnosprawność to tożsamość zmarginalizowana).
- Czarny trans-mężczyzna doświadcza jednocześnie transfobii i rasizmu, a obu tych zjawisk nie da się rozdzielić. Jego przywilej bycia mężczyzną nie neguje ani nie anuluje marginalizacji, której doświadcza.

Punkty do refleksji:

- Jak opisałibyście swoje tożsamości społeczne?
- Co jest użytecznego w intersekcjonalności?
- Czy ta definicja sprawia, że myślisz inaczej o tym, jak postrzegasz siebie lub ludzi wokół ciebie?



MIKROAGRESJE

2. SŁOWNIK RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INTEGRACJI

Mikroagresje to komentarze lub działania, które pośrednio, subtelnie lub niezamierzenie dyskryminują osoby marginalizowane. Sprawca mikroagresji może nie zdawać sobie sprawy, że jego zachowanie jest krzywdzące. Choć mikroagresje mogą być świadome i celowe, często nie są, lecz odzwierciedlają systemy ucisku, które są wymierzone w osoby zmarginalizowane.

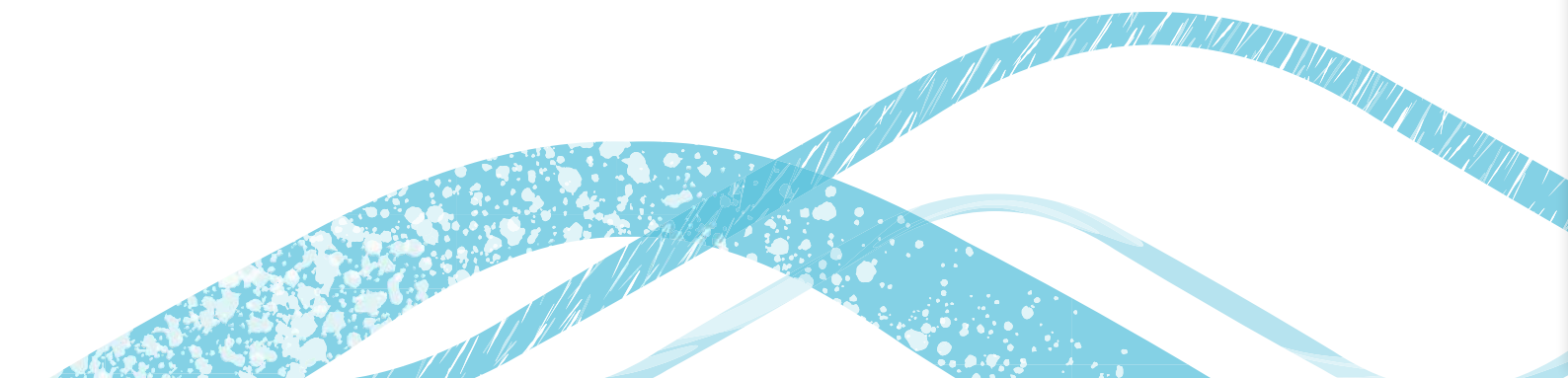
Niezależnie od tego, czy są one zamierzone czy nie, mikroagresje nie są "mikro" lub małe pod względem wpływu, jaki wywierają na ludzi, ale mikro w tym sensie, że są trudne do "zauważenia" przez osoby, które je wypowiadają/wykonywują.

Mikroagresje mogą obejmować używanie obraźliwych określeń, obrażanie czyjejś kultury lub religii oraz unieważnianie lub zaprzeczanie doświadczeniom osób marginalizowanych.

Przykłady:

- Ktoś ciągle błędnie wymawia czyjeś imię, kiedy już został poprawiony kilka razy.
- Ktoś pyta "skąd ktoś jest", bo nie ma białej skóry.
- Ktoś pytający, jak małżeństwo "działa" dla kogoś, kto nie jest heteroseksualny.
- Ktoś upiera się, że uprzedzenia nie są już problemem w społeczeństwie, na przykład mówiąc kobiecie, że jest "nadwrażliwa" na seksistowski komentarz.

Punkty do refleksji:

- Jakie są niektóre sposoby, w jakie możesz przeprosić, jeśli zostaniesz oskarżony o mikroagresję?
 - Jak zareagowałbyś, gdybyś był świadkiem mikroagresji w miejscu pracy?
 - Dlaczego konfrontacja z kimś, kto Twoim zdaniem stosuje mikroagresję wobec kogoś innego może być trudna?
- 

PRZYWILEJE I MARGINALIZACJA

2. SŁOWNIK RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INTEGRACJI

Przywilej oznacza aspekty naszej tożsamości, nad którymi nie mamy kontroli (zazwyczaj są to rzeczy, z którymi się urodziłyśmy), które dają nam przewagę w społeczeństwie.

Marginalizacja odnosi się do procesu bycia pozycjonowanym jako nieistotny lub bezsilny w społeczeństwie lub grupie, ze względu na aspekty naszej tożsamości, nad którymi nie mamy kontroli (zazwyczaj są to rzeczy, z którymi się urodziłyśmy).

Uprzywilejowanie i marginalizacja są jak dwie strony medalu, ponieważ podczas gdy systemy i kultury skutkują korzyściami dla niektórych ludzi (uprzywilejowanych), te same systemy i kultury skutkują niekorzyściami dla innych (zmarginalizowanych). Przywilej jest również intersekcyjny (patrz "Intersekcyjność"), ponieważ możemy doświadczać zarówno przywilejów, jak i marginalizacji. Na przykład, osoba może doświadczyć przywileju rasowego z powodu bycia białym, ale marginalizacji klasowej z powodu pochodzenia z klasy robotniczej.

Ważne jest, aby zrozumieć, że stwierdzenie, że jakiś aspekt naszej tożsamości jest przywilejem, nie jest w żaden sposób krytyką, jest to po prostu faktyczna pozycja w społeczeństwie, w którym funkcjonujemy.

Przykłady:

- Jeśli ktoś nie martwi się o to, czy ma wystarczająco dużo pieniędzy, aby zapłacić czynsz, prawdopodobnie jest uprzywilejowany społeczno-ekonomicznie.
- Jeśli ktoś nigdy nie został zapytany "skąd pochodzisz?", prawdopodobnie jest uprzywilejowany, ponieważ należy do większościowej grupy etnicznej w swoim kraju.
- Jeśli chodzenie za rękę ze swoim partnerem po ulicy zagraża bezpieczeństwu człowieka, jest on zmarginalizowany w porównaniu z wieloma osobami heteroseksualnymi ze względu na swoją orientację seksualną

Punkty do refleksji:

- Jakie aspekty twojej tożsamości, jeśli w ogóle, są uprzywilejowane?
- Jakie aspekty twojej tożsamości, jeśli w ogóle, są marginalizowane?
- Dlaczego ważne jest zrozumienie własnego uprzywilejowania?

ZAIMKI

2. SŁOWNIK RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INTEGRACJI



Zaimki to słowa, których ludzie używają, aby odnieść się do innych. Zaimków używamy najczęściej, gdy odnosimy się do kogoś bez użycia jego imienia.

W niektórych językach, w tym w angielskim, powszechnie używane zaimki odnoszą się do płci danej osoby. Dla osób trans i nie-binarnych (patrz "Cis płciowe i transpłciowe"), zaimki te mogą nie pasować do tego, jak rozumieją one swoją tożsamość. Powoduje to dyskomfort, stres i niepokój. Dzieje się tak dlatego, że używając zaimka wobec danej osoby, można wysłać niezamierzony komunikat, że ludzie muszą wyglądać w określony sposób, aby móc używać wobec nich owych zaimków.

Powszechnym zaimkiem używanym przez ludzi, którzy odrzucają tradycyjne zaimki płciowe jest "oni". Osoba, która używa "oni" może być w rzeczywistości mężczyzną, kobietą, obiema, żadną z nich lub kimś zupełnie innym. Mniej prawdopodobne jest, że będziesz popełniać założenia i błędy dotyczące zaimków innej osoby, jeśli zapytasz, jakich zaimków powinieneś używać i podzielił się swoimi podczas przedstawiania się. Nie należy jednak traktować tego jako zaproszenia do wypytywania o potencjalnie prywatne informacje na temat czyjejś płci. Proaktywne dzielenie się zaimkami nie oznacza, że sam jesteś osobą transseksualną lub niebinarną, a może to być potężny akt sojuszu z tymi społecznościami.

Jeśli przypadkowo błędnie określisz kogoś poprzez użycie niewłaściwych zaimków, po prostu przeproś i podziękuj za korektę.

Przykłady:

- Czy Lisa się odzywała? Nie dzwoniła do mnie przez cały dzień. ("Ona" jest zaimkiem w tym przypadku)
- Czy Lisa się odzywała? Oni nie dzwoniли do mnie przez cały dzień. ("Oni" jest zaimkiem w tym przypadku)
- Oni są artystami i sami zrobili ten obraz. Te pędzle są ich. Lubię zarówno ich, jak i ich obrazy.
- Ktoś ma "he/they" na swoim profilu na LinkedIn (często oznacza to, że ta osoba jest zadowolona z bycia nazywaną którymś z tych terminów, ale warto zapytać o potwierdzenie).

Punkty do refleksji:

- Czy byłbyś zdenerwowany, gdyby ktoś opisał cię używając zaimka odnoszącego się do innej płci (np. gdybyś był mężczyzną, a ktoś opisał cię jako "ona")? Dlaczego?
- Jak możesz się upewnić, że używasz właściwych zaimków do opisanego kogoś?
- Co powinieneś zrobić, jeśli pomylisz się z czymś zaimkiem?



RASA I POCHODZENIE ETNICZNE

2. SŁOWNIK RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INTEGRACJI

Rasa i pochodzenie etniczne to dwa pojęcia związane z pochodzeniem człowieka. Kategorie rasowe są w dużej mierze oparte na cechach fizycznych, ale kategorie te ukrywają różnorodność pochodzenia ludzi. Rozmowy o rasie mogą być trudne, zwłaszcza że rasa była wykorzystywana przez niektórych do kategoryzowania różnych osób jako biologicznie gorszych.

Ważne jest, aby pamiętać, że rasa jest kategorią społecznie skonstruowaną - innymi słowy, nie ma biologicznej podstawy dla kategorii rasowych.

Kategorie etniczne opierają się na tradycji, języku, narodowości lub dziedzictwie kulturowym. Kiedy myślisz o swojej etniczności, patrzysz poza swoje cechy fizyczne na cechy, które dzielisz z otaczającą cię kulturą.

Istnieje wiele różnych sposobów opisywania tożsamości rasowej i etnicznej. Poniżej znajduje się kilka najczęściej spotykanych akronimów. Możesz usłyszeć lub zobaczyć akronimy takie jak BAME (Black, Asian and Minority Ethnic), BME (Black and Minority Ethnic) i POC (Person of Colour). Używanie tego typu terminów jest nieustannie kwestionowane, a czasami ludzie mogą uznać je za obraźliwe. Mówiąc o rasie i pochodzeniu etnicznym, zawsze najlepiej jest unikać używania słów, które grupują ludzi pod jednym określeniem.

Przykłady:

- Rasa jest wyznacznikiem tożsamości społecznej. Na przykład, posiadanie białej skóry oznacza, że w wielu krajach jesteś traktowany lepiej niż osoby o ciemniejszej karnacji.
- Osoba urodzona we Francji może określić swoje pochodzenie jako afrykańskie, ponieważ jej babcia lub dziadek urodzili się w Afryce. Jest zarówno Francuzem, jak i Afrykaninem i nie musi "wybierać" jednego.

Punkty do refleksji:

- Jak zdefiniowałbyś swoją rasę?
- Jak zdefiniowałbyś swoje pochodzenie etniczne?
- Jak mógłbyś dostosować język, którego używasz w rozmowach z ludźmi i o ludziach po przeczytaniu tej definicji?



ORIENTACJA SEKSUALNA I TOŻSAMOŚĆ PŁCIOWA

2. SŁOWNIK RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INTEGRACJI

Orientacja seksualna to to, które płci są dla danej osoby atrakcyjne seksualnie i/ lub z kim chce ona mieć relacje. Orientacje seksualne obejmują, gejów, lesbijki, hetero, queer, osoby biseksualne i asekualne ale nie są do nich ograniczone.

Natomiast tożsamość płciowa to sposób na opisanie tego, jak czujesz się ze swoją płcią. Tożsamość płciowa obejmuje, ale nie jest ograniczona do płci męskiej, żeńskiej i transseksualnej (patrz "Płeć cis i transseksualna").

Twoja tożsamość płciowa nie jest wskaźnikiem Twojej orientacji seksualnej i nie powinieneś kwestionować ani czynić założeń dotyczących którejkolwiek z nich u innej osoby.

Akronim LGBTQIA+ jest używany do mówienia zarówno o orientacji seksualnej, jak i tożsamości płciowej. Oznacza on lesbijki, gejów, osoby biseksualne, transseksualne, queer/odkrywające dopiero swoją tożsamość płciową, interseksualne i asekualne, przy czym plus wskazuje, że termin ten ma na celu objęcie również osób o innych orientacjach seksualnych i tożsamościach płciowych. Słowo "queer" zostało odzyskane przez społeczność LGBTQIA+ i jest czasami używane przez osoby z tej społeczności do opisania siebie, pomimo faktu, że historycznie było używane jako dyskryminująca obelga.

Przykłady:

- Ludzie, których pociągają osoby tej samej płci, często nazywają się gejami, homoseksualistami lub lesbijkami. Kobiety homoseksualne mogą preferować określenie lesbijka (lub odwrotnie - zawsze najlepiej zapytać, niż zakładać).
- Ludzie, których pociągają zarówno mężczyźni, jak i kobiety, często nazywają się biseksualistami.
- Ludzie, których pociąga wiele różnych tożsamości płciowych (męska, żeńska, transgenderowa, genderqueer, interseksualna itp.) mogą nazywać się panseksualnymi.
- Przykłady tożsamości płciowej znajdziesz w części "Cispłciowość i transpłciowość".

Punkty do refleksji:

- Jaka jest twoja orientacja seksualna?
Jaka jest Twoja tożsamość płciowa?
- Jak wyjaśniłbyś różnicę pomiędzy orientacją seksualną a tożsamością płciową?



OBWINIANIE OFIARY

2. SŁOWNIK RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNOŚCI I INTEGRACJI

Obwinianie ofiar to praktyka polegająca na zadawaniu pytań, co dana osoba mogła zrobić inaczej, by nie stać się ofiarą, co sugeruje, że wina leży po stronie ofiary, a nie sprawcy.

Obwinianie ofiar może być subtelne. Ludzie mogą nie zdawać sobie sprawy, że uczestniczą w obwinianiu ofiar. Na przykład osoba, która słyszy o jakimś zdarzeniu i myśli: "Byłbym bardziej ostrożny" lub "To mi się nigdy nie przytrafi", na pewnym poziomie obwinia ofiarę, często nieświadomie.

W rozmowie z osobą, która padła ofiarą, należy unikać zadawania zbyt wielu pytań na temat zdarzenia, ponieważ mogą one zostać zinterpretowane jako rodzaj obwiniania i mogą być traumatyczne. Zamiast tego najlepszym sposobem okazania wsparcia może być okazanie współczucia i wysłuchanie tego, co dana osoba ma do powiedzenia, bez wydawania osądów czy interpretowania zdarzenia.

W wielu przypadkach, na przykład w tych związanych z napaścią seksualną lub wykorzystywaniem, najlepiej jest mówić o "ocalałym", a nie o "ofierze". Używanie słowa "ofiara" może być dla niej osłabiające i utrudniać jej przejście do porządku dziennego nad tym, co ją spotkało.

Przykłady:

- Ktoś sugerujący, że kolega, który jest zastraszony za nadwagę, powinien schudnąć (zamiast skupić się na zapobieganiu zachowaniom związanym z zastraszaniem).
- Ktoś opisujący ofiarę napaści seksualnej lub molestowania na przyjęciu świątecznym jako "proszącą się o to", ponieważ piła alkohol lub miała na sobie określone ubranie.
- Ktoś traktujący kogoś innego, kto zgłasza pretensje w pracy, jako "trudnego" lub "dręczyciela".

Punkty do refleksji:

- Jakie są niektóre ze sposobów, w jakie możesz obarczać winą ofiarę?
- Co możesz zrobić, aby zapobiec obwinianiu ofiar w swojej organizacji?
- Jak możesz wesprzeć obwinianą ofiarę jakiegoś zdarzenia?

DALSZE ZASOBY

3. DALSZE ZASOBY

LINKEDIN LEARNING:



Polecamy ten moduł, 'Inclusive Mindset for Committed Allies'

autorstwa Dereca Blackmona, jako najlepszy moduł szkoleniowy online po skorzystaniu ze słownika Diversity Equity & Inclusion.

<https://qrco.de/bdBSwz>

TED TALKS:



Boys won't be boys. Boys will be what we teach them to be

Ben Hurst

<https://qrco.de/bdBVHW>



They told me to change my clothes. I changed the law instead

Gina Martin

<https://qrco.de/bdBbII>



A call to men

Tony Porter

<https://qrco.de/bdBVaE>



Not all superheroes wear capes: how you have the power to change the world

– Nova Reid

<https://qrco.de/bdBbKL>



The urgency of intersectionality

Kimberlé Crenshaw

<https://qrco.de/bdBVek>



Humanize Diversity and Inclusion

Damien Hooper-Campbell (eBay)

<https://qrco.de/bdBbN9>

DALSZE CZYTANIE:



Passion4Social's guide to disability - inclusive language

<https://qrco.de/bdBbW2>



Stonewall glossary – A glossary focused on LGBTQIA+ terms

<https://qrco.de/bdBbUz>



Hive Learning's guide to talking about DE&I at work

<https://qrco.de/bdBbXq>



Diversity, Equity & Inclusion Glossary

- A comprehensive glossary, which includes the opinions, thoughts & stories of real people.

<https://qrco.de/bdBbTi>

DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION (DE&I) W SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE

4. RÓŻNORODNOŚĆ, SPRAWIEDLIWOŚĆ I INTEGRACJA W SBFE

W ramach naszej podróży w kierunku różnorodności, równości i integracji (Diversity, Equity & Inclusion - DE&I), wyróżniamy pięć obszarów, nad których poprawą chcemy pracować.



Kobiety na stanowiskach kierowniczych



Rasa i pochodzenie etniczne



Wiek



LGBTQ+



Niepełnosprawność



NASZA MISJA SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE DE&I

4. RÓŻNORODNOŚĆ, SPRAWIEDLIWOŚĆ I INTEGRACJA W SBFE

Naszą wizją w SBFE jest Growing for Good czyli Rozwój dla dobra. Możemy to osiągnąć tylko wtedy, gdy będziemy mieć zróżnicowane i sprawiedliwe miejsce pracy oraz integracyjną kulturę pracy (DE&I), do której każdy może wnieść swoje autentyczne ja.

CO TO JEST?

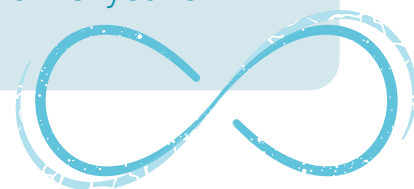
DE&I dotyczy składu naszych pracowników i łańcucha dostaw, doświadczeń, jakie ludzie mają w naszej organizacji oraz sposobu, w jaki nasze marki działają w społeczeństwie, wprowadzają innowacje i komunikują się. Zainspirowani naszym Duchem Przywództwa Suntory, chcemy tworzyć SBFE, gdzie każdy jest mile widziany, traktowany sprawiedliwie, staje się częścią naszej społeczności i jest wspierany, aby się rozwijać.

DLACZEGO?

Realizacja naszej misji DE&I sprawi, że będziemy lepiej połączeni, silniejsi i szczęśliwsi jako społeczność, a także przyniesie korzyści naszym pracownikom, naszej firmie i naszym markom. Mamy również nadzieję, że będzie to krok w kierunku stworzenia bardziej sprawiedliwego i integracyjnego świata.

JAK?

Z pokorną determinacją będziemy pracować nad stworzeniem bardziej zróżnicowanej, sprawiedliwej i integracyjnej organizacji. Jest to zobowiązanie, które podejmujemy wraz z naszymi pracownikami i partnerami, na długi czas. Będziemy autentyczni, będziemy słuchać, podejmować działania i współpracować z innymi, aby stworzyć bardziej integracyjne doświadczenie i bardziej sprawiedliwe efekty dla wszystkich związanych z naszą działalnością.



Growing for Good

KOBIETY NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH

4. RÓŻNORODNOŚĆ, SPRAWIEDLIWOŚĆ I INTEGRACJA W SBFE

W SBFE chcemy mieć pewność, że kobiety są reprezentowane na stanowiskach kierowniczych. Jesteśmy dumni z silnej reprezentacji, którą już posiadamy, jednocześnie uznając, że w niektórych obszarach mamy więcej do zrobienia.

Chcemy również pracować nad wspieraniem kobiet w wyzwaniach, przed którymi stają, aby zapewnić, że jesteśmy organizacją integracyjną dla kobiet na wszystkich etapach ich kariery.

Należą do nich wydarzenia życiowe, takie jak (ale nie tylko) pójście na urlop wychowawczy i powrót do pracy oraz przejście przez menopauzę. Oferowanie takiego wsparcia może wspomóc rozwój i progresję kariery kobiet w czasie wyzwań, które nieproporcjonalnie dotyczą kobiety w organizacji.



RASA I POCHODZENIE ETNICZNE

4. RÓŻNORODNOŚĆ, SPRAWIEDLIWOŚĆ I INTEGRACJA W SBFE

Zdajemy sobie sprawę, że różne społeczności doświadczają różnych form dyskryminacji i że różne kraje mają swoje własne konteksty kulturowe. Mając to na uwadze, chcemy zapewnić wrażliwość na lokalne konteksty, jednocześnie stawiając na pierwszym miejscu równe szanse dla pracowników ze wszystkich środowisk rasowych i etnicznych.

SBFE jest organizacją międzynarodową i chcemy dążyć do tego, aby nasze zespoły były reprezentatywne dla poszczególnych populacji krajów, w których działamy, pod względem rasowym i etnicznym. Chcemy również chronić ludzi przed dyskryminacją i zapewnić, że uwzględniamy różne rasy, grupy etniczne i kulturowe, które tworzą naszą organizację.



Chcemy również zapewnić, że jesteśmy reprezentatywni dla naszych konsumentów, abyśmy mogli nadal dostarczać odpowiednie i ekscytujące produkty każdemu, kto je kupuje, a w dłuższej perspektywie rozszerzać nasz zasięg na nowych konsumentów.



LGBTQIA+

4. RÓŻNORODNOŚĆ, SPRAWIEDLIWOŚĆ I INTEGRACJA W SBFE

Społeczność LGBTQIA+ składa się z wielu unikalnych tożsamości dotyczących orientacji seksualnej i tożsamości płciowej. Skrót ten oznacza:

Lesbijki

Kobiety, które pociągają seksualnie inne kobiety

Gejów

mężczyzn których pociągają inni mężczyźni

Ludzi biseksualnych

których pociąga więcej niż jedna płeć

Osoby transpłciowe

które identyfikują się z inną płcią niż ta, która została im przypisana przy urodzeniu, np. jeśli przy urodzeniu zostałeś zaklasyfikowany jako "chłopiec", ale identyfikujesz się jako dziewczyna lub kobieta

Queer

Termin zbiorczy dla wszystkich osób ze społeczności LGBTQ+ lub

Osoby Questioning

które są w trakcie kwestionowania swojej orientacji seksualnej i/lub tożsamości płciowej.

Interseksualni

Ludzie, którzy rodzą się z anatomią reprodukcyjną/seksualną, która nie pasuje do typowych definicji mężczyzny lub kobiety.

Osoby aseksualne- osoby

które nie odczuwają pociągu seksualnego do innych ludzi

Znak plus (+)

Obejmuje inne tożsamości, w tym, ale nie tylko:

Osoby panseksualne

których pociąg seksualny do innych osób jest niezależny od płci.

Osoby niebinarne

które nie identyfikują się ani jako mężczyzna ani jako kobieta - jest to tożsamość płciowa i stanowi część parasola transpłciowości



Chcemy dążyć do stworzenia kultury, która jest integrująca dla wszystkich, którzy identyfikują się jako część społeczności LGBTQIA+, tak aby czuli się bezpiecznie, przynosząc do pracy całych siebie, bez obaw o dyskryminację za to, kim są.



NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

4. RÓŻNORODNOŚĆ, SPRAWIEDLIWOŚĆ I INTEGRACJA W SBFE

Niepełnosprawność może być mniej znanym obszarem różnorodności i może być widoczna lub niewidoczna, fizyczna lub poznawcza. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (UNCPRD) definiuje osoby niepełnosprawne jako, "... tych, którzy mają długotrwałe fizyczne, umysłowe, intelektualne lub sensoryczne upośledzenie, które w interakcji z różnymi barierami może utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym na równych zasadach z innymi."

Przykładami osób z widoczną niepełnosprawnością są osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich, osoby niewidome lub niedowidzące oraz osoby niesłyszące i komunikujące się za pomocą języka migowego.

Przykłady osób z niewidoczną niepełnosprawnością mogą obejmować schorzenia, które nie są oczywiste dla innych ludzi, w tym wynikające z przewlekłego bólu, zmęczenia lub zawrotów głowy.



Przykłady niepełnosprawności poznawczej, takie jak trudności w uczeniu się, jak zespół nadpobudliwości psychoruchowej z deficytem uwagi (ADHD), który może wpływać na koncentrację ludzi, lub autyzm, który może wpływać na komunikację i umiejętności społeczne ludzi. Niepełnosprawność poznawcza może być zarówno widoczna, jak i niewidoczna.

Chcemy dążyć do tego, aby nasza organizacja była dostępna dla osób niepełnosprawnych i zapewnić im komfortowe środowisko, w którym będą mogli prosić o wsparcie i je otrzymać, aby mogli w pełni wykorzystać swoje możliwości w pracy i mieć zapewniony odpowiedni sprzęt i udogodnienia, które pozwolą im skutecznie wykonywać swoją pracę.



WIEK

4. RÓŻNORODNOŚĆ, SPRAWIEDLIWOŚĆ I INTEGRACJA W SBFE



Wiek może być również mniej znanym obszarem różnorodności i może odnosić się zarówno do doświadczeń starszych, jak i młodszych pracowników w pracy ze względu na ich wiek. Z jednej strony, obie grupy mogą doświadczać dyskryminacji w miejscu pracy opartej na stereotypach. Z drugiej strony, potrzeby obu grup mogą być również pomijane.

Na przykład, osoby starsze mogą być uważane za nieobeznane z technologią, podczas gdy w rzeczywistości dobrze znają się na korzystaniu z niej w pracy. W innych sytuacjach, jeśli nie czują się tak swobodnie z technologią, młodszy członkowie zespołu mogą nie brać tego pod uwagę. Osoby starsze mogą również potrzebować więcej empatii w odniesieniu do potrzeb zdrowotnych, które mogą pojawić się wraz ze starzeniem się.



Przykładem dla młodszych osób jest to, że ich opinie mogą być pomijane ze względu na mniejsze doświadczenie. W rzeczywistości mogą mieć świeże pomysły, które mogą mieć pozytywny wpływ lub stanowić innowacyjne rozwiązanie problemu. Można również przeoczyć fakt, że młodszy ludzie potrzebują więcej wsparcia, aby zdobyć wiedzę i doświadczenie, którego poszukują, a starsi mogli zapomnieć o wyzwaniach związanych z byciem stosunkowo nowym w miejscu pracy.

Jako organizacja wielopokoleniowa, chcemy unikać stereotypów związanych z wiekiem i być nastawieni na integrację wszystkich grup wiekowych i pokoleń, aby wkład każdego był doceniany.



“Kiedy słuchamy i celebруемy to, co jest zarówno wspólne, jak i różne, stajemy się mądrzejsi, bardziej inkluzywni i lepsi jako organizacja.”

Pat Wadors



SŁOWO NA KONIEC

Pierwotnie zaprojektowaliśmy nasz Słownik Różnorodności jako pomoc w budowaniu świadomości i szkoleniu dla naszych pracowników, ale wierzymy, że inne firmy, które rozpoczynają znaczące rozmowy na temat DE&I, również mogą uznać go za pomocny. Dlatego zdecydowaliśmy się go opublikować i udostępnić. Powiedz nam, co myślisz

MICHELLE NORMAN,
DYREKTOR DS. ZEWNĘTRZNYCH I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

