TOŻSAMOŚĆ · OPINIA

DIVERSITY, CZYLI O RÓŻNORODNOŚCI CENTRALNIE PLANOWANEJ

Ludwik Pęzioł · 11 lipca 2022

Coraz konsekwentniej realizowana przez ustawodawców i międzynarodowe instytucje „polityka tożsamościowa" w środowiskach zachowawczych zwykle wywołuje odruch sprzeciwu. Często uznawana jest za przejaw fałszywie rozumianej sprawiedliwości, efekt wpływu lobbingu zorganizowanych mniejszości społecznych, a nawet istotny element rewolucji kulturowej. Nieustająca podejrzliwość i głośno artykułowane oburzenie nie pozwala jednak na zdyskredytowanie praktyk tzw. idpolu na poziomie funkcjonalnym. Na szczęście w sukurs przychodzi nam nauka.

Nieznosząca sprzeciwu afirmacja etnicznej, religijnej, seksualnej i płciowej różnorodności stała się jednym z najbardziej charakterystycznych zjawisk kulturowych ostatniej dekady. Treści generowane przez dominujące ośrodki kulturotwórcze nieustannie próbują nas przekonywać, że tak właśnie rozumiana różnorodność jest wartością samą w sobie, a zatem należy ją wdrażać z użyciem instrumentów politycznych w każdej możliwej sferze funkcjonowania społeczeństwa. Jednak ta wierzchnia warstwa propagandowa (manifestująca się m.in. w karykaturalnych zmianach dotykających świat sztuki wyższej i rozrywkowej) wciąż uporczywie poszukuje swego uzasadnienia pragmatycznego. Jest ono niezbędne, by mogła wznieść się ponad wątpliwy status kolejnej społecznej fanaberii i przekonać władze instytucjonalne do dalszegoszerzenia jej w świecie biznesu, nauki i polityki (lub przynajmniej zaoferować im wygodne wytłumaczenie dla implementowania kontrowersyjnych rozwiązań). Przyjrzyjmy się zatem argumentom podnoszonym przez jej orędowników i sprawdźmy, czy znajdują one potwierdzenie w ustaleniach współczesnej nauki.

CZYTAJ TAKŻE: Czy mężczyźni są dziś w Polsce dyskryminowani? Rozmowa z M. Gulczyńskim

Czy *diversity* jest opłacalna dla biznesu?

Nie odwołując się w tej chwili do wartości czy misji konkretnej firmy, skoncentrujemy się na tym, co najbardziej interesuje podmioty kapitałowe, a więc – osiąganym zysku. W wielu międzynarodowych korporacjach, a nawet w nieco mniejszych przedsiębiorstwach, inkluzywną politykę pracowniczą realizuje się poprzez różnego rodzaju warsztaty, konkursy, pogadanki czy parytety zatrudnienia. Mówimy tu niejako o odgórnym sterowaniu postawami i sposobami myślenia pracowników, z czasem utrwalającymi się w kulturę organizacyjną i powszechnie podzielane normy.

W 2013 roku na zlecenie brytyjskiego Ministerstwa Biznesu, Innowacji i Umiejętności oraz Rządowego Biura ds. Równouprawnienia, Westminster Business School sporządziło raport, w skład którego wchodził przegląd badań dotyczących skutków finansowych wprowadzania polityki różnorodnościowej w przedsiębiorstwach. W jego końcowych zaleceniach bazujący na zebranym materiale autorzy piszą, co na-

stępuje:„Firmy najlepiej znają swoje branże i sfery działania i powinny brać tę wiedzę pod uwagę podczas wprowadzania polityki równouprawnienia i różnorodności“ – asekuracyjnie zaznaczając, że nie należy tych słów traktować jako nawoływania do łamania prawa przez przedsiębiorców brytyjskich. Wynika z tego jasno, że według autorów centralnie dyktowane polityki w tym zakresie nie rokują pozytywnie w kwestii osiąganego przez przedsiębiorstwo zysku.

> Tego typu ustawodawstwo brutalnie standaryzuje sposoby rozumienia różnorodności, przez co ustalane prawnie reguły zatrudnienia i praktyki pracownicze często będą okazywać się nieadekwatnymi dla konkretnych firm, branż i specyfik lokalnych. Potwierdza to prostą intuicję przedsiębiorcy, którą można zwięźle ująć w słowach – „jeżeli wprowadzenie polityki różnorodności do mojej firmy ma zwiększyć moje zyski, nie trzeba mnie przecież do niej zmuszać!”.

Czy jednak wyniki badań rzeczywiście mówią nam, że taki przedsiębiorca podjąłby się tego działania dobrowolnie?

Badania McKinsey z 2007 roku pokazują, że większa różnorodność płci na wyższych stanowiskach kierowniczych rzeczywiście koreluje z wzrostem cen akcji. Jednak przyczyna tego stanu rzeczy nie tkwi w samej „różnorodności“, a w fakcie dynamiczniejszego wzrostu młodych firm, które przy okazji bywają bardziej skłonne do ulegania nowinkarskim trendom. Nie stanowi to więc żadnego dowodu, choć ideologiczni zwolennicy egalitaryzmu spod znaku *diversity* chętnie będą przywoływać ten fakt z pominięciem istoty sprawy. Na zgoła odmienny skutek praktyk typu *diversity* czy *equity*wskazuje badanie Ahern i Dittmar z 2011 roku, analizujące wpływ zobowiązań w sprawie parytetu płciowego (co najmniej 40% kobiet w zarządach firm), narzuconych przez rząd norweski tamtejszemu biznesowi. Długość analizowanego okresu trwania tego zobowiązania (pięć lat) nadaje tym badaniom charakteru miarodajności. Wbrew oczekiwaniom rządu, okazało się, że tam gdzie wzrost udziału kobiet w zarządach był największy, cena akcji oraz zysk operacyjny firm poważnie spadły. Przyczyna była prosta – zmuszeni do zadośćuczynienia narzuconej przez rząd polityce zatrudnienia, przedsiębiorcy wskutek zwykłego niedoboru właściwych kandydatek umieszczali w zarządach zbyt mało kobiet o doświadczeniu wystarczającym, by pełnić tego typu funkcję. Pokazuje to dobitnie nieskuteczność dyktowaniapracodawcom sposobu zatrudnienia podług kryterium zgodności z jakąś sztywną aksjologią.

Nie oznacza to, że dobrowolne i poprzedzone rozeznaniem rynku zatrudnianie kobiet w zarządach nie sprawdza się nigdy. Firma doradcza Gran Thornton rekomenduje pewien udział kobiet w zarządach, m.in. dlatego, że dysponują one inną percepcją ryzyka, przez co wnoszą wartościowy asumpt do procesów decyzyjnych; dlatego też – gdy pożądana jest redukcja ryzyka, zatrudnianie kobiet w zarządzie może być jak najbardziej wskazane. Inaczej rzecz ma się w przypadku działania w branżach i sytuacjach, gdzie nieustanne podejmowanie ciężaru poważnego ryzyka stanowi bezwzględną konieczność.

Przechodząc do kwestii *diversity* w zakresie różnorodności religijnej i orientacji seksualnej – w raporcie stwierdzono, że „istnieje bardzo niewiele badań poświęconych wpływowi niepełnosprawności, religii i orientacji seksualnej kadry na wyniki biznesowe firmy“. W badaniach Armstronga z 2010 roku autor wskazuje, że analiza wpływu inicjatyw promujących różnorodność
i równouprawnienie w przedsiębiorstwach wcale nie wpływa na zwiększenie ich zysków. Z kolei wcześniej-

sze idotykające podobnej materii badanie Wrighta z 1995 roku pokazuje, że jakakolwiek pozytywna korelacja między podniesieniem cen udziału w spółce, a przeprowadzanymi programami różnorodnościowymi nie mówi nic o zwiększeniu wydajności pracowniczej, a jedynie o lepszym postrzeganiu firmy przez część potencjalnych klientów.

> Nagrody i certyfikaty związane z realizacją idei *diversity* pełnią więc raczej funkcję marketingową – tworzą wrażenie, że firma troszczy się o pracowników, co wpływa pozytywnie na jej wizerunek. Te praktyki pełnią więc raczej funkcję łatwo zastępowalnej reklamy. Osiągane zyski niemówią nic o rzeczywistym wpływie różnorodności zespołu na jego wydajność, a jedynie o nastrojach i tymczasowym systemie wartości klienteli w określonym miejscu i czasie.

Pomimo braku wykazania pozytywnego wpływu wdrażania polityk *diversity* na zysk firmy (a w przypadku, kiedy jest to czynione pod przymusem – wykazaniem wpływu negatywnego), propagatorzy wdrażania praktyk tego typuposługują się argumentem o konieczności budowaniu zgody wśród pracowników, a także większej kreatywności i elastyczności zespołów „różnorodnych". Ciekawe konstatacje w tej sprawie przyniosły badania Stahl z 2009 roku, które wykazały, że różnorodność w zespołach pracowniczych zwykle jest czynnikiem konfliktogennym. Faktyczny szerszy repertuar pomysłów, jakie w nich powstają, odbywa się kosztem zjednoczenia grupy wokół wspólnych celów. Podobne wnioski płyną z badań Chatmann i Flynn z 2001 roku: grupy pracownicze mniej różnorodne demograficznie mają według nich wykazywać trwalszą współpracę. Ponadto grupy różnorodne potrzebują dłuższego czasu do nawiązania pożądanej interakcji między członkami (badania Watson z 1993 roku), zaś rozciągnięty proces ich „docierania się" może odbywać się kosztem produktywności. Najbardziej stanowczo podsumowują tę kwestię Jane i Dipboye (badania z 2004 roku): „różnorodność może mieć negatywne skutki, takie jak słabsze zaangażowanie, niższy poziom zadowolenia, silniejsze poczucie dyskryminacji czy inne rodzaje niekorzystnych zachowań i negatywnego nastawienia. Ponadto różnorodność grupy wcale nie musi prowadzić do lepszych wyników grupy lub organizacji".

Zebrane przez Westminster Business School badania pokazują więc, że programy różnorodnościowe- realizujące idee *diversity, equality* czy *equity* nie sprzyjają podnoszeniu wydajności pracowniczej i zysku firm. Są one raczej formą „gaszenia pożaru" wywołanego konfliktami i podnoszeniem przypadków prawdziwej lub wydumanej dyskryminacji. W ich świetle „różnorodność" jawi się jako problem, który trzeba rozwiązać, nie zaś potencjał będący siłą napędową brytyjskiego biznesu. Firmy zachodnie próbują go rozwiązać, ponosząc koszty wprowadzania różnych szkoleń, akcji, certyfikacji etc. Natomiast oddziały międzynarodowych korporacji w Europie Środkowo-Wschodniej, a także „innowacyjne" firmy rodzime, realizują nieadekwatną, gdyż ukutą w miejscach działających w zupełnie odmiennej specyfice strategiach, bądź dokonują bezrefleksyjnej adaptacji nieefektywnych wzorców.

Czy *diversity* wpływa na postęp nauki?

Twierdząco na powyższe pytanie odpowiada charakterystyczne dla „inkluzywnych uniwersytetów" uzasadnienie polityki różnorodnościowej zamieszczone w *Planie równości* dla UW autorstwa m.in. zdeklarowanej feministki dr hab. Julii Kubisy: „Wśród wielu korzyści, jakie niesie ze sobą równość i różnorodność w nauce i szkolnictwie wyższym, wymienić można pozytywny wpływ na jakość badań i nauczania

oraz wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku, polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie inkluzywności i poczucia wspólnoty".

Twierdzenie o pozytywnym wpływie „różnorodności" na zwiększenie jakości nauki opiera się na następującym rozumowaniu: „liczba osób o dużym potencjale jest równa – niezależnie od ich etniczności, klasy społecznej, płci czy orientacji seksualnej; ich obecność na uczelniach i w innych podmiotach naukowych powinna odzwierciedlać proporcje obecne w społeczeństwie, gdyż w innym razie dojdzie do pogrzebaniu wielu talentów, równoznaczne z karygodnymmarnotrawstwem naukowego potencjału". Nasuwa się tu jednak istotne pytanie: na czym opiera się stwierdzenie, że liczba mężczyzn i kobiet, homoseksualistów i heteroseksualistów z dużym potencjałem czy talentem do rozwijania konkretnej dyscypliny naukowej jest taka sama w każdej dziedzinie? Czy istnieją badania, którymi takie twierdzenie możemy poprzeć?

Jeżeli nie – dalszy tok przedstawionego tu rozumowania traci na ważności. Stan wiedzy, jakim dysponujemy, zdaje się mówić coś zgoła przeciwnego – psychologiczne badania ilorazu inteligencji prowadzone za pomocą jednego z najczęściej używanych przez psychologów w gabinetach i poradniach testu WAIS-R nie potwierdzają tego założenia; wykazały one bowiem, że średnio mężczyźni posiadają wyższy iloraz inteligencji niewerbalnej (przydatnej m.in. przy naukach ścisłych), a kobiety – werbalnej (przydatnej np. przy psychologii czy filologii). To samo dotyczy różnych etniczności – np. żydowska posiada większy poziom inteligencji werbalnej, a azjatycka – niewerbalnej. Wyniki tych badań odnajdziemy w podręczniku do testu, którego znajomość jest obowiązkiem każdego studenta kierunków psychologicznych.

Istnieje jednak pewien argument dotyczący związku między różnorodnością etniczną w nauce, a jakością prowadzonych badań, który z pozoru może wydawać się sensowny – artykuły pisane przez międzynarodowe zespoły autorów są częściej cytowane. I znów wracamy do bazowego wyjaśnienia zwolenników rożnorodności – „przyczyna tego stanu rzeczy musi tkwić w mnogości perspektyw autorów o odmiennej etniczności, których synteza stanowi swego rodzaju wartość dodaną". Badania Jonathana Adamsa z 2013 roku wykonane na 25 milonach artykułach naukowych rzeczywiście potwierdzają korelację „mieszanej" współpracy i większej cytowalności. Jednak wyciąganie z nich wniosku, że należy odgórnie sterować składem etnicznym uniwersytetów czy zespołów badawczych dla uzyskania wyższej jakości badań, nie wytrzymuje nawet pobieżnej krytyki. Po pierwsze – liczba cytowań może wynikać z faktu, że czasopisma stosunkowo chętniej cytują badaczy rodzimych. Jeżeli np. z badaczem brytyjskim współpracuje autor egipski, będący owocem ich współpracy artykuł naukowy otrzymuje solidny zastrzyk cytowań w czasopismach egipskich, i stąd ich liczba wzrasta.

Mechanizm ten przypomina sytuację, z którą mamy do czynienia, gdy zespół muzyczny o przemieszanym narodowościowo składzie zwiększa szansę na nadawanie swoich utworów w rozgłośniach radiowych w ojczystych krajach poszczególnych muzyków. Po drugie – badacze często specjalizują się w stosunkowo wąskich dziedzinach, co sprawia, że w rodzimym kraju mogą nie odnaleźć kogoś zainteresowanego współpracą w konkretnym obszarze badawczym. Jeżeli pulę wyboru współpracownika rozszerzymy na międzynarodową społeczność naukową, szansa na znalezienie doświadczonego badacza zainteresowanego podobnym zagadnieniem znacząco wzrasta. W czasach, w których dysponujemy rozległymi bazami danych pracowników naukowych, ułatwioną komunikacją i „międzynarodowym" językiem angielskim, umożliwiającym łatwe porozumienie – przynależność etniczna odpowiadającego nam potencjalnie

współpracownika przestaje stanowić jakikolwiek problem. I to właśnie potwierdzają badania McLeod i Lobel (1992) opierające się na badaniu 137 studentów. Pokazują one, że burze mózgów przeprowadzane w grupach heterogenicznych produkują lepsze jakościowo pomysły, ale tylko pod warunkiem, że te osoby będą się dobrze znać i że właściwie dobiorą się pod względem umiejętności.

> Ślepe etniczne „tyglowanie" grup studenckich nie rokuje korzyści w postaci lepszych jakościowo pomysłów. Wniosek jest prosty – trzeba pozwolić naukowcom działać samodzielnie, ewentualnie wspierać ich w procesie poszukiwań zagranicznych współpracowników.

CZYTAJ TAKŻE: Harmonia Społeczna w Azji Wschodniej

Czy *diversity* w polityce poprawia jakość rządzenia?

O ile w przypadku świata biznesu i nauki dysponujemy ogólnie przyjętymi parametrami (ceny akcji, liczba cytowań etc.), które chociaż częściowo pozwalają nam weryfikować tezę o pozytywnym wpływie praktyk różnorodnościowych, to w przypadku polityki zmuszeni jesteśmy do bardziej arbitralnego ich doboru.

Weźmy popularną egalitarystyczną tezę mówiącą, że „różnorodna" reprezentacja parlamentarna sprawia, że klasa polityczna zaczyna dbać o interesy całego społeczeństwa, a nie tylko podobnej sobie grupy interesu (np. mężczyźni-politycy bardziej dbają o mężczyzn, kosztem interesów kobiet). Możemy próbować zwerfykować to twierdzenie poprzez zbadanie, czy w krajach o zwiększonej reprezentacji kobiet w parlamentach przeciętnej kobiecie żyje się lepiej, aniżeli w krajach, gdzie ten udział jest mniej zrównoważony. Pod pojęciem „lepiej" będziemy tu rozumieć tak względnie mało kontrowersyjne kwestie, jak: zdrowie, bezpieczeństwo i zasobność majątkowa.

Według wskaźnika udziału kobiet w parlamentach, powołując się na badania European Institute for Gender Equality, najbardziej „równościowe" pod omawianym względem kraje europejskie to Szwecja, Finlandia, Belgia, Holandia, Dania, Francja, Estonia i Luksemburg; najmniej zaś: Węgry, Rumunia, Słowacja, Polska, Grecja i Czechy. Średnie miesięczne zarobki we wszystkich krajach Unii są wyższe dla mężczyzn, z tym, że nie ma wcale zbieżności między większą reprezentacją kobiet w parlamentach, a mniejszą różnicą między średnimi miesięcznymi zarobkami kobiet i mężczyzn, a często bywa wręcz odwrotnie. W Polsce, na Węgrzech, w Rumunii, w Grecji i na Cyprze różnica między średnimi miesięcznymi zarobkami kobiet i mężczyzn jest znacząco niższa aniżeli średnia dla całej UE; z kolei w takich krajach jak Holandia czy Belgia mężczyźni zarabiają od kobiet naprawdę dużo więcej. Podobnie rzecz ma się z dostępem do usług medycznych – tutaj również nie odnajdziemy żadnych oczekiwanych korelacji. Z kolei zwiększenie żeńskiej reprezentacji w najbardziej równościowych parlamentach nie jest w stanie zatrzymać fali przemocy wobec kobiet. W kraju o najniższym odsetku kobiet w parlamencie (Węgry) stopień przemocy wobec kobiet jest niemalże najniższy („niemalże", gdyż najniższy jest w Polsce, w której to udział kobiet w parlamencie jest jak na standardy UE przeciętny). Badania unijne nie odnotowują także przemocy „ukrytej", której istnienie sugerują środowiska feministyczne.

> Rekapitulując – według danych samej UE nie ma poważnych dowodów potwierdzających tezę mówiącą, że zwiększenie żeńskiej reprezentacji w parlamentach krajowych wpływa na poprawie-

> nie zdrowia, zasobności majątkowej i bezpieczeństwa kobiet.

Diversity, equality, equity ou la mort?

Poczynania różnego rodzaju sił politycznych w postaci implementowania specyficznie rozumianej „różnorodności“ w instytucjach przedsiębiorczości, nauki i władzy, w świetle wiedzy, jaką przywołaliśmy, nie posiadają wymiernego uzasadnienia. Brak wystarczających dowodów na prawdziwość haseł głoszonych przez zwolenników idei różnorodnościowych stawia pod poważnym znakiem zapytania sens propagowanej przez nich poważnej ingerencji w naturalną ewolucję życia społecznego. Agenda ideologiczna, służąca w taki czy inny sposób celom unijnych urzędników, poszczególnych rządów, a także tożsamościowych (idpolowych) organizacji pozarządowych, prowadzi do chwilowejsztucznej rekompozycji władzy strukturalnej w społeczeństwie. Niewiele wskazuje jednak na to, by ten proces sprzyjał rozwojowi danego kraju, całkiem sporo zaś – że ogranicza samorządność instytucji i wymusza wielki wydatek zasobów na realizację projektu społecznego, w którym pomijany jest realny interes ogółu.

Bibliografia:

BIS Occacional Paper No. 4. The Business Case for Equality and Diversity. A survey of the academic literature, przeł. T. Korybski, [e-book], 2013.

Cybulko A., Kubisa J., *Plan równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego,* Warszawa, 2020.

fot: pixabay

Oryginał: https://nlad-kopia1113.instawp.site/diversity-czyli-o-roznorodnosci-centralnie-planowanej/

WSPÓŁTWÓRZ NOWY ŁAD

Za Nowym Ładem stoją czytelnicy, którzy dorzucają się do jego istnienia. Dołącz do nich — jednorazowo, w kwocie, która Ci odpowiada.

DOŁĄCZAM

wspieram.nlad.pl

Zeskanuj, aby wesprzeć