00:00:03 DOROTA DUDEK
Rozmowy o dyskryminacji. Podcast Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego. Przy mikrofonie Dorota Dudek, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, a to jest podcast PTPA, rozmowy o dyskryminacji. Dzisiaj odcinek naszego podcastu wyjątkowy. Ostatnio w podcaście rozkładałyśmy na czynniki zjawisko dyskryminacji, rozmawiałyśmy o różnych jej formach. Razem z ekspertkami przyglądałyśmy się dyskryminacji w miejscu pracy, z różnych perspektyw w usługach. Rozmawiałyśmy też o mowie nienawiści. A tym razem odcinek jest wyjątkowy, bo będziemy przyglądały się dyskryminacji i nie tylko różnym patologiom zatrudnienia w takim obszarze pracy zawodowej, w której mam wrażenie, że często się zapomina, że to praca, bo to taki zawód, który wiedziony jest ogromnymi ideałami. etyką, wymogiem rzetelności. O wszystkim tym dzisiaj będziemy rozmawiały. Mówię, że będziemy rozmawiały, bo nie jestem w tym wspaniałym studiu sama. Gościmy dziś w studiu krytyki politycznej i bardzo się cieszymy, że jest z nami radczyni prawna Karolina Kędziora z PTPA. Witaj.

00:01:23 KAROLINA KĘDZIORA
Witam.

00:01:24 DOROTA DUDEK
Jest z nami też Paulina Januszewska, dziennikarka krytyki politycznej. Osoba, która niedawno wystąpiła w dość, jak się okazuje, głośnym spotkaniu podsumowującym jeden z naszych projektów. No i autorka książki, która mam wrażenie, że bardzo wiele namiesza w polskim dziennikarstwie. Cześć Paulina.

00:01:44 PAULINA JANUSZEWSKA
Dzień dobry, cześć. Dzięki za zaproszenie.

00:01:47 DOROTA DUDEK
Dziękujemy również za zaproszenie i za możliwość skorzystania z tego wspaniałego miejsca.

00:01:51 KAROLINA KĘDZIORA
Ja też dziękuję za zaproszenie.

00:01:53 DOROTA DUDEK
Bardzo się cieszę, że jesteśmy tutaj w takim gronie. Zanim przejdę do konkretów i będę chciała porozmawiać z wami o tym, co się dzieje w tym polskim dziennikarstwie i poszukać jakichś światełek w tunelu, to jeszcze kilka kwestii formalnych. Bardzo się cieszymy, że

możemy dzisiaj rozmawiać z wami o sytuacji w polskim dziennikarstwie, a robimy to w ramach projektu Wzmocnienie Równości w Mediach, Wzmocnieniem Demokracji. Ten projekt realizowany jest z dotacji programu Aktywni Obywatele Fundusz Krajowy, finansowanego z funduszy norweskich. I jest to taki mini następca projektu, który realizowałyśmy przez ostatnie prawie półtora roku. To był projekt zatytułowany Równe Media dla Demokracji w Polsce. W ramach tego projektu zrealizowałyśmy bardzo wiele działań na rzecz osób dziennikarskich, na rzecz równości w polskim dziennikarstwie. Nie będę mówiła jak ją rozumiałyśmy pisząc ten projekt, bo no właśnie, chciałabym na początku zapytać moje rozmówczynie. Będę tak patrzyła jakoś, dzisiaj jakoś patrzę bardziej na prawo. Karolina, jak ty rozumiesz równe media albo równościowe media?

00:03:07 KAROLINA KĘDZIORA
Ja patrzę na to z perspektywy standardów pracy, bo ta równość może mieć różne wymiary, a to jest akurat moją specjalizacją, żeby przyglądać się temu, na ile w tym środowisku są łamane prawa pracownicze. No i wiedza, którą miałam przed rozpoczęciem projektu, plus wiedza, którą zdobyłam w trakcie projektu, potwierdza to, że tu jest dużo do zrobienia, a ten ideał, czyli te równe media pod tym kątem. Dla mnie jest to miejsce pracy bezpieczne, przewidywalne, takie, w którym nie usprawiedliwia się patologii ważnymi sprawami społecznymi, na rzecz których działamy i które są tym celem, który ma uświęcać środki. To jest takie miejsce pracy, gdzie pracownicy wiedzą dokładnie, czego mogą się spodziewać, co mogą zrobić, gdzie skierować skargę, jeżeli uważają, że ich prawa pracownicze są łamane. To jest miejsce pracy, w którym też język, jakiego się używa w komunikacji wewnętrznej jest uwzględniający godność pracowniczą, szacunek i dbanie o to, że jesteśmy różnorodni i też te granice nasze przebiegają inaczej dla każdego. To jest miejsce pracy, w którym też dba się o prewencję. czyli o edukację równościową po to, żeby w naszej redakcji, w naszym wydawnictwie te standardy były ujednolicone, żebyśmy wiedzieli wszyscy do czego się odnosimy i żeby ten punkt odniesienia był dla nas wspólny i jako dyktowany przez pracodawcę, który nad tym czuwa i koordynuje te procesy.

00:04:55 DOROTA DUDEK
To powiedziała swoją drogą świetna prawniczka, a świetna dziennikarka. Jak się do tego odniesie? Jak słyszysz równe media, to co sobie myślisz najpierw?

00:05:05 PAULINA JANUSZEWSKA
To myślę, że to nie istnieje. Niestety. Ale jeśli myślę sobie o tej utopijnej, idealnej wizji, może nie utopijnej, ale takiej po prostu, która rzeczywiście uwzględnia prawa pracownicze, to jest to, na czym ja się skupiam rzeczywiście, że praca dziennikarza jako misyjność, to jest mit, który musimy obalić. Więc bardzo bym chciała, żeby te równe media przede wszystkim obaliły te mity, których mają jeszcze dużo, dużo więcej. Ale do kwestii pracowniczych, oczywistych i myślę takich, o których będziemy tutaj rozmawiać, dodałabym też kwestię ekonomiczne i polityczne, tzn. równe media to takie, które nie muszą konkurować tylko i wyłącznie o klikbajty, równe media to takie, które stoją po stronie najsłabszych, po stronie tych, którzy potrzebują nagłośnienia swoich spraw, których tłamsi władza, kapitalizm itd.

To są takie też, które pieniądze nie przysłaniają wszystkich tych wartości, które podobno są wpisane w etykę dziennikarką i w ogóle sens tego zawodu. No i przede wszystkim takie, które potrafią dać głos właśnie nie tylko uprzywilejowanym. Bo to co ja zauważyłam w mediach mainstreamowych to przede wszystkim narracja, która pozwoliła takiemu bardzo neoliberalnemu podejściu zawłaszczyć całą opowieść o pracy. I myślę, że to się też przebija nie tylko w samym dziennikarstwie, ale w postrzeganiu chociażby związków zawodowych i praw pracowniczych. że sami dziennikarze, ci będący na świecznikach jednak zastosowali taką narrację wieloletnią, w której ten pracownik był ciągle przedstawiany jako ktoś roszczeniowy, a wielki biznes i przedsiębiorcy jako ci, którzy tutaj nadają ton, dają wszystkim innym pracę i w zasadzie powinniśmy im za to dziękować. Nieważne, w jaki sposób traktują swoich pracowników. Więc ja sobie tak to wyobrażam. Myślę, że tutaj dużo wątków padło, ale będziemy je rozwijać.

00:07:19 DOROTA DUDEK
Tak, spróbujemy je jakoś rozwinąć i uporządkować. Wiesz, jak mówiłaś o tej swojej utopijnej wizji i o tym, jak środowisko dziennikarskie trochę zapomina o tym, po co zostało powołane, to ja od razu mam przed oczami lecą mi sygnatury orzeczeń Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, który często w ostatnich 30-40 latach wypowiadał się na temat właśnie wolności słowa, pracy dziennikarskiej, rzetelności dziennikarskiej. O tym, gdzie można te orzeczenia znaleźć w przystępnej formie, jeszcze dzisiaj powiemy. Natomiast tak się zastanawiam, Karolina, z twojego doświadczenia w ostatnich latach, dziennikarze, dziennikarki, osoby wykonujące zawód dziennikarza, zwracały się do ciebie o pomoc, świadome tego, że przysługują im prawa pracownicze?

00:08:10 KAROLINA KĘDZIORA
Świadomość rośnie. To na pewno. I rzeczywiście na przestrzeni tych wielu lat, PTP istnieje od 2007 roku, tych spraw było naprawdę sporo. Ale to, co właśnie specyficzne dla środowiska dziennikarskiego, naprawdę bardzo niewiele z nich w ogóle trafiło do sądu. Powiedziałabym kilka. Osoby przychodzą opowiedzieć swoje historie, skonsultować, dowiedzieć się tego, że bez wątpienia to, co je spotyka w pracy, łamie prawa pracownicze, jest zakazane obowiązującym prawem. Mniejsza trochę jest świadomość na temat tego, że wtedy, kiedy mamy zatrudnienie na podstawie tzw. śmieciówek, że to też jest chronione przed dyskryminacją ten obszar i że mamy ustawę o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej, Ale to, co chcę powiedzieć, to duży lęk przed tym, że jeżeli ujawnię sprawę, zwyczajnie nie będę mieć już czego szukać w moim środowisku. Dramat środowiska dziennikarskiego polega na tym, że to jest dość hermetyczne środowisko, które się ze sobą nawzajem kontaktuje i takie osoby, które ujawniają nieprawidłowości, przykleja się do nich natychmiast łatka pieniaczy, problematycznych pracowników, pracowniczek. czyli krótko mówiąc osób, których nie warto zatrudniać, bo będą tylko problemy, w innych środowiskach jest łatwiej, bo jesteśmy bardziej anonimowi i możemy szukać w innej instytucji usługowej, u innego przedsiębiorcy pracy i ta historia nie będzie się za mną ciągnęła w taki sposób, jak to działa w środowisku medialnym. Co więcej, środowisko medialne na dzień dzisiejszy, taka jest moja perspektywa i obserwacja, to wciąż nie jest

środowisko pracy, które boryka się z trudnością pozyskiwania nowych pracowników i pracownic. I to jest coś, co bardzo różni akurat tutaj tą branżę od innych, gdzie ten kryzys już jest widoczny i bardzo, można powiedzieć, pozytywnie wpływa na to, jak kształtowane są polityki i czy są polityki równościowe wewnątrz organizacji. i jak traktowani są pracownicy, na ile patrzy się na dane z badań, które pokazują, że dla współczesnego pracownika atmosfera miejsca pracy to jest coś bardzo, bardzo ważnego. Często równie ważnego, co kwestia wysokości wynagrodzenia. W środowisku medialnym nie mamy tej presji, bo wciąż są ludzie, którzy chcą tu pracować i ich nie brakuje. Świetnych ludzi, którzy godzą się na upokorzenia, bo bardzo im zależy na tym, żeby ten zawód właśnie wykonywać.

00:10:44 DOROTA DUDEK
Od razu chcę zapytać ciebie, Paulino, jak to, od razu powiedz nam, jak to wygląda z perspektywy dziennikarskiej właśnie. Masz tę perspektywę nieco być może szerszą niż osoba, nie chcę powiedzieć, że szeregowa osoba dziennikarska, ale myślę, że już w tym momencie możemy wprowadzić ten wątek twojego doświadczenia ostatnich miesięcy, lat. Ile czasu pisałaś tę książkę, skąd ci się to w ogóle wzięło, co to jest za książka?

00:11:10 PAULINA JANUSZEWSKA
To ja tylko dodam, że jak Karolina mówiła, to cały czas kiwałam głową, bo te diagnozy są niezwykle cenne. Skąd się wzięła książka? Od reportażu Magdaleny Czubaszek, która to autorka napisała świetny tekst o autorach pogardzanych, czyli osobach, które pracują zwykle na śmieciówkach, piszą teksty clickbaitowe o niczym, które mają tylko po prostu zapełnić stronę, nie rozwijają ich możliwości, nie są w stanie też zarobić na tych tekstach odpowiednich pieniędzy. I ci autorzy to zwykle są młodzi ludzie, ale nie tylko. Niemniej jednak tutaj chciałabym położyć nacisk na tych młodych ludzi, bo wspominałaś Karolino, że nie brakuje chętnych do tego, żeby parać się tym zawodem. No właśnie, to jest ten pewien rodzaj marzenia, który prawdopodobnie już w tym momencie trochę się zmienia, w sensie już nie jest ono tak wielkie jak było wtedy, kiedy ja zaczynałam swoją pracę, czyli już myślę, że dekadę temu. Na pewno wtedy Dziennikarz brzmiało to prestiżowo. I rzeczywiście wiele studentów, studentek było w stanie pracować nawet za darmo tylko po to, żeby dostać się do tego świata i w nim zaistnieć. Problem polega na tym, kiedy rzeczywiście dostajemy się do prestiżowej redakcji. Tak było w moim przypadku. Ja się dostałam do Newsweeka totalnie jako jeszcze studentka, więc to było dla mnie niesamowite doświadczenie i niesamowite osiągnięcie, no bo ja dziewczyna ze zwykłej rodziny, z małego miasta, nagle tutaj dostaje się do tej dużej redakcji. Swoją drogą mieści się ona w tym zagłębiu Mordor na Domaniewskiej, więc to zagłębie biznesowe, powiedzmy, korporacyjne, to też robiło wtedy na mnie wrażenie, dziś już niekoniecznie, ale to było duże osiągnięcie i Ja też byłam gotowa do tego, żeby pracować jak najwięcej. Nie znałam też swoich praw i tego, o co powinnam w zasadzie walczyć. I moja pozycja negocjacyjna była w zasadzie zerowa. I to jest właśnie problem młodych ludzi, którzy zaczynają pracę w tym zawodzie, bo nie mają wiedzy, edukacji itd. Nie mają żadnej karty przetargowej, bo na ich miejsce jest tysiące chętnych. Dlatego, że właśnie ta praca daje taki, to powiedział też doktor habilitowany z Uniwersytetu Warszawskiego, Jacek Wasilewski w mojej książce, że to jest taki rodzaj marzenia, kiedy

patrząc na solistów, myślimy, że wszyscy mamy szansę występować na scenie, tak jak się patrzy na przykład na balet. Każda z nas, jeżeli mówimy o dziennikarkach, zostanie tą główną tancerką. A prawda jest taka, że jest zastęp tancerek, a tylko jedna trafia na ten szczyt. Powody dla których trafia, no właśnie, tu są bardzo niejasne. Bo kwestia awansu, tego kto dostaje się na szczyt. Jest często uznaniowa, bywa dziełem przypadku, też kwestią uprzywilejowania, więc tutaj mamy bardzo niejasne te zasady. No i teraz, jeżeli mamy taką młodą dziennikarkę, której obiecuje się niesamowite rzeczy, że jak będziesz dużo pracować, za tę niską stawkę, to w końcu kiedyś dostaniesz ten tekst w papierze, no bo papier był taki prestiżowy, jak się zaczyna pracę w online'ie, no to może to nie jest takie fajne, ale potem można mieć ten tekst drukowany, albo nawet okładkę. No i tak się biegnie za tym marzeniem, ale ono jakoś nigdy nie następuje. I mijają lata, a my ciągle jesteśmy w tym samym miejscu. I myślę, że o tym w dużej mierze był tekst Małgorzaty Czubaszek, o którym wspomniałam. I dla mnie był on inspiracją do tego, żeby napisać własną historię. I tekst o tym, jak wyglądała moja praca w Newsweeku. A potem odezwało się bardzo dużo osób, które powiedziały, ja też tak mam. Ja też przeżywałam to, przeżywam. To jest dokładnie, z tym samym się mierzę i tych wiadomości było tak dużo, że postanowiliśmy po prostu zbadać ten problem. razem tutaj z redakcją i wydawnictwem Krytyki Politycznej. I tak się pojawił pomysł na książkę. Stwierdziłam, że nie mogę tego zostawić, że znam tych historii mnóstwo od moich koleżanek, znam je z nerwowo palonych, po prostu przerw na nerwowo palone papierosy i że ktoś musi w końcu coś z tym zrobić. Nie twierdzę, że nie było wcześniej prób. Były jak najbardziej. Ale chcę podjąć kolejną. Być może taką, po której coś się wydarzy.

00:15:51 KAROLINA KĘDZIORA
Przypomnijmy tytuł tej książki, bo chyba nie padł w ogóle.

00:15:53 PAULINA JANUSZEWSKA
Nie padł. Gówno dziennikarstwo, co może trochę tutaj zbić nasze słuchaczki z tropu, ale to nie jest pogarda dla dziennikarstwa, to jest po prostu wyrażenie, którym sami dziennikarze i dziennikarki o sobie mówią. I to pada też w tekście Magdaleny Czubaszek, że wykonuje gówno, a nie dziennikarstwo. Dlatego, że to dziennikarstwo też właśnie poza swoimi ideałami, poza tymi wielkimi teksty, o które walczymy po godzinach de facto, bo w czasie naszej pracy musimy pisać te gówno teksty, czyli clickbaitowe teksty, albo teksty sponsorowane i tak dalej, to już nie starcza miejsca na te wartościowe treści.

00:16:32 KAROLINA KĘDZIORA
I ja myślę, że ten tytuł ma bardzo dużo odnaczeń.

00:16:35 PAULINA JANUSZEWSKA
To znaczy, z jednej strony właśnie to jest kwestia tego, co my tworzymy. jak bardzo nam to nie przynosi satysfakcji i nie przynosi też nic dobrego czytelniczkom. A z drugiej, jak bardzo ta praca nie przynosi efektów ekonomicznych, to znaczy korzyści ekonomicznych. No i też bywa źródłem wielu frustracji i cierpień ze względu na warunki, w jakich przychodzi nam

pracować.

00:17:01 DOROTA DUDEK
Ale faktycznie, dopytam jeszcze o to, czy faktycznie czułaś w relacjach swoich rozmówczyń, rozmówców wolę zmiany tego stanu. Bo wiesz, jak rozpoczynałyśmy nasz projekt, to spotkałyśmy się z wieloma relacjami osób dziennikarskich dotyczącymi tego, że tak było, jest i tak będzie. Że będzie bardzo trudno to zmienić. Może nie to, że byłyśmy zniechęcane, ale dawano nam No właśnie, a przynajmniej dawano nam solidnie do zrozumienia, że słyszałyśmy zdania na przykład takie, że skoro tak traktowano mnie, to ja będę tak traktować innych, bo nie umiem inaczej. Czy wśród twoich rozmówców była rzeczywiście wola zmiany tego stanu?

00:17:43 KAROLINA KĘDZIORA
Ja bym jeszcze uzupełniła to pytanie też plus wiara w to, że da się to zmienić, bo to jest jeszcze inna sprawa.

00:17:49 PAULINA JANUSZEWSKA
Ja myślę, że najlepszym dowodem na to, że się nie da, że rzeczywiście dużo osób ma takie postrzeganie tej branży, jest to jak wiele z nich wycofywało się ze swoich opowieści. To znaczy Często bywało tak, że to nie były bardzo grube historie, mówiąc kolokwialnie, czyli nie demaskowały konkretnych osób. Bo mi też bardzo zależy, żeby ta książka opowiadała o mechanizmach pracy w tym zawodzie, a nie o tym, że ja opowiem który redaktor co robił której stażystce. To w ogóle nie jest taka książka. No właśnie, to nie jest sensacja, to nie są portale plotkarskie, tylko książka o pracy po prostu. Ale zmierzając do meritum, dodam, że właśnie często kiedy słyszałam historie jakieś bardzo drobne o tym, Bardzo dobrze też pokazujące jak działają relacje w pracy, jak pracodawcy nie znają też po prostu kodeksu i łamią te prawa w taki bardzo miękki sposób. Powiedziałabym nawet ciężki do udowodnienia później, bo wiadomo, że też jeżeli chodzi o te nadużycia, to jest bardzo grząski teren i W tych historiach naprawdę nie było nic strasznego, a jednak osoby mówiły, nie wiesz co, jednak ja bym się wycofała z tej historii, bo boję się, że ta osoba, o której to jest, mnie zidentyfikuje i będzie niefajnie, będzie niemiła atmosfera, ktoś mnie nie będzie już lubił. Tu jest bardzo dużo też kwestii takich towarzyskich umocowań, mam wrażenie. No i takiego strachu właśnie, że nie będę tą zupą pomidorową, bo lepiej nią być, żeby się nie narażać. Ja byłam wtedy strasznie wściekła. Oczywiście nie mówiłam tego moim bohaterom i bohaterkom, ale tak wewnętrznie, że myślałam sobie oburzona i to jest trochę jakby uporządkowałam sobie te emocje w sobie, ale początkowa reakcja była taka, kurczę, to ja tutaj pisze pod swoim nadwiskiem książkę, biorę to wszystko na siebie, a wy się teraz wycofujecie, to jak my mamy coś zmienić? Taka była ta pierwsza reakcja. Teraz sobie zdaję sprawę, że rzeczywiście jak się opowiada tę historię, to naprawdę trzeba bardzo dużo tutaj wykonać różnych zmian, żeby ta identyfikacja nie była łatwa, ale podejrzewam, że i tak pewne osoby mogą się domyślić, że to jest o nich. I rzeczywiście ten przepływ informacji jest bardzo szybki, bo ja twierdzę, że jednak dziennikarze to najwięksi plotkarze i sama o sobie też jak najbardziej to powiem. To nie jest tak, że ja teraz oceniam wszystkich

dziennikarzy i jestem tutaj strażniczką moralności. Absolutnie nie, ale też to widzę w sobie, że po prostu wystarczy, że ktoś puści jakąś plotkę i ona już jest we wszystkich mediach i rzeczywiście Mam wrażenie, że ten strach jest bardzo duży, ale on jest spowodowany, nie wiem czy konsekwencjami, nawet w braku znalezienia pracy, bo to często są opowieści o byłych miejscach pracy, tylko chyba o takich właśnie konsekwencjach towarzyskich, ale być może to jest też strach przed tym, że ja już nie znajdę w tej branży, bo to jest dokładnie tak, jak mówiłaś Karolino, że osoby, które powiedzą jak jest, przestaną bawić się w dyplomację, raczej są potem niechętnie zatrudniane, raczej są wskazywane na środowiskowy ostratyzm. Mamy takich przykładów w mediach bardzo dużo osób, które się zdecydowały na mówienie po prostu głośno, co ich spotkało, a potem niestety albo nie znajdowały pracy, było o nich bardzo cicho, albo dostawały właśnie takie bardzo niefajne łatki już w zasadzie do końca swojej kariery albo ta kariera się kończyła.

00:21:44 DOROTA DUDEK
No właśnie. I tutaj zwracasz uwagę i powraca temat społecznego odbioru, ale też i branżowego odbioru ujawniania takich kwestii. I mam wrażenie, że gubi się w tej historii. Nie z twojej winy oczywiście, tylko pokazuje to pewien stan dziennikarstwa w Polsce. I tu patrzę w stronę Karoliny. Gubi nam się chyba jedno ważne ogniwo w tej historii. A mianowicie to, że dziennikarze wykonujący pracę powinni móc polegać na swoim pracodawcy, prawda?

00:22:15 KAROLINA KĘDZIORA
W przypadku doświadczania takich patologii zatrudnienia, jak na przykład, bo te historie, o których ty mówiłaś, to uściślimy, no w ostatnich miesiącach i latach, to przykłady różnych form dyskryminacji, molestowania szykan, molestowania seksualnego, ale też przykłady mobbingu na przykład. W trakcie trwania chociażby naszego projektu wpłynęło kilka spraw, którymi się zajmowałyśmy, ale też my szkolimy media coraz częściej i ten kontakt bliski z tym środowiskiem daje nam dodatkową wiedzę, mianowicie taką, że często ten podział ten pozornie dobry brak hierarchii paradoksalnie negatywnie wpływa na sytuacje pracownicze. Czyli wszyscy jesteśmy na ty, jesteśmy wielką rodziną, to są osoby zarządzające, które mówią, że ja tu mam tylko władzę formalnie, ale tak naprawdę to przecież wszyscy razem podejmujemy decyzję, czyli taki Brak umiejętności zobaczenia pewnej specyfiki zarządzania ma poważne konsekwencje. Często osobami zarządzającymi wciąż w mediach pozostają osoby, które są świetne merytorycznie. Są świetnymi dziennikarzami, dziennikarkami, natomiast absolutnie nie mają umiejętności zarządzania ludźmi. I to jest poważna sytuacja, kiedy pracownik, pracownica zgłasza sytuację, którą opisuje jako molestowanie seksualne bądź sytuację, która tak powinna być nazwana i słyszy od przełożonego, że to są sprawy, które nie dotyczą zarządzających i osoby są dorosłe i mają sobie same z tym poradzić. To są historie osób, które de facto doświadczają mobbingu i które słyszą, też sugerując, że coś jest nie tak, że media to nie przedszkola. To jest szereg komunikatów, które pokazują pracownikom, że raz, nie pomogę ci teraz, ale dwa, w ogóle nie możesz do mnie przychodzić z takimi sprawami, bo nie mam pomysłu, nie mam ci nic do zaproponowania, wręcz nie wiem po prostu, że to jest moim obowiązkiem. I widzę te

zatroskane twarze osób zarządzających, które trafiają na nasze szkolenia, a to są już te osoby, które mają decyzję, żeby coś robić w temacie. Widzę te otwierające się szeroko oczy, jak dużo od nas zależy i jak poważne są nasze obowiązki. Jak bardzo nie powinniśmy ignorować szeregu sytuacji, które obserwujemy na co dzień w naszych redakcjach, wydawnictwach. To są sytuacje, w których nie wystarczy to, że ja się nie zachowuję niewłaściwie jako osoba zarządzająca, ale ja też odpowiadam za to, jak ludzie się do siebie zwracają, w jaki sposób się komunikują ze sobą osoby na równoległych stanowiskach. I to jest moją odpowiedzialnością, żeby w to ingerować. Nawet jeżeli nikt wprost nie przyjdzie, nie złoży oficjalnie skargi, to ja mam obowiązek z własnej inicjatywy, jako osoba, która reprezentuje pracodawcę, reagować, bo przepisy mówią o obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, przeciwdziałania mobbingowi. I to precyzuje orzecznictwo Sądu Najwyższego. I wiemy, że to nie jest tylko gaszenie pożarów, które powinno być sprawne, zorganizowane, bezpieczne dla pracowników, czyli to są, mówimy tutaj o procedurach wewnętrznych, Ale to jest też prowadzenie edukacji równościowej, która będzie minimalizować prawdopodobieństwo wystąpienia tych patologii. Naprawdę jest tak, że wszędzie tam, gdzie są ludzie, dodatkowo tam, gdzie jest praca pod presją, gdzie są nerwy, ludzie robią różne rzeczy. Tylko to nie jest odpowiedzialnością pracodawcy to, w jakich domach osoby wyrastały, jak były socjalizowane. Odpowiedzialnością jest to, co zrobi pracodawca w momencie, jak osoby się niewłaściwie zachowują. I tu ta odpowiedzialność się zaczyna. I to, co zrobimy ze skargą, czy z obserwowanymi nieprawidłowościami, jest bardzo ważne też w kontekście kształtowania zasad współżycia społecznego w danym miejscu pracy. Bo jeżeli my będziemy ignorować takie sytuacje, to wszyscy będą to widzieć. I zdając sobie z tego sprawę, że jest przyzwolenie, też nie będą sygnalizować. Jak nie będą sygnalizować, w zespołach będzie narastała frustracja. Będzie negatywna atmosfera, która po prostu źle wpływa na to, jak ludzie pracują. Na ile są skoncentrowani na swoich obowiązkach, na ile lubią przychodzić po prostu do pracy i na ile mają przestrzeń, żeby się koncentrować na tym, co powinno być najważniejsze. a sfrustrowani i zestresowani, zestresowane, po prostu o tym myślą głównie, a nie o tym, żeby napisać dobry materiał, już nie wspominając o tym materiał, który mówi o równości i o tym, w jakiej trudnej sytuacji są defaworyzowane grupy społeczne.

00:27:08 DOROTA DUDEK
To o tym właśnie, o czym można by pisać, a o czym i czy się o tym pisze, to jeszcze za chwilę. Słyszałam takie głosy w trakcie tego jak realizowałyśmy ten projekt, że przecież sytuacja w Polsce się poprawia. Przecież mamy coraz większe konglomeraty mediowe w naszym kraju, które powodują, że do Polski wchodzą międzynarodowe, poważne procedury i audyty, jak to wygląda z waszej perspektywy, z perspektywy dziennikarskiej i prawniczej, bo wydaje mi się, że jednak w Polsce jest jeszcze sporo mediów lokalnych i nie wiem, czy tam są te audyty i procki.

00:27:43 PAULINA JANUSZEWSKA
To znaczy to jest kolejna zasłona. Ja niestety nie wierzę w to, że rzeczywiście aż tak wiele się poprawiamy. Wciąż oczywiście wchodzą korporacje ze swoimi zasadami, które trzeba jakoś

wypełnić, ale to można obejść. Można po prostu wysłać komuś maila z zasadami, którego nikt nie przeczyta, a sytuacja i atmosfera w pracy to są dwie różne sprawy. I niestety ja tutaj badając przed tak naprawdę ostatnich kilku lat pracy w mediach moich rozmówców i rozmówczyń widzę, że niestety cały czas jesteśmy ofiarami takiego folwarcznego stylu zarządzania. i on cały czas bardzo, bardzo zbiera fatalne żniwo. I ja bym jeszcze dodała jedną rzecz do tego, trochę odpowiadając na to pytanie, ale też pokazując, dlaczego nic się nie zmienia. I myślę, że te mity, o których wspomniałam, misyjność to jest bardzo ważne, ale też właśnie strach przed na przykład zgłoszeniem jakiegoś osoby, która stosuje czy wykazuje zachowania noszące znamiona mobbingu albo jakichś innych niewłaściwych rzeczy, spraw. No to tutaj ja bym wskazała coś takiego, że jest też strach przed tym, żeby ujawnić taką osobę, no bo na przykład ona świetne pisze artykuły, bo rzeczywiście jest świetnym dziennikarzem, ujawnia afery rządowe, robi bardzo dużo dobrego dla wolności słowa i tak dalej, ale jest okropnym człowiekiem, okropnym współpracownikiem, okropnym szefem. To się bardzo często zdarza. I ja też rozumiem ten strach, no bo wydaje mi się, że w takiej sytuacji też, po pierwsze to jest bardzo trudne, żeby kogoś takiego, powiedzmy sobie w cudzysłowie, zaatakować, no bo to jest duża, ważna persona, po pierwsze społecznie, branżowo i tak dalej, ale też Dla nas samych to często są autorytety właśnie branżowe, że rzeczywiście my się na przykład wiele od nich uczymy, jak pisać, jak zdobywać informacje, ale niestety nie jesteśmy w stanie z nimi współpracować. I to jest też, mi się wydaje, bardzo ważna kwestia i w ogóle ten mit dziennikarza jako tego bardzo odważnego człowieka. Zazwyczaj to jest mężczyzna, który pali papierosy, pije przeklina, co zresztą potwierdzają dziennikarze potem w swoich opowieściach, wywiadach. To jest osoba, która ma twardy tyłek, twardą skórę, nie płacze, a jeżeli nawet płacze to powstanie tekstu czy innego materiału jest tego warte, jest warte krwi, potu i łez. I wydaje mi się, że cały czas ten mit jest obecny i że rzeczywiście zgłaszanie czegokolwiek to jest postrzegane jako znaka słabości, w związku z czym nikt nie chce być słaby w tym zawodzie, a zwłaszcza kobiety wydaje mi się, bo No jednak one mają trochę trudniej w tym zawodzie i też muszą wykazać się, że są twarde i że nie płaczą z byle powodu i wręcz nawet być czasem bardziej tak stereotypowo męskie niż mężczyźni. No i tutaj znowu wdzielają się też inne problemy związane z takim bardzo binarnym podziałem i tak dalej, i tak dalej, więc mogłabym to rozwijać. Inkluzywność, no właśnie, ona jest często widoczna w tekstach, ale ona nie jest widoczna w codziennej pracy. Mało tego, myślę, że dziennikarze i dziennikarki wiedzą też, pisząc o mobbingu w innych mediach, że to jest coś bardzo trudnego do udowodnienia. To też pada właśnie w mojej książce z ust jednej z bohatelek, że ja napisałam masę tekstów o mobbingu. Ja doskonale wiem, że te sprawy nie znajdują finału, tylko jeszcze bardziej obarczają psychicznie osoby, które zgłaszają te nadużycia. I ja bym sama się na to nie odważyła, żeby to samo zrobić, bo po prostu wiem, jak to wygląda.

00:31:59 DOROTA DUDEK
Karolina, no właśnie, co się dzieje? My też jak szkoliłyśmy, to poruszałyśmy ten wątek, że Trudno może być udowodnić mobbing z uwagi na jego rozbudowaną definicję, którą też znajdziecie w naszej bazie informacji, o której wam jeszcze dzisiaj powiemy, którą przygotowałyśmy dla osób dziennikarskich. Co można zaproponować takiej osobie, która

dochodzi do wniosku, że jednak może nie uda się tego wykazać, że doszło do mobbingu w redakcji?

00:32:24 KAROLINA KĘDZIORA
Od razu dodam, że w sprawach dotyczących dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, jest dużo łatwiej, bo tutaj ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Ale też, wiecie, jest tak, że naprawdę to nie chodzi o to, żeby te sprawy trafiały do sądu. Chodzi o to, żeby pracodawca zrobił tak, żeby one nie były kontynuowane, te naruszenia. I tak naprawdę my naszym klientom, klientkom nie doradzamy. Teraz trzeba iść za wszelką cenę do sądu. Tylko pierwszy krok zawsze to jest próba jakiegoś dialogu z pracodawcą. Żeby ten dialog mógł się odbyć, musi być wiedza nie tylko prawna na temat tego w ogóle o co chodzi z tymi patologiami zatrudnienia, ale też musi się dokonać pewna zmiana świadomościowa. Ja to powtarzam do znudzenia, że my nie żyjemy w kraju, gdzie jesteśmy wyjątkowo źli, nienawistni, tylko u nas brak równościowej edukacji. Od najwcześniejszych lat nie ma niczego. Jeżeli ktoś ma szczęście, trafi na wyjątkowego nauczyciela, rodzica, sąsiada to jakąś wiedzę posiądzie. Ale my wchodzimy w życie dorosłe jako osoby, które nie mają na ten temat wiedzy i często robimy karierę, zaczynamy zarządzać, kierować organizacjami, w tym medialnymi i nie mamy tej uważności, wrażliwości. Dlatego też ta edukacja, o której ja cały czas mówię, ona też pracę na postawach powinna dotyczyć. Natomiast rzeczywiście w sprawach dotyczących mobbingu, odpowiadając na twoje pytanie, to jest dość dużym wyzwaniem, żeby zebrać dowody. I rzeczywiście, jeżeli do nas trafia osoba, która jest w trakcie sytuacji mobbingowej, to my wiemy co doradzić, jak się przygotować ewentualnie na takie postępowanie sądowe. Jeżeli jest po sprawie, zwykle tutaj niewiele da się zrobić. Dlatego jeszcze raz powtarzam, Sedno sprawy tkwi w tym, żeby docierać do osób zarządzających, do decydentów. Owszem, wpływać też na postawy, na świadomość, wiedzę osób zarządzanych, ale ci decydenci są dla nas kluczowi. I czasami ten dialog jest bardzo trudny, ponieważ tam osoby funkcjonujące w przywileju od zawsze po prostu nie chcą go prowadzić, bo też do niego nieprzywykłe, że muszą coś zmieniać w swoich postawach, w swoim otoczeniu, skoro pracuje tak od 30, 40 lat budowałem demokrację w Polsce, załóżmy, no to nie ma tej gotowości. Ale jednak ja bym przekonuje też sama siebie do tego, że te rozmowy mają sens i my musimy do decydentów docierać, bo to od nich zależy, czy coś ruszymy. I być może to nie będzie jakaś wielka rewolucja. Zresztą Słyszę od mądrych osób środowiska dziennikarskiego, z którymi nie do końca się zawsze zgadzamy, ale które są w tym środowisku długo i zarządzają, że obawiają się tej rewolucji, że rewolucja brzmi dla nich po prostu jakoś w sposób wystraszający. Rozumiem ten niepokój, tylko że to nie musi być palenie wszystkiego, co było dotychczas. To chodzi o to, żeby rozmawiać i też budowanie współodpowiedzialności w zespołach, dawanie też wpływu na podejmowanie ważnych decyzji w redakcjach. Od tego powinno się zacząć.

00:35:34 DOROTA DUDEK
W trakcie naszego projektu Równe Media dla Demokracji w Polsce udzielałyśmy wsparcia prawnego zarówno osobom dziennikarskim, jak i całym redakcjom. Doradzałyśmy indywidualnie, prowadziłyśmy szkolenia. I moja refleksja jest taka, że jednak, tak jak

mówisz Karolina, spotkałyśmy się z pewnym oporem, z pewnymi obawami osób decydujących o losach redakcji, które obawiały się, że od teraz będzie wysyp skarg na przykład, albo że ta procedura taka dość sformalizowana, zawierająca konkretne terminy, konkretne pojęcia, że ona wręcz odstraszy osoby pracujące w redakcji. Tymczasem możemy powiedzieć, że w wielu przypadkach ta procedura spotykała się z dużą aprobatą i osoby czuły się wręcz bezpieczniej czuły się, upewnione mając właśnie taką… Aprobatą osób zatrudnianych. Osób zatrudnianych, tak. Które czuły, że jednak mając termin konkretny, mając konkretne pojęcia, będą mogły bardziej polegać.

00:36:31 KAROLINA KĘDZIORA
Na tym, że… Na temat tego, kto zasiada w komisji, która będzie rozpatrywała skargę. co się wydarzy z tym zgłoszeniem, jakie możliwe decyzje będzie mogła podjąć komisja. To wszystko jest bardzo ważne.

00:36:44 DOROTA DUDEK
Tak, zależy mi jednak na tym, żebyśmy też uwzględniały cały czas rozmawiając o sytuacji polskich mediów, żebyśmy pamiętały o mediach lokalnych, które w dużej mierze tworzą tkankę polskich mediów, a które obecnie w moim doświadczeniu postawione są w bardzo trudnej sytuacji, mierząc się chociażby z zasobami finansowymi, kadrowymi dużych mediów. I tu nie chodzi tylko o taką konkurencję biznesową, ale też o to, że w moim odczuciu dziennikarze, dziennikarki to są osoby, które opowiadają nam świat i dużo trudniej jest opowiadać świat z perspektywy ograniczonych często zasobów redakcji lokalnej. I tu znowu patrzę w swoją stronę, Karolina, czy z twojej perspektywy jako prawniczki, osoby, która doradzała różnym redakcjom Jest rzeczywiście tak, że redakcje lokalne są na straconej pozycji, że nie mają w jakiś sposób pozyskać takich procedur. Co na przykład z jakimś organizowaniem się wspólnym takich redakcji lokalnych.

00:37:43 KAROLINA KĘDZIORA
To jedno, ale też chociażby w naszym projekcie powstało bardzo dużo materiałów, które są do wykorzystania. I my analizowałyśmy chociażby możliwość wprowadzenia standardów równościowych w redakcjach, konsultując to z osobami reprezentującymi różnego rodzaju podmioty medialne, które to zgromadziliśmy w Akademii Równych Mediów, w takim programie edukacyjnym, który został zrealizowany w ramach projektu. I te standardy równościowe to jest kierunkowskaz, to jest wręcz instrukcja, co dokładnie należy zrobić i o jakie obszary zadbać. Do tego jeszcze mamy bazę wiedzy, o której planowałaś wspomnieć, która zawiera szereg różnego rodzaju publikacji, ale też do wysłuchania rozmów, nagranych spotkań. To wszystko przy dobrej woli. Ja rozumiem, że na to też trzeba znaleźć czas, ale jeżeli jest decyzja, że chcemy się tym zajmować, to naprawdę to, co udało nam się stworzyć, z czego myślę, że jesteśmy bardzo dumne, to zgromadzić taką wiedzę równościową, która właśnie jest skoncentrowana na środowisku medialnym po to, z myślą przede wszystkim nie o dużych redakcjach, które mają zasoby, pieniądze i mogą zapłacić zespołowi prawniczemu, eksperckiemu, żeby to dla nich przygotował, tylko właśnie z myślą o lokalnych mediach, które nie mają tych zasobów i nie mają widoków na to, żeby je pozyskać.

Można czerpać z tej bazy wiedzy z całego dorobku projektu, który przygotowałyśmy właśnie z myślą o tych podmiotach.

00:39:22 DOROTA DUDEK
W tej bazie zawarłyśmy też między innymi zestawienie dostępnych już źródeł wiedzy, dostępnych już publikacji i okazuje się, że wraz z naszymi standardami dostępnych jest bardzo dużo źródeł dotyczących tego, jak pisać, żeby nie krzywdzić. I to jest taki aspekt trudnościowego dziennikarstwa, o który też chciałabym Was zapytać. Paulino, może ty zechcesz mi powiedzieć, jaka jest twoja perspektywa branżowa? Choć akurat występujesz z pozycji dziennikarki, która równościowe dziennikarstwo uprawia i jest uważna na chociażby kwestię języka inkluzywnego, ale jak to jest? Czy jest gotowość wśród osób dziennikarskich do takiego tworzenia treści, do poruszania takich tematów? I czy to nie spotyka się przypadkiem z takim kloszem, z jakąś taką czapką z góry redakcyjną?

00:40:11 PAULINA JANUSZEWSKA
To ja bym od razu powiedziała, że media to też nie jest monolit. I rzeczywiście w różnych miejscach działa, czy jest naczelny tutaj głos albo nacisku władzy, albo kapitału, albo właśnie tych problemów, które generuje chociażby tak zwana grantodza, czy projektowa, jeśli mamy do czynienia z mediami finansowymi. finansowanymi w ramach właśnie tych darczynek czy darczyńców, ale też właśnie funkcjonujących jako organizacje pozarządowe. No i właśnie są też media lokalne, które Paulina Młynarska w mojej książce nazywa matecznikiem dziennikarstwa i bardzo chciałam, żeby to wybrzmiało. Bo uważam, że to są osoby, które podejmują tak naprawdę najważniejszą tutaj pracę i największą odwagą się wykazują. Bo to jest fajnie pracować w dużej redakcji, która ma prawników, która może się zasłonić i kiedy piszemy o premierze czy kimś takim, to tak łatwo nas nie zaatakuje nikt. bo możemy się zasłonić. I redakcja też ma te zasoby, żeby to zrobić. W przypadku mediów lokalnych, nie wiem, burmistrz czy wójt po prostu zarządza w taki sposób swoją mieściną, że po prostu może pozbawić pracy, nie wiem, matkę czy ojca osoby dziennikarkiej i bardzo jej uprzykrzyć życie. To jest bardzo ważne i chciałam, żeby to wybrzmiało i to też jakby pojawia się w tej książce mojej i też tutaj bardzo Myślę, że ważną osobą, która się zwraca o to zauważenie mediów lokalnych jest Andrzej Andrysiak z Gazety Radomszczańskiej. A wracając do twojego pytania o język inkluzywny, to myślę sobie, że W zależności od redakcji to jest bardzo zróżnicowane i myślę, że ja pracuję w takim miejscu, dla którego jest to szalenie istotne, ale też my mamy swój wypracowany stylebook, w którym po prostu te zebrane zasady dotyczące nie tylko poprawności języka polskiego, interfunkcji i tak dalej, mamy tutaj bardzo dobrze wyjaśnione, ale także kwestie tego, jak stosować osobatywy i tak dalej i tak dalej. To są kwestie naturalne, bo jednak jesteśmy w lewicowej organizacji, ale zdaję sobie sprawę, że dla mainstreamu to nie jest takie oczywiste. Niemniej jednak, ja widzę bardzo dużą tutaj różnicę pomiędzy tym, jak jeszcze kilka lat temu wyśmiewane ciągle feminatywy, jednak weszły tutaj do użytku takiego powszechnego. To się oczywiście dzieje bardzo wolno, ale wydaje mi się, że są po prostu redakcje, które nadają pewien ton. I to jest bardzo ważne dla osób, które mają te zasoby, żeby po prostu konsekwentnie to stosować. Bo ja jako nieopierzona dziennikarka też nie miałam tego we krwi. Mi się

wydawało, że jak będę dodawać wszędzie tych dziennikarzy i dziennikarki, albo nie wiem, pracowników i pracowniczki, to po prostu ci czytelnicy dostaną szału. Dostawali, pisali złe komentarze i tak dalej. Ale z czasem to się po prostu przyjęło i też mi weszło w krew po prostu. Więc ja myślę, że to jest kwestia po prostu ćwiczenia i wyrabiania w sobie nawyku.

00:43:36 KAROLINA KĘDZIORA
To naprawdę nie jest trudne, tylko tu jest potrzebna konsekwencja.

00:43:39 PAULINA JANUSZEWSKA
I myślę, że jeżeli są chociażby z danej redakcji jest jedna taka osoba, która konsekwentnie to stosuje, to ma szansę rzeczywiście tutaj wyrobić jakiś nawyk, choć wiem, że to nie jest łatwe. Ja dzisiaj już jestem w takiej sytuacji, gdzie gdy czytam prasę mało może, tak to ujmę, blisko mi ideologicznie, to rzeczywiście mam strasznie, jakby nie jestem w stanie tego przeczytać, bo wybija mnie co chwila stwierdzenie prezydent powiedziała albo marszałek powiedziała. Ja już po prostu nie wiem co ja czytam i to mnie totalnie wybija z rytmu, więc już jestem totalnie po tej drugiej stronie i trudno mi mówić, ale myślę, że że to się przyjmuje i też to co ja robię, to po prostu też używam tego języka w rozmowach po prostu codziennych. I widzę też jak to wpływa na moje koleżanki z innych redakcji, które gdzieś pracują w mainstreamie i jakoś przechwyciły to. Nie wiem czy to jest porada, która mogłaby zadziałać na wszystkich, nie sądzę. Ale no właśnie, tutaj myślę, że do tego do czego powinniśmy dojść w tej rozmowie i mam nadzieję, że też dojdziemy jak będzie dyskusja o książce, że wcale nie chodzi o rewolucję, a o pracę u podstaw. I myślę, że takimi małymi krokami, oczywiście ja jestem zwolenniczką zmian systemowych, dużych i chciałabym, żeby nie wiadomo co wydarzyło się w publikacji Gówno Dziennikarstwa, oczywiście. Ale raczej to się nie wydarzy jako wielka rewolucja, która po prostu, nie wiem, jakoś odetnie od branży starsze pokolenia, a teraz wpuści młode. Bo moim zdaniem kwestia takiego dziadocenu, jak ja to nazywam, to nie jest kwestia wieku, tylko kwestia mentalności. I myślę, że na pewno wśród osób w moim wieku też zdarzają się niewłaściwe zachowania. Zresztą ja sama w książce przyznaję się do tego, że podczas swojej pracy w Newspeaku, gdy miałam pod opieką stażystę, nie zachowywałam się w stosunku do niego w porządku. I uważam, że to, że kazano mi go szkolić, bez przygotowania żadnego, było błędem zarówno mojego pracodawcy, ale też ja przyznaję, że stosowałam niewłaściwy język w stosunku do tej osoby. I teraz bardzo tego żałuję i uważam, że powinno to wyglądać inaczej. Ale też zdaję sobie sprawę, że pewnych umiejętności nie miałam, musiałam je nabyć. Nabyłam je w toku doświadczenia, terapii, różnych innych kwestii, bo po prostu sama o to zadbałam. Niestety nie wydarzyło się to w miejscu pracy, a szkoda. Bo myślę, że to jest właśnie to, o czym powinniśmy rozmawiać, że my wychodząc też ze szkoły, która jest bardzo nie rozwija ani indywidualizmu, ani właśnie takich, powiedziałabym, pozytywnych relacji społecznych. Trudno oczekiwać, żeby ludzie umieli je tworzyć w miejscu pracy.

00:46:42 KAROLINA KĘDZIORA
Ja bym nawet dodała, że wręcz w tym systemie edukacji nagradzane są patologiczne postawy. Czyli też przemocowe w nieoczywisty sposób zachowania są uważane za te

właściwe. Też tworzenie atmosfery rywalizacji. To wszystko potem ma swoje konsekwencje w dorosłym życiu.

00:47:03 DOROTA DUDEK
W tym zdaniu twoim, Paulino, o tym jak wprowadza się już powoli na przykład język inkluzywny i właśnie taki aspekt równościowego dziennikarstwa do polskiego dziennikarstwa. dostrzegam jakieś promyki słońca i promyki nadziei. Mam ogromną nadzieję też, że Twoja nadchodząca książka też trochę przewietrzy nam to środowisko i wpuści powietrze, i wpuści trochę słońca, i trochę zmian. Karolina, prawie półtora roku realizowania projektu Równe Media dla Demokracji w Polsce. Duże działanie edukacyjne Akademia Równych Mediów. Piętnastka osób dziennikarskich przeszkolonych do równościowego dziennikarstwa. 300 godzin porad prawnych, szkolenia, procedury. I co, jesteś optymistycznie nastawiona, jeśli chodzi o równościowe dziennikarstwo w Polsce?

00:47:55 KAROLINA KĘDZIORA
Mogłabym powiedzieć, a ty? Bo robiłyśmy to razem. Czy jestem optymistycznie? Ja też zajmuję się równością bardzo długo. I to nie jest tak, że ja oczekuję jakichś wielkich zmian w krótkim czasie, bo te zmiany po prostu zawsze zachodzą powoli. Ale myślę, że co do tego żadna z nas nie ma wątpliwości, że my w tej zmianie jesteśmy. To się już dzieje. I nie chcę nikogo straszyć, ale tego się nie zatrzyma. Oczywiście od nas zależy, jak będzie przebiegał ten proces. Czy będzie bardziej bolesny, czy będzie bardziej na współpracy, na dialogu. To zależy od nas wszystkich. Nie wiem, czy to są jakieś strony barykady, ale na pewno są ci, którzy mają więcej przywileji i mniej przywileji. byłoby wspaniale, gdyby tu się nie odbyło po prostu pole bitwy, tylko jednak zrozumienie tego, że ten proces trwa i że chcemy w nim uczestniczyć w sposób, który będzie dla nas wszystkich jak najlepszy. I oczywiście, że będzie trzeba na pewno, szczególnie z pozycji władzy, zrezygnować z pewnych przyzwyczajeń, nawyków. Ale może warto. Super pokazywać tę perspektywę korzyści, bo myślę, że wszystkim nam zależy na dobrym dziennikarstwie w Polsce. Wszyscy wiemy, jak dużo od tego zależy. I słucham różnych audycji o sztucznej inteligencji, która zastąpi dziennikarzy w niedalekiej przyszłości. ale nie skupiałabym się na tym, tylko jednak zawalczyła o tą ludzką stronę dziennikarstwa, która może nas uchroni przed tym, o czym wspomniałam. Dzięki.

00:49:43 DOROTA DUDEK
I to jest bardzo, bardzo słuszne podsumowanie. To teraz z mojej strony coś do osób, które nas słuchają, a które pracują w mediach, wykonują zawód dziennikarza, ale też być może po prostu pracują w instytucjach medialnych. Jeżeli chcecie dołączyć do tego równościowego dziennikarstwa, ale przede wszystkim jeżeli chcecie poprawić swoją własną sytuację, poczuć się bezpieczniej w miejscu pracy, znać swoje prawa, wiedzieć czym się ewentualnie podeprzeć, na co się powołać. Koniecznie sprawdźcie te materiały, o których już wspominałam ja i Karolina w trakcie tego podcastu. Wejdźcie na stronę ptpa.org.pl i zobaczcie równościowe standardy pracy w redakcji i proponujcie ich wdrożenie swoim naczelnym, ale zobaczcie też naszą bazę informacji. Tam zawarłyśmy zbiór przydatnych

przepisów na temat prawa, które was chroni, zbiór orzeczeń dotyczących wolności słowa, autorskich artykułów, osób eksperckich w naszym projekcie, m.in. dotyczących etyki dziennikarskiej i języka inkluzywnego. właśnie przydatne poradniki, jak pisać o różnych grupach defaworyzowanych, jak pisać, żeby nie krzywdzić raporty, nasze webinary, nasze prace. Jest tego naprawdę dużo. Myślę, że będzie to bardzo przyjemny wieczór bądź dwa. Zapraszamy serdecznie, ptpa.org.pl.

00:51:11 KAROLINA KĘDZIORA
Link będzie do znalezienia do tych wszystkich materiałów w opisie podcastu zresztą również.

00:51:16 DOROTA DUDEK
Zgadza się. Bardzo serdecznie dziękuję Wam za rozmowę. Karolina Kędziora, Paulina Januszewska. Mam nadzieję, że to nie jest ostatni raz, kiedy w tym gronie się słyszymy.

00:51:24 KAROLINA KĘDZIORA
Ja również.

00:51:25 PAULINA JANUSZEWSKA
Wielkie dzięki.