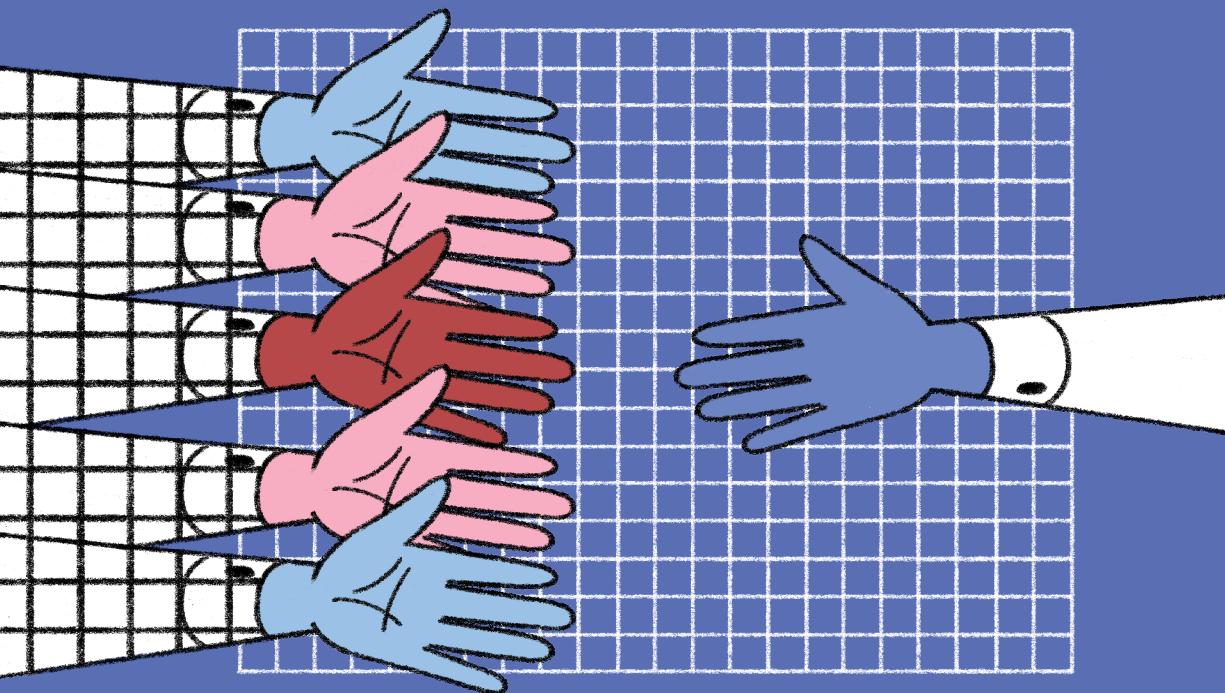




TRANZYCJA.PL

Trans/Praca

Poradnik dla pracodawców



Trans/Praca.

Poradnik

dla pracodawców

Trans/Praca.
Poradnik dla pracodawców

Osoby autorskie: Nina Kuta, otalia lysakowska, Reza Sałajczyk

Redakcja merytoryczna: Jarosław Skupiński,
Magdalena Stęga, Piotr Łysakowski, Zenobia Źaczek

Konsultacja prawną: Magdalena Zgłobica

Redakcja i korekta: Julia Zająć

Oprawa graficzna i skład tekstu: Kaja Kochnowicz

Okładka: Kaja Kochnowicz

Koordynacja finansowa: Mateusz Sulwiński, Grupa Stonewall

Opracowanie dostępne jest na warunkach licencji Creative Commons –

Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne – Na tych samych warunkach 4.0

Międzynarodowe: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.pl>



Wydanie I, Poznań 2023

ISBN 978-83-967895-1-8

Wydawca:

Stowarzyszenie Grupa Stonewall
ul. Święty Marcin 80/82, lok. 341
61-809 Poznań
<https://grupa-stonewall.pl/>
kontakt@grupa-stonewall.pl

Finansowane ze środków Box Inc. Fund, funduszu Tides Foundation

TRANZYCJA.PL



Spis treści:

- 5** Wstęp oraz podstawowe pojęcia
- 10** Realia życia osób transpłciowych
- 14** Rola pracodawcy
w budowaniu inkluzywności
- 16** Podstawa prawną
- 20** Dobre praktyki w procesach
rekrutacyjnych
- 28** Jak wdrożyć trans pracownika
w środowisko pracy
- 34** Praktyki włączające
w miejscu pracy
- 48** Rozwiązywanie konfliktów
w miejscu pracy
- 72** Słowniczek z podstawowymi
terminami dotyczącymi
transpłciowości i tranzycji

Wstęp oraz podstawowe pojęcia

Celem tej broszury jest przybliżenie sytuacji osób transpłciowych w zatrudnieniu: tego z jakimi trudnościami i dyskryminacją spotykają się w miejscu pracy oraz tego jak pracodawcy mogą tym problemom zaradzić. Opowiem Wam, jak stworzyć inkluzywne miejsce pracy, w którym osoby transpłciowe mogą poczuć komfort, bezpieczeństwo i znaleźć przestrzeń dla swojego rozwoju oraz stabilnego zatrudnienia.

Kierujemy tę publikację do wszystkich osób, które zarządzają zespołami lub uczestniczą w rekrutacjach. Każdy, zatrudniając lub przewodząc innymi, może trafić na osobę transpłciową – dlatego polecamy nasz tekst zarówno przedsiębiorcom i menedżerom, jak i pracownikom kadr.

Powodem, dla którego napisałyśmy ten dokument, jest nie tylko wysoki poziom dyskryminacji i wykluczenia w miejscu pracy, którego doświadczają osoby transpłciowe w Polsce. Jest to także nasze przekonanie, że wiele z tych trudności jest prostych do rozwiązania i wynika z braku edukacji i wiedzy. Pierwszym i najważniejszym krokiem jest szacunek do osób transpłciowych i ich tożsamości oraz otwartość na ich przeżycia, wiedzę i potrzeby. Trzymając w rękach tę broszurę, jesteś na bardzo dobrej drodze.

Tożsamość płciowa



Transpłciowość to szerokie, parasolowe pojęcie, oznaczające określanie swojej płci jako odmiennej od **płci przypisanej przy urodzeniu**. Przypisanie płci oznacza moment, w którym przy narodzeniu nadaje się płeć w dokumentach, sporządzając akt urodzenia.

Należy także zaznaczyć, że transpłciowość jest **oddzielna od kwestii orientacji seksualnej**. Osoby transpłciowe mogą być heteroseksualne, homoseksualne, biseksualne, czy aseksualne – tak samo jak **osoby cispłciowe**, czyli osoby, których płeć przypisana przy urodzeniu pokrywa się z płcią odczuwaną.

Poczucie własnej płci nazywane jest często tożsamością płciową. Jest to nasza wewnętrzna identyfikacja z daną płcią. To tożsamość płciowa jest najlepszym sposobem rzeczywistego określenia, jakiej płci ktoś jest.

Oddzielna od poczucia płci jest **płeć społeczna**. Jest to płeć, w której funkcjonujemy społecznie i za którą jesteśmy uznawani. Dzieje się to na bazie deklaracji naszej tożsamości oraz tego jak postrzegana jest nasza **ekspresja płciowa** – zestaw cech wyglądu i zachowania, których ludzie używają do oznaczania i komunikowania swojej płci. Może to być ubiór, fryzura, zastosowanie makijażu lub biżuterii, manieryzmy, sposób poruszania się czy mówienia.

Pod pojęciem transpłciowości znajdują się zarówno **osoby binarne** jak i **niebinarne**.

- * **Osoby binarne** to te, które określają swoją płeć wewnętrz tradycyjnych kategorii płci – kobiety i mężczyzny. Są to trans kobiety, czyli kobiety, którym przy urodzeniu przypisano płeć męską, oraz trans mężczyźni, czyli mężczyźni, którym przy urodzeniu przypisano płeć żeńską.
- * **Osoby niebinarne** to te, które nie określają swojej płci wyłącznie w ramach kategorii mężczyzny i kobiety.

Możliwe, że znasz też takie pojęcia jak „transseksualizm” czy „transwestytyzm”. Zostały one w ostatnich dekadach odrzucone, zarówno przez środowiska osób transpłciowych, jak i badaczy. Ich użycie wobec osoby transpłciowej jest obecnie uznawane za poważne faux pas. W warunkach zawodowych i w ramach osobistego kontaktu z osobami transpłciowymi nigdy nie spotkasz się z żadną sytuacją, w której te słowa są akceptowalne.

Ekspresja płciowa

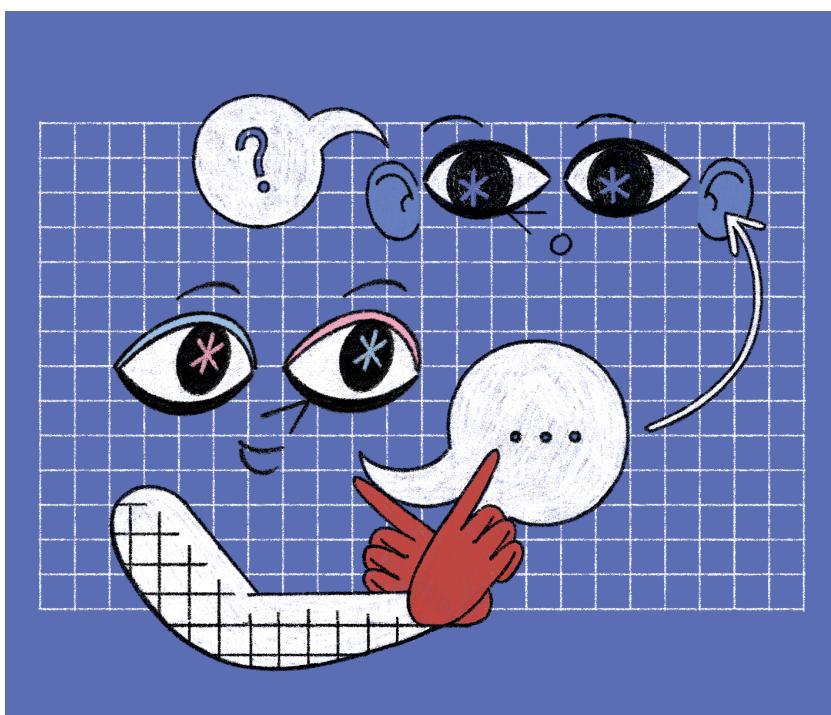
Jako pracodawca możesz trafić na osoby transpłciowe o bardzo różnorodnym wyglądzie, czyli ekspresji płciowej. Nie zawsze będzie to ekspresja płci, którą stereotypowo wiążemy z daną tożsamością. Możemy np. trafić na trans mężczyznę o męskim imieniu i posługującego się męskimi formami gramatycznymi, ale o ekspresji odczytywanej jako żeńska. Nie oznacza to, że taka osoba jest „mniej transpłciowa” czy mniej zasługująca na uznanie jej tożsamości.

Powody dla zaistnienia takich sytuacji mogą być bardzo różne – zmiana ekspresji płciowej może nie być bezpieczna dla danej osoby, może prowadzić do ostracyzmu ze strony otoczenia, nie być w zasięgu finansowym danej osoby lub zwyczajnie nie być czymś, czego ona pragnie. Dlatego nie można oczekiwać od osób transpłciowych stereotypowej ekspresji zgodnej z ich tożsamością.



Wyjątkowo ważne jest traktowanie deklaracji osoby jako jedynego rzetelnego źródła wiedzy o tym, jakiej jest ona płci i np. jakich form gramatycznych oraz imienia wobec niej używać.

Kiedy ekspresja płciowa nie jest widocznie związana z tożsamością osoby, może się nałożyć pytanie o to, jakich form gramatycznych używać wobec rozmówcy? Odpowiedź jest prosta – **zapytaj**. Nikogo nie obrazi proste pytanie: „Jakie formy mam używać?”, a dla osób transpłciowych może być ono sygnałem, że spotykają się z przyjazną i akceptującą osobą.



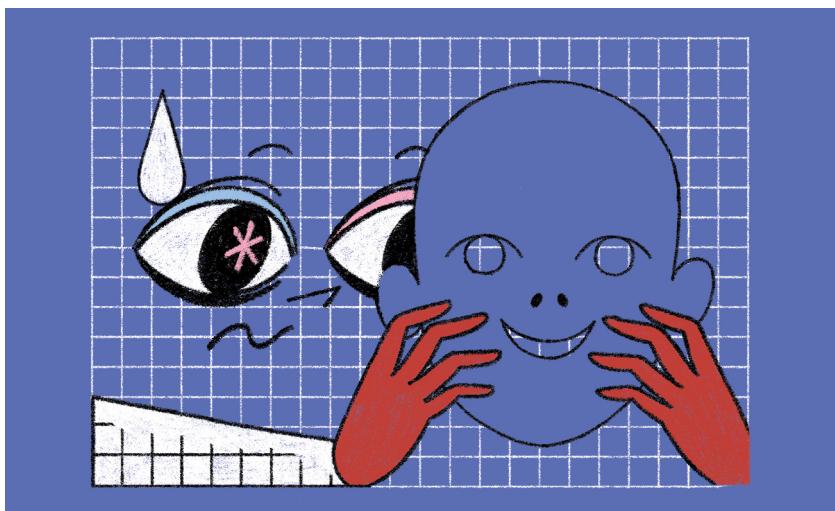
Tranzycja

Wiele osób transpłciowych jest na jakimś etapie **tranzycji**. Jest to pojęcie oznaczające proces uzgodnienia swojej ekspresji płciowej, cech ciała czy danych metrykalnych z płcią odczuwaną. Może to być np. zmiana używanego imienia, ubioru lub fryzury, terapia hormonalna czy proces sądowej zmiany oznaczenia płci. **Ważne, żeby pamiętać, że tranzycje nie mają stałej, przyjętej ani „poprawnej” formy.** Jest to indywidualna sprawa, która jest całkowicie w gestii osoby dokonującej tranzycji. Dlatego oczekiwanie konkretnych form tranzycji od osób transpłciowych często może być bardzo krzywdzące i wykluczające.

Co więcej, niektóre elementy tranzycji wymagają dużego wysiłku, nakładów finansowych i czasu, żeby je uzyskać. Przykładowo, otrzymanie dostępu do terapii hormonalnej jest w większości przypadków trudne i kosztowne – wymaga ostrożnego doboru inkluzywnych lekarzy, czekania w długich kolejach oraz wykonywania drogich badań. **Jeszcze bardziej skomplikowany jest uzgodnienie płci w dokumentach.** Wymaga to procesu sądowego, który często ciągnie się latami, pozwania własnych rodziców, a w przypadku osób po ślubie – uprzedniego rozwodu.

Realia życia osób transpłciowych

Poziom dyskryminacji osób transpłciowych w Polsce powoduje, że w Twoim przedsiębiorstwie już może pracować osoba transpłciowa, mimo że o tym nie wiesz. Według badania Kampanii Przeciw Homofobii o sytuacji osób LGBT+ w Polsce ponad 70% osób transpłciowych ukrywa swoją tożsamość przed przełożonymi i współpracownikami. Spośród osób, które ujawniły swoją tożsamość, aż 36% padło ofiarą gorszego traktowania w miejscu pracy w przeciągu ostatnich dwóch lat¹.



Ukrywanie się osób transpłciowych w miejscu pracy czy w trakcie rekrutacji nie bierze się znikąd – 40% osób transpłciowych spotkało się z odmową zatrudnienia w trakcie swojej kariery, a 53% aktywnych zawodowo Polaków uważa, że ich pracodawca nie zatrudniłby w swojej firmie osoby transpłciowej². Nawet jeśli osoba transpłciowa zostanie zatrudniona, to według badania firmy McKinsey będzie zarabiać 32% mniej niż osoba cispłciowa z tym samym zestawem umiejętności i doświadczenia⁵.

Nawet po uzyskaniu zatrudnienia, osoby transpłciowe regularnie spotykają się z trudnościami w awansach, brakiem poszanowania ich tożsamości, a także z całym spektrum agresywnych zachowań ze strony współpracowników i przełożonych.

Częstym zjawiskiem jest **misgendering** (wym. misdžendering) i **deadnaming** (wym. dednejming). Misgendering to akt intencjonalnego mówienia o lub zwracania się do osoby transpłciowej błędymi formami gramatycznymi niezgodnymi z jej tożsamością płciową i traktowania jej według płci przypisanej przy urodzeniu. Deadnamingiem określamy z kolei używanie wobec danej osoby imienia przed tranzycją. Co ważne – jedno i drugie może być działaniem przemocowym, wywołującym u osoby transpłciowej ból psychiczny, poczucie wykluczenia i osaczania. Więcej o najczęstszych formach przemocy w miejscu pracy piszemy w sekcji *Rozwiązywanie konfliktów w miejscu pracy*.

Dyskryminacja osób transpłciowych, całościowo, a więc również w zatrudnieniu, ma silnie negatywny wpływ na ich stan psychiczny. 61% osób transpłciowych deklaruje, że ma objawy depresyjne¹. Jednocześnie, inkluzywność w miejscu pracy, edukacji czy rodzinie jest, poza tranzycją, jedną ze skuteczniejszych metod minimalizacji tego zjawiska. Przyjazna przestrzeń pracy może zniwelować poczucie wykluczenia w trakcie znaczącej części dnia. Stabilne zatrudnienie pozwala z kolei pokonać bariery finansowe związane z tranzycją.

Nieinkluzywne środowisko pracy źle wpływa również na same przedsiębiorstwa – według badania Human Rights Campaign, nieprzyjazne środowisko pracy obniża produktywność osób z grup mniejszościowych. Przyzwolenie na docinki czy dowcipy prowadzi do unikania kontaktu i komunikacji z kolegami i koleżankami angażującymi się w tego typu zachowania³. Siła tego zjawiska jest zwielokrotniona, jeśli zły przykład wychodzi od przełożonych⁴. W innym badaniu firmy o najbardziej rozwiniętej polityce równościowej w sferze płci cechowały się większym prawdopodobieństwem bycia powyżej branżowej mediany wyników finansowych⁶.

Jak wspominałyśmy na początku tego rozdziału – osoby transpłciowe są wśród nas, prawdopodobnie są też w Twoim miejscu pracy. Dlatego stworzenie inkuzywnego miejsca pracy to nie kwestia otwarcia się na nowe osoby, tylko obowiązek dla pracodawcy, chcącego dbać o dobrostan i jakość pracy swoich pracowników.

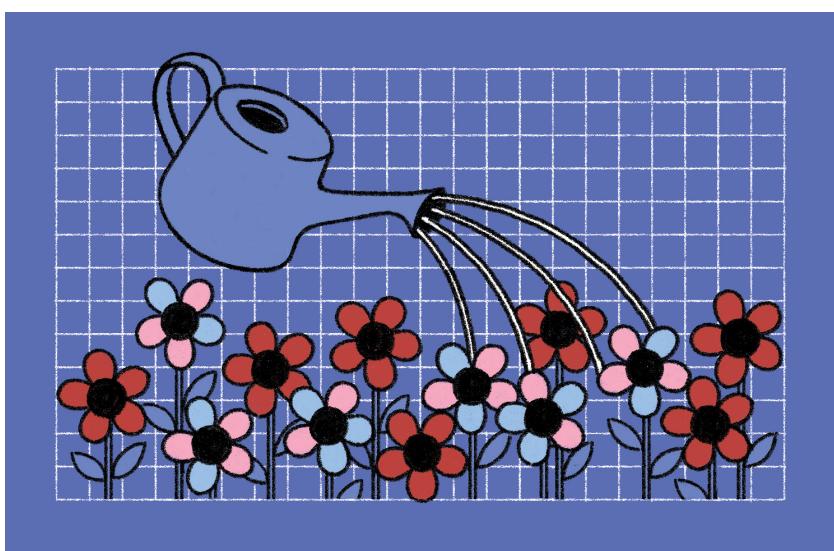
Źródła:

- 1 Sytuacja społeczna osób LGBT w Polsce. Raport za lata 2019-2020, Kampania Przeciw Homofobii i Lambda Warszawa, Warszawa 2021.**
[https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2021/12/Rapot_Duzy_Digital-1.pdf](https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2021/12/Raport_Duzy_Digital-1.pdf)
- 2 Równe traktowanie w zatrudnieniu bez względu na tożsamość płciową. Analiza i zalecenia, „Zasada równego traktowania. Prawo i praktyka”, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2016.**
https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Rowne_traktowanie_w_zatrudnieniu_bez_wzgledu_na_tozsamosc_plciowa.pdf
- 3 The Cost of the Closet and the Rewards of Inclusion. Why the Workplace Environment for LGBT People Matters to Employers, Human Rights Campaign Foundation 2014.**
https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Cost_of_the_Closet_May2014.pdf?_ga=2.223487771.164194852.1539610864-1464585859.1505932243
- 4 A Workplace Divided. Understanding the Climate for LGBTQ Workers Nationwide, Human Rights Campaign Foundation 2018.**
https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/AWorkplaceDivided-2018.pdf?_ga=2.181520935.164194852.1539610864-1464585859.1505932243
- 5 Baboolall David, Greenberg Sarah, Obeid Maurice, Zucker Jill, Being transgender at work, McKinsey Quarterly, McKinsey&Co 2021.**
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/being-transgender-at-work>
- 6 Hunt Vivian, Layton Dennis, Prince Sara, Why diversity matters, McKinsey&Co 2021.**
<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters>

Rola pracodawcy w budowaniu inkluzywności

Na początek zarysujmy obraz tego, jakimi wartościami dobrze jest się kierować, projektując rozwiązania włączające.

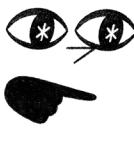
Podstawą jest szacunek wobec osób transpłciowych i zrozumienie realiów ich sytuacji. **Większość wyjątkowych potrzeb i wyzwań stojących przed osobami transpłciowymi wynika z prostego faktu – ich odczuwana, wewnętrzna tożsamość płciowa**



jest niezaprzeczalna, a mimo to jest często podważana, zarówno przez poszczególne osoby, jak i instytucje. Większość ustępstw, których oczekuje się od osób transpłciowych w miejscu pracy i które tworzą nieprzyjazne środowisko, ma u korzeni takie właśnie podważanie. Może ono przybierać formę przyzwolenia na transfobiczne dowcipy, ignorowania krzywdy, jaką jest *mis-gendering*, czy zbywania potrzeby wprowadzenia poprawnych danych do systemów teleinformatycznych. Wszystkie te rzeczy rodzą się z założenia, że potrzeby osób transpłciowych nie są poważne, a ich tożsamość podlega dyskusji.

Jak wspominałyśmy w poprzednim rozdziale, przemoc i wykluczenie mają najbardziej destruktywny efekt, gdy pochodzą od przełożonych. **Choć nikt nie oczekuje, żeby praca zmieniała prywatne opinie ludzi, to pielęgnowanie kultury otwartości i akceptacji w miejscu pracy jest obowiązkiem pracodawców.**

Pamiętaj o komunikacji i edukacji. Transpłciowość jest zjawiskiem, które towarzyszy ludzkości od zawsze, ale jego szeroka świadomość rozwija się dopiero teraz. Nie bój się szukać informacji czy przyznać, że potrzeba w Twoim zespole szkolenia. Choć nie należy przesadzać z ciągłymi pytaniami, często najprostszym rozwiązaniem jest zwyczajnie zapytać transpłciowego pracownika, co można by poprawić, żeby uczynić miejsce pracy lepszym.



Pamiętaj, że to osoby transpłciowe są najlepszymi specjalistami w temacie swoich potrzeb.

Podstawa prawna

Ochrona przed dyskryminacją w prawie polskim jest rozproszona – obowiązuje wiele aktów wyrażających zakaz dyskryminacji lub nakaz równego traktowania. **Zasada równości wynika wprost z art. 32 Konstytucji RP**, jest wyrażona również w innych jej miejscach. Na potrzeby tego streszczenia skupimy się przede wszystkim na krótkim omówieniu przepisów kodeksu pracy oraz tzw. Ustawy o równym traktowaniu.

Kodeks pracy

Obowiązek zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy płynie m.in. z art. 18 kodeksu pracy. Wyróżnia się dyskryminację bezpośrednią i pośrednią.

Z **dyskryminowaniem bezpośredniem** mamy do czynienia wówczas, gdy pracownik jest lub mógł być traktowany w porównywanej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy z jednej przyczyny lub kilku przyczyn, takich jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy [art. 18(3a) § 3 k.p.].

„Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, występują lub mogły wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka [ww.] przyczyn [...], chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne” [art. 18(3a) § 4 k.p.].

Ustawodawca do **przyczyn dyskryminacji** zalicza w szczególności: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Paragrafy 5 i 6 art. 18(3a) k.p. wprost definiują **molestowanie i molestowanie seksualne jako formy dyskryminacji**.

Molestowanie to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery – z powodu przyczyn, o których mowa art. 18(3a) § 1 k.p.

Molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub poza-verbalne elementy.

Pracodawca ma też obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, czyli zachowaniom i działaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko niemu, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zanioszą ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [art. 94(3) k.p.].

W przypadku skargi **pracodawca ma obowiązek udowodnić**, że nie dopuścił do dyskryminacji w miejscu pracy lub że zaszły okoliczności opisane w art. 18(3a).

Źródła:

M. Szabłowska, R. Rasmus, Prawnokarna odpowiedzialność pracodawcy za nieprzeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, „Palestra” 2012.
[https://palestra.pl/pl/czasopismo/wydanie/9-10-2012/artykul/prawnokarna-odpowiedzialosc-pracodawcy-za-nieprzeciwdzialanie-dyskryminacji-w-zatrudnieniu/](https://palestra.pl/pl/czasopismo/wydanie/9-10-2012/artykul/prawnokarna-odpowiedzialosc-pracodawcy-za-nieprzeciwdzialanie-dyskryminacji-w-zatrudnieniu;)

A. Szczerba-Zawada, M. Kuruś, A. Domaradzka-Widła, Ł. Widła-Domaradzki, Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna. Wnioski i rekomendacje RPO, Warszawa 2020.
https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Ochrona_przed_dyskryminacja_w_Polsce.pdf

Ustawa o równym traktowaniu

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700) ma na celu przede wszystkim, zgodnie z nazwą, uzgodnienie ustawodawstwa krajowego z ustawodawstwem unijnym.

Wprowadza ona w art. 8-17 zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację

seksualną w sferze szeroko rozumianej aktywności zawodowej oraz w zakresie zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego oraz dostępu do oferowanych publicznie dóbr i usług.

Co istotne, ustawa ta działa w odniesieniu do zatrudnienia pracowniczego w zakresie nieuregulowanym kodeksem pracy, a więc także w przypadku zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych.

W październiku 2020 r. zapadł przełomowy wyrok. Sąd Okręgowy w postępowaniu odwoławczym uznał interpretację zakazu dyskryminacji ze względu na płeć jako **zakaz dyskryminacji również ze względu na tożsamość płciową**¹. Orzeczenie dodatkowo umocniła decyzja Sądu Najwyższego z grudnia 2022 r. o oddaleniu skargi nadzwyczajnej Prokuratura Generalnego, który usiłował podważyć orzeczenie z 2020 r.².

Przedmiotami sporu były w przypadku tego pozwu zmuszanie transpłciowej pracownicy do noszenia męskiego uniformu oraz identyfikatora z jej dednejmem. Niemniej sam kazus, umocniony decyzją SN, przekłada się również na inne formy dyskryminacji transpłciowych pracowników, które będziemy opisywać niżej.

Źródła:

A. Szczerba-Zawada, M. Kuruś, A. Domaradzka-Widła, Ł. Widła-Domaradzki, Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna. Wnioski i rekomendacje RPO, Warszawa 2020.
https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Ochrona_przed_dyskryminacja_w_Polsce.pdf

1 Ł. Starzewski, Tożsamość płciowa to zakazana przesłanka dyskryminacji. Sąd uwzględnił precedensowy pozew osoby transpłciowej o nierówne traktowanie w zatrudnieniu, „Biuletyn Informacji Publicznej RPO” 2020.
<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-tozsamosc-plciowa-przeslanka-dyskryminacji-sad-uwzglednil-precedensowy-pozew>

2 Trans kobieta wygrywa w Sądzie Najwyższym. Tego wyroku Ziobro nie podważy, „Kampania przeciw homofobii” 2022.
<https://kph.org.pl/zelek-sn/>

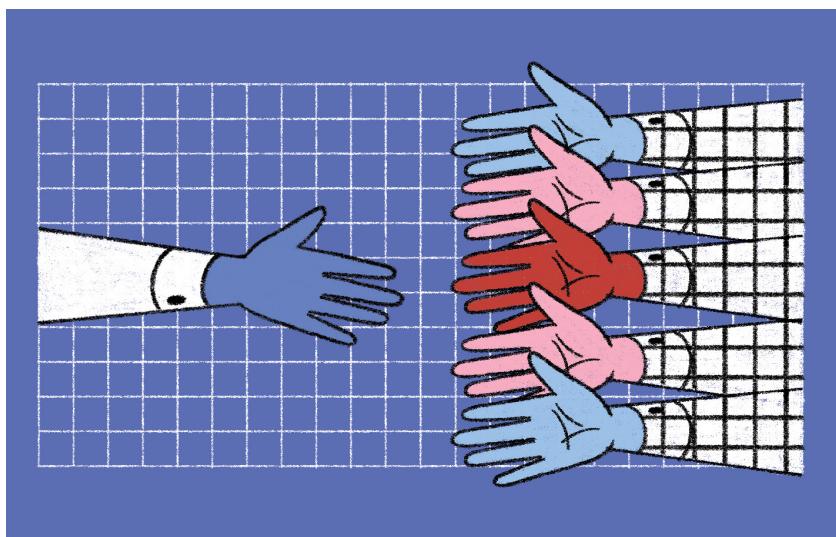
Dobre praktyki w procesach rekrutacyjnych

Rekrutacja zazwyczaj będzie pierwszym miejscem kontaktu osoby transpłciowej z przedsiębiorstwem. Dobre wiemy, że pierwsze wrażenia mają znaczenie, dlatego zapewnienie inkluzywnej przestrzeni już przy rekrutacji jest niezmiernie ważne.

Włączający język w ofertach pracy

Publikowane oferty pracy powinny być pisane językiem pozbawionym form płciowych. Podwyższa to inkluzywność wobec osób transpłciowych oraz jest dobrą praktyką w kontekście szerszej równości płciowej. Przykład zagraniczny pokazuje, że oferty pracy pisane formami neutralnymi zbierają więcej podań o pracę i są atrakcyjniejsze dla osób niebędących mężczyznami niż takie, które sugerują płeć osoby kandydującej^{1,2}.

Tam gdzie to możliwe, pisząc o nazwie stanowiska, należy używać form bezosobowych lub z łamonymi końcówkami – zamiast „specjalista” można napisać „specjalista/specjalistka” lub „specjalista/ka”. Nie można o tym zapomnieć nawet w przypadku tradycyjnie stereotypizowanych zawodów – „opiekunka do dzieci” lub „inzynier wysokich napięć”, mimo że brzmią „naturalnie”, są nadal formami upłciowionymi. Wpychanie tych zawodów



w konkretną formę w ogłoszeniach jest częścią problemu stereotypizacji.

Oczywiście niedopuszczalnym (poza pewnymi ustawowo określonymi wyjątkami) jest bezpośrednie uzależnianie stanowiska pracy od płci osoby kandydującej. Formy typu: „Poszukujemy Pani na stanowisko...” są nie tylko niezgodne z normami równości w zatrudnieniu, są również nielegalne w rozumieniu art. 18(3a) k.p., co potwierdza praktyka sądowa³.

Źródła:

- 1 **How gender-neutral job postings decrease time to hire, „CIO” 2016.**
<https://www.cio.com/article/236513/how-gender-neutral-job-postings-decrease-time-to-hire.html>
- 2 **D. Gaucher, J. Friesen, A.C. Kay, Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality, „Journal of Personality and Social Psychology” 2011, nr 101(1), s. 109–128.**
<https://doi.org/10.1037/a0022530>
- 3 **Wyrok z dnia 24 marca 2000 r., PKN 314/99, Sąd Najwyższy.**
<http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia1/I%20PKN%20314-99.pdf>

Uwzględnienie osób transpłciowych w kwestionariuszach

Jeżeli częścią procesu rekrutacji jest wypełnienie formularza, powinien być on zbudowany tak, by nie wykluczać osób transpłciowych. W szczególności należy zwrócić uwagę na inkluzywność wobec osób niebinarnych oraz zbudowanie systemów tak, by uwzględnić preferowane dane osób bez zmiany danych metrykalnych (danych w dokumentach urzędowych).

Wbrew pozorom pytanie o płeć nie musi się w ogóle pojawiać w trakcie rekrutacji – nie jest to przecież informacja konieczna do oceny czyichś umiejętności. Najlepszym rozwiązaniem byłoby więc porzucenie pytań o płeć i ograniczenie się wyłącznie do pytań o doświadczenie, umiejętności i wykształcenie.

Jeśli już pytanie o płeć ma się gdzieś pojawić, to nie może być binarnym rozgraniczeniem mężczyzna/kobieta. W większości wypadków wystarczy następujące rozwiązanie:

Płeć:

- kobieta
- mężczyzna
- osoba niebinarna
- inna: [pole do wpisania]
- wolę nie odpowiadać

Jeśli płeć i/lub imię z dokumentów różnią się od preferowanych, to dane metrykalne od początku powinny być dostępne tylko i wyłącznie dla osób, które muszą mieć do nich dostęp – tych, które obsługują umowy z daną osobą, oraz tych odpowiedzialnych za pakiet ubezpieczenia zdrowotnego (więcej na ten temat w sekcji *Ewidencja czasu pracy*). Wszystkie inne powinny mieć

wgląd jedynie w preferowane dane, włącznie z kadrą kierowniczą i szkoleniową. Nie ma również konieczności, żeby profile w systemie teleinformatycznym w ogóle zawierały ogólnodostępna informację na temat płci pracowników.

Anonimowa rekrutacja



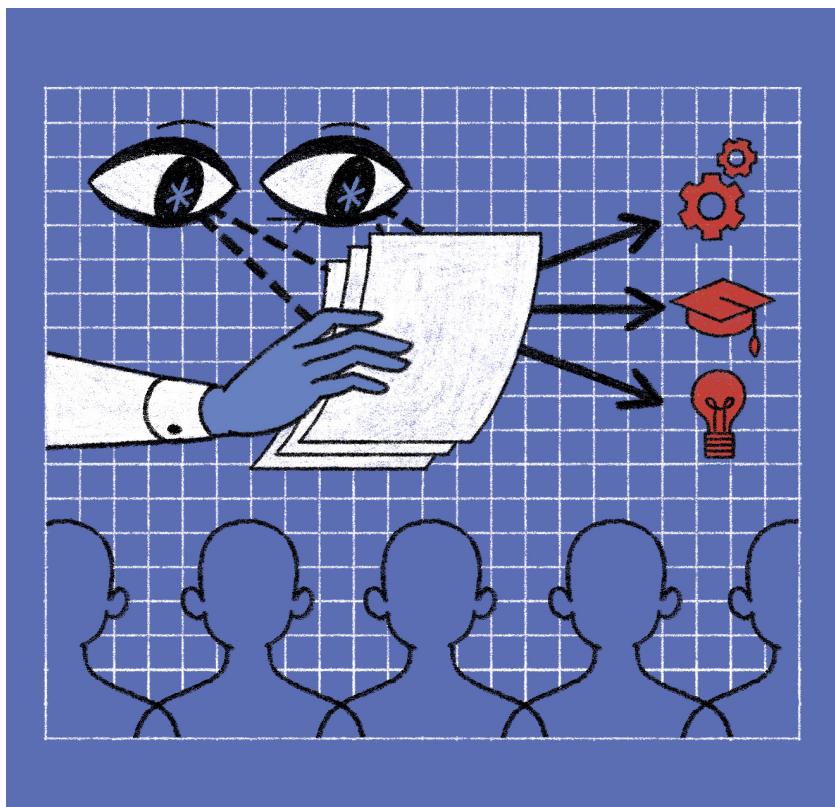
Jeśli to tylko możliwe, należy unikać sytuacji, w których osoba odpowiedzialna za decyzję o zatrudnieniu wie o tym, że kandydat jest transpłciowy.

W przypadku przedsiębiorstw, w których za rekrutację odpowiada więcej niż jedna osoba, warto rozważyć przyjęcie modelu anonimowej rekrutacji (ang. anonymous hiring).

Jest to system, w którym osoby podejmujące decyzje w procesie rekrutacji otrzymują podania o pracę pozbawione danych osobowych, zainteresowań, zdjęć i innych informacji pozwalających brać pod uwagę cokolwiek poza realnymi umiejętnościami kandydata.

Rozwiążanie to pozwala na usunięcie z procesu rekrutacji prywatnych uprzedzeń i stronniczości ze strony osób rekrutujących. Należy pamiętać o tym, że zazwyczaj stronniczość przejawia się podświadomie i pasywnie – powierzchowna i deklaratywna równość nie zapewnia realnego równouprawnienia. Anonimowa rekrutacja pomaga radzić sobie nie tylko z problemem uprzedzeń wobec osób transpłciowych, ale także np. z dyskryminacją rasową, ze względu na płeć lub niepełnosprawność.

Z reguły odpowiedzialność za wprowadzenie danych do formularza rejestracyjnego przerzuca się na osoby kandydujące. Nie



jest to jednak optymalne rozwiązanie – dodatkowo podwyższa próg wejścia do rekrutacji. Praktyka płacenia kandydatom za udział w rekrutacjach niestety nie jest powszechnie przyjęta, a tym samym osoby poszukujące pracy są zniechęcone koniecznością wielokrotnego przepisywania danych z CV do formularzy. Ponadto osoby kandydujące, uzupełniając formularz, mogą w nim dobrowolnie zawrzeć informacje identyfikujące ich płeć lub inne informacje, na które rekruterzy mogą zareagować nieswiadomymi uprzedzeniami.

Anonimowa rekrutacja krok po kroku

Żeby rozwiązać oba te problemy można wyznaczyć pracownika/zespół pracowników wprowadzających dane z CV kandydatów do wewnętrznego systemu.

1. Każda aplikacja powinna zostać zanonimizowana (usunięcie danych wskazujących na płeć, wiek, pochodzenie etniczne – a więc również imienia i nazwiska, miejsca zamieszkania, itp.) oraz sformatowana w jednolity sposób.
2. Następnie, po otrzymaniu zrandomizowanego identyfikatora, powinna trafić do zespołu odpowiedzialnego za selekcję kandydatów. Co istotne, osoby wprowadzające informacje z CV i rekruterzy nie mogą komunikować się w sprawie aplikacji – informacja od osoby z zespołu wprowadzającego dane o zwróceniu szczególnej uwagi na ten lub inny formularz przeczy idei anonimowej rekrutacji.
3. Następnie rekruterzy prowadzą rozmowy kwalifikacyjne z wybranymi kandydatami. W idealnym scenariuszu po każdym spotkaniu piszą noty, które są ponownie anonimizowane pod kątem komentarzy wskazujących na cechy wrażliwe.
4. Takie noty trafiają do kolejnej osoby, która selekcjonuje kilka formularzy.
5. Na koniec wybrane formularze trafiają na biurko osoby podejmującej decyzję o zatrudnieniu. Decyzja jest podejmowana wyłącznie na podstawie zanonimizowanych CV oraz not rekrutów, osoba decyzyjna nie ma w ogóle kontaktu twarzą w twarz z kandydatem.

Anonimowa rekrutacja działa również na rzecz przedsiębiorstwa – prywatne i arbitralne uprzedzenia rekruterów z łatwością mogą doprowadzić do usunięcia z procesu rekrutacji osoby, która byłaby najlepszym pracownikiem pod kątem umiejętności i doświadczenia. Co więcej, najgorsze przypadki dyskryminacji w procesie rekrutacyjnym mogą wiązać się z problemami prawnymi dla firmy. Artykuł 18(3a) k.p. obejmuje cały proces rekrutacji i udowodniona dyskryminacja jest podstawą dochodzenia odszkodowania¹. Takie sytuacje są często rozpatrywane na rzecz poszkodowanej osoby kandydującej. **Anonimowa rekrutacja pozwala na zniwelowanie szans na dyskryminacyjne decyzje rekruterów oraz jest silnym dowodem na sprawiedliwość procesu rekrutacyjnego.**

Pracownicy z grup narażonych na dyskryminację również docenią to rozwiązywanie. Jeśli będą mieć świadomość, że w Twoim miejscu pracy obowiązują zasady sprawiedliwej rekrutacji, będą chętniej wysyłać podania o pracę. Tym samym poszerzy się pula kandydatów na różne stanowiska.

Inkluzywność w trakcie rozmowy o pracę

Rozmowa o pracę jest stresująca dla każdego. Osoby transpłciowe często stresują się jeszcze bardziej ze względu na ryzyko wystąpienia przemocy psychicznej ze strony rekrutera – na przykład poprzez ostentacyjne okazanie braku szacunku.

Jeśli nie mamy pewności, jakich form gramatycznych użyć, możemy zawsze zapytać. To samo dotyczy imienia – niektóre osoby transpłciowe podają w CV swoje imię z „dokumentów”. Upewnienie się: „jakimi formami mam się zwracać?” czy „jakiego imienia mam używać?”, to prosty sposób na uniknięcie przypadkowego skrzywdzenia rekrutowanej osoby deadnamingiem lub misgenderingiem. Wiele osób transpłciowych zawiera swoje

formy gramatyczne już w CV, wpisując je w nawiasy po imieniu, np. „Krzysztof (on/jego)”. Jeśli potem mimo to popełni się błąd, używając np. złych form, wystarczy szybko przeprosić, poprawić się i przejść dalej. Nadmierne przepraszanie czy próby tłumaczenia swojej pomyłki są zarówno nieuprzejmym, jak i bolesnym dla osób transpłciowych.

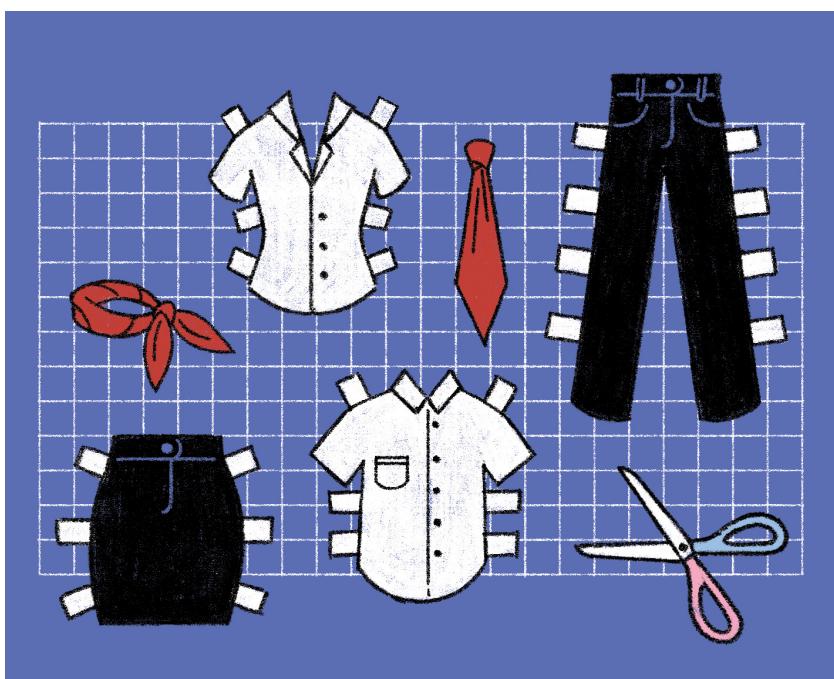
Niedopuszczalnym jest bezpośrednie pytanie o to, czy osoba jest transpłciowa, gdyż jest to delikatny temat i nie każdy czuje się komfortowo rozmawiając o nim. Jeśli osoba sama o tym wspomni, nie wymaga to żadnej specjalnej reakcji. Jeżeli firma posiada programy włączające lub jest dobrze przystosowana do zatrudniania osób transpłciowych, zwłaszcza w warstwie systemów wewnętrznych i polityki równości, to dobrze jest o tym wspomnieć.

Jak wdrożyć trans pracownika w środowisko pracy

Dresscode

Jeśli miejsce zatrudnienia posiada dresscode, trzeba **pozwolić pracownikom na dowolność w sposobie dobierania i używania ubrań stereotypowo przypisywanych danej płci**. Firma może wymagać, żeby były to ubrania spełniające konkretne wymogi. Jeśli jednak firma wymaga na danym stanowisku ubioru np. w stylu *business casual*, to należy pozwolić pracownikom na dowolny dobór elementów ubioru z „damskiego” i „męskiego” kanonu ubrań spełniających ten wymóg. Jeśli stereotypowo coś jest akceptowalne w ubiorze kobiet, powinno być akceptowalne dla wszystkich i vice versa. Zapewnia to zarówno wolność dla binarnych osób transpłciowych, jak i pozwala na ekspresję osobom niebinarnym i nienormatywnym płciowo.

Tak samo, jeśli z powodów BHP praca wymaga ubioru ochronnego, egzekwowanie określonego ubioru powinno dotyczyć wyłącznie norm bezpieczeństwa, a nie jego wpasowania się w określone normy płciowe.



Uniformy i plakietki

Firmy stosujące uniformy w dwóch opcjach, przeznaczonych w domyśle dla mężczyzn i kobiet, muszą zaoferować możliwość wyboru uniformu zgodnego z tożsamością i preferencją pracownika. Całkowicie nieakceptowalne jest zmuszanie osoby do noszenia danego typu uniformu ze względu na jej płeć w dokumentach.

Tak samo, osoby noszące plakietki z imieniem **muszą mieć zapewnioną możliwość użycia na nich swojego imienia niezależnie od tego, czy jest ono zgodne z tym w dokumentach**. Wykazywanie użycia danych z dokumentów na identyfikatorach jest działaniem przemocowym i wprowadzającym transpłciowych pracowników w sytuacje zagrożenia oraz stresu.



Kazus prawny: W 2020 roku Sąd Okręgowy w Warszawie wydał orzeczenie w sprawie transpłciowej kobiety, zmuszonej do noszenia męskiego uniformu na stanowisku recepcjonistki. W orzeczeniu Sąd stwierdził, że było to działanie dyskryminacyjne w ujęciu Ustawy o równym traktowaniu, a tożsamość płciowa zawiera się w ochronie osób ze względu na płeć, opisanej w tej ustawie. Tę interpretację poparł w 2022 roku Sąd Najwyższy, oddalając skargę nadzwyczajną Prokuratora Generalnego, próbującego podważyć wspomniane orzeczenie.

Systemy teleinformatyczne

Jeśli firma używa systemów komputerowych do komunikacji, ewidencji czasu, kooperacji w zespołach czy rozdzielaniu zadań – **pracodawca powinien zapewnić możliwość ustawienia tam preferowanych danych zgodnych z tożsamością pracownika**. Współpracownicy i przełożeni, dla których nie jest to niezbędne, nie powinni mieć dostępu do danych z dokumentów osoby transpłciowej. Dane zgodne z tożsamością powinny pojawiać się w systemie już w momencie, kiedy osoba uzyskuje do niego dostęp i wyświetla się współpracownikom w oprogramowaniu, tak by zapobiec informowaniu osób postronnych o danych w dokumentach.

Wiele nowoczesnych programów posiada możliwość zmiany wyświetlanych danych lub pozwolenia na dokonywanie takich

zmian na własną rękę przez pracownika. Jeżeli w firmie jest dział lub osoba odpowiedzialna za IT, najlepiej skonsultować z nią, jak zabezpieczyć dane metrykalne osób transpłciowych i pozwolić im na korzystanie ze swoich danych w każdym narzędziu używanym przez przedsiębiorstwo. **Takie dostosowania powinno wykonać się przed pojawiением się w firmie osoby transpłciowej potrzebującej tego rozwiązania**, tak aby w trakcie wdrażania nie było „okresu przejściowego”, w którym inni widzą dane z dokumentów osoby.

W przypadku, w którym praca wymaga kontaktu telefonicznego z klientem, należy pozwolić pracownikowi na użycie wybranego imienia w takich rozmowach.



Przykład problemu: Kasia, transpłciowa kobieta, po zatrudnieniu wypełnia dane w systemie Firmy A. System jest zaprogramowany tak, by płeć kandydata „wygodnie” wyciągać z numeru PESEL, który zawiera taką informację. Kasia ma niezmienione dane w dokumentach, więc system traktuje ją jako mężczyznę.

Nie dość, że samo w sobie jest to krzywdzące dla naszej pracownicy, to jakikolwiek proces uzgodnienia tych danych będzie wymagać udziału zatrudnionej, osoby z IT oraz przełożonego. Dużo prostszym rozwiązaniem jest pozwolić Kasi na samodzielne ustawienie wyświetlanego imienia i płci w systemie, zgodnie z tożsamością.

Przedstawienie nowej osoby zespołowi

- * **Jeśli nowo zatrudniona osoba ma niejednoznaczną lub niepokrywającą się z używanym imieniem i/lub rodzajem gramatycznym ekspresję płciową**

Porozmawiaj o tym, czy potrzebuje, żeby pozostali pracownicy zostali w jakiś sposób poinformowani o jej transpłciowości. Jeśli tak jest i masz taką możliwość, najlepiej zorganizuj tego typu szkolenie przed przyjęciem jej do pracy. Organizacja tego typu szkolenia znajduje się w ofercie wielu organizacji pozarządowych reprezentujących społeczność LGBT+, m.in. Fundacji Trans-Fuzja czy Grupy Stonewall.

Przedstawiając osobę transpłciową reszcie zespołu, posługuj się wyłącznie używanym przez nią imieniem i rodzajem gramatycznym. Jeśli jacyś pracownicy będą zachowywać się nieuprzejmie, np. komentując, że „przecież wygląda jak...”, zwróć uwagę, że w twoim zakładzie pracy nie ma miejsca na dyskryminację, a tego typu komentarze nie będą tolerowane (więcej piszemy o tym w sekcji *Przejrzysta polityka antydyskryminacyjna*). W pewnych sytuacjach takie zachowania mogą przekroić się w mobbing, któremu jako pracodawca masz obowiązek zapobiegać.

- * **Jeśli osoba, którą przyjmujesz, ma jednoznaczną ekspresję zgodną z jej płcią odczuwaną, a jedynie dane w jej dokumentach są nieaktualne**

Nie wolno informować pozostałych pracowników o tym, że osoba jest transpłciowa, chyba że sama wyrazi taką chęć. Jest to forma outingu, czyli ujawniania czyjejś transpłciowości bez zgody tej osoby. Osoba przyjmowana przez Ciebie do pracy może w prawie wszystkich sferach życia funkcjonować zgodnie z płcią

odczuwana. Outowanie jej jako transpłciowej stanowi nie tylko ryzyko narażenia jej na dyskryminację w miejscu zatrudnienia, której prawdopodobnie może uniknąć, będąc postrzeganą jako osoba cisplciowa, ale również na zniszczenie jej relacji w życiu prywatnym. **Pamiętaj, osoby trans nie mają obowiązku ujawniać przed nikim swojej transpłciowości.**

Coming out pracownika już zatrudnionego

Może zdarzyć się, że osoba, która już pracuje w przedsiębiorstwie, ujawni swoją transpłciowość w trakcie zatrudnienia. W takim przypadku należy w pierwszej kolejności pozwolić osobie na zmianę danych w systemach, zmianę uniformów, plakietek i tym podobne.

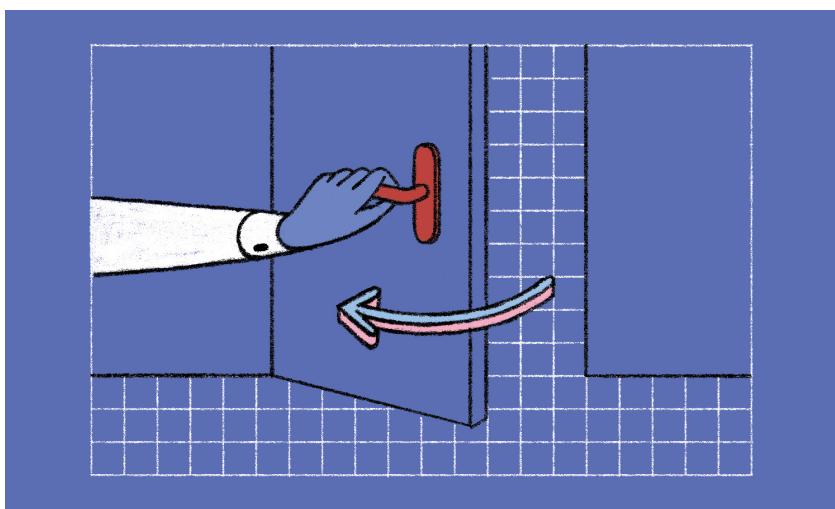
Dobrym pomysłem jest zainicjowanie rozmowy z pracownikiem na temat sposobu, w jaki chce poinformować swoich współpracowników o zmianie danych, nowym preferowanym imieniu czy zaimkach. Może to być np. zbiorowy mail, filmik z coming outem nagrany przez pracownika lub punkt w trakcie spotkania pracowniczego. Należy pamiętać, że wczesne etapy tranzycji i coming outy to wyjątkowo stresujący czas dla osób transpłciowych, stąd warto zadbać w tym okresie o komfort pracownika i nie narzucać żadnego konkretnego rozwiązania.

Jako że współpracownicy będą znać deadname oraz płeć przyisaną przy urodzeniu transpłciowego pracownika, to należy wyjątkowo wyczulić się na problemy które opisujemy w dziale *Na co zwrócić uwagę? sekcji Rozwiązywanie konfliktów w miejscu pracy*.

Może to być też dobry moment na szkolenie równościowe dla pracowników firmy.

Praktyki włączające w miejscu pracy

Jak już wspominałyśmy, osoby transpłciowe i niebinarne to grupy szczególnie narażone na dyskryminację. Częściową przyczyną tej sytuacji jest niewiedza pracodawców o różnych specyficznych i nieoczywistych dostosowaniach, które mogą wdrożyć w celu zapobiegania dyskryminacji. W poniższej sekcji skupimy się na ogólnych zasadach i praktycznych wskazówkach, które ułatwią stworzenie przyjaznego dla Twoich pracowników środowiska pracy.



Zgodnie z wykładnią prawa nie wystarczy, że pracodawca nie dyskryminuje czynnie transpłciowych pracowników. Ma on również obowiązek podejmować działania służące zapobieganiu dyskryminacji w miejscu pracy. Zaniechanie tych obowiązków jest kwalifikowane, w zależności od charakteru, jako wykroczenie lub przestępstwo¹.

Limitowany dostęp do danych prawnych

Wiele osób transpłciowych i niebinarnych używa innego imienia (czasem również nazwiska), niż to widniejące w ich dokumentach. Oczywiście dane prawne będą pojawiać się w dokumentach koniecznych do prawidłowego prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Warto więc zadbać o to, by dostęp do nich **miał możliwie jak najmniejszą liczbę pracowników**.

Dostęp do tych danych będzie miała z pewnością księgowość oraz Ty jako pracodawca (i inne upoważnione osoby). **Zadbaj o to, by nigdy nie zostały one ujawnione szerszemu gronu w miejscu pracy.** To podstawowy krok chroniący osoby trans przed uprzywym zwracaniem się do nich w sposób niewłaściwy.



Zachowania transfobiczne takie jak uprzywne zwracanie się do (współ)pracownika/pracownicy niewłaściwym imieniem, docinki, ciągłe uszczypliwe żarty oraz wszelkie inne przejawy niechęci i uprzedzeń do osób transpłciowych są formami naruszania godności i tworzenia nieprzyjaznej atmosfery w zakładzie pracy. Tym samym, **zgodnie z definicją ujętą w kodeksie pracy, mogą zostać uznane za molestowanie lub mobbing.**

Osoby trans są szczególnie wyczulone na taką formę przemocy, ponieważ z reguły jest jedną z najczęstszych, z jakimi się spotykają – jeśli nie bezpośrednio, to obserwując częste ataki na transpłciowe osoby publiczne. **Zwracanie się do osób trans niewłaściwym imieniem lub w niewłaściwym rodzaju gramatycznym jest wyrazem fundamentalnego braku szacunku oraz zaprzeczania naszemu istnieniu.** Jest to również rażące w przypadku osób, które prezentują się jednoznacznie kobieco lub męsko, a nie mają zmienionych danych. W takich wypadkach ujawnienie ich transpłciowości może narazić je nie tylko w miej- scu pracy, ale również poza nim – **być może otoczenie Twojego pracownika w ogóle nie wie, że jest on/ona osobą transpłciową.**

* Ewidencja czasu pracy

Co jeśli prowadzisz wspólną teczkę, w której wymagasz podpisów wszystkich pracowników? Zwróć uwagę, że **nie istnieje obowiązek podpisywania ewidencji czasu pracy przez pracownika.** Co więcej, może być ona prowadzona w formie elektronicznej w taki sposób, że dostęp do dokumentu mają jedynie kadry oraz sam pracownik.

Jeśli wymagasz od pracownika ewidencjonowania czasu pracy w formie papierowej i ogólnodostępnej dla innych pracowników, powinny to być **podpisy zgodne z używanymi przez osobę danymi.** Nic nie stoi na przeszkodzie, aby do dokumentacji pracowniczej dołączyć podpisany przez Ciebie i pracownika dokument poświadczający, że w ewidencji czasu pracy będą widniały jej/jego używane dane. Zapewni to konieczną poufność oraz formę ewidencji czasu pracy chroniącą zarówno Ciebie, jak i pracownika.

Normy udźwigu

Zgodnie z regulacjami prawnymi limity udźwigu w pracy są odmienne dla kobiet i dla mężczyzn. W interpretacji prawnej tych limitów znaczenie ma płeć metrykalna, więc będą one obowiązywać osoby transpłciowe w różny sposób, w zależności od tego, czy przeszły one zmianę oznaczenia płci w dokumentach.

Często można jednak spotkać się z przypadkami osób, które nie mają zmienionego oznaczenia płci w dokumentach, ale od dawna przyjmują terapię hormonalną, której jednym z efektów jest zwiększenie lub zmniejszenie siły fizycznej. W szczególnie trudnej sytuacji są trans kobiety i inne osoby korzystające z feminizującej terapii hormonalnej, które po pewnym czasie mogą nie być w stanie wypełniać norm udźwigów wyznaczonych dla mężczyzn.

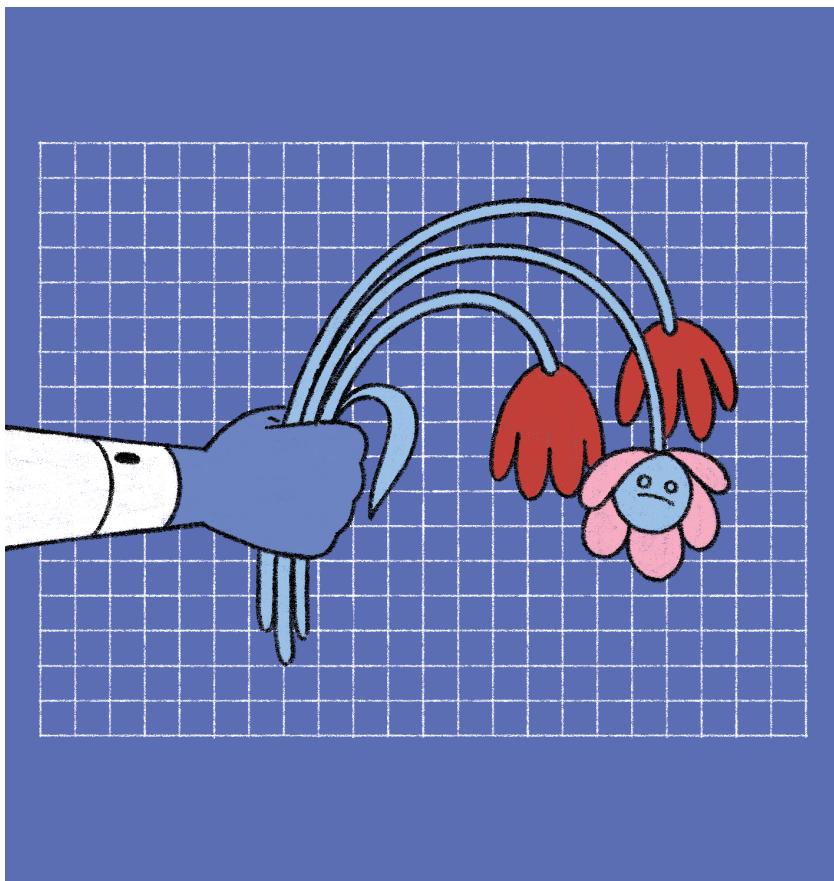
Warto tutaj pamiętać o tym, że przepisy prawa pracy określają maksymalne limity udźwigu. **Możliwe jest indywidualne obniżenie wymagań wzgółdem danej osoby ze względu na mniejszą siłę fizyczną.** W przypadku zgłoszenia takiej potrzeby przez pracowniczkę, konieczne będzie skierowanie do lekarza medycyny pracy, który wyda stosowne orzeczenie. Zasada ta działa tylko w jedną stronę – podniesienie limitu udźwigu transpłciowemu mężczyźnie, który nie ma zmienionego oznaczenia płci w dokumentach, nie będzie legalne, nawet w sytuacji, w której byłby on w stanie sprostać podwyższonemu limitowi.

Okresowe szkolenia antydyskryminacyjne

Jeśli jesteś dużym przedsiębiorcą lub takowego reprezentujesz, rozważ wprowadzenie obowiązkowych okresowych szkoleń antydyskryminacyjnych z zakresu równego traktowania dla swoich pracowników. Szkolenia antydyskryminacyjne powinny uwzględniać sytuację w miejscu pracy kobiet, osób homoseksualnych, transpłciowych, niepełnosprawnych, niebiałych i wyznań innych niż rzymskokatolickie. Przeprowadzanie takiego szkolenia minimum raz w roku zapewnia, że informacje, którymi dysponujesz Ty i Twoi pracownicy, będą aktualne i zgodne z najnowszą wiedzą.

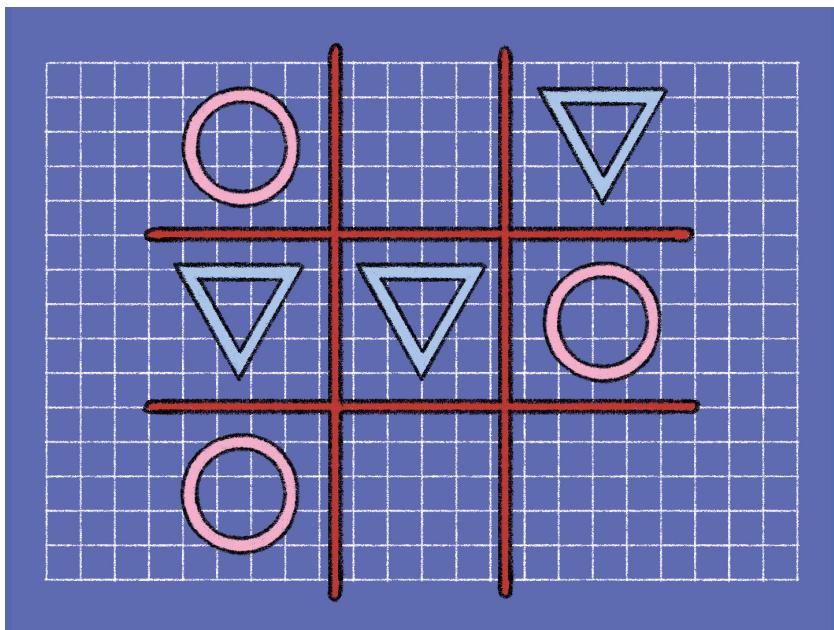
Samoidentyfikacja w systemach elektronicznych

Pozwól pracownikom samodzielnie zmieniać swoje dane w firmowym kliencie poczty oraz na platformach takich jak Office 365 czy Teams. Oczywiście, czasami zdarzają się osoby, które nadużywają tych opcji, niemniej nie jest to wystarczający argument, aby pracownicy nie mieli takiej możliwości. Dostęp do samodzielnego ustawienia tego typu danych eliminuje konieczność zawiadamiania osób odpowiedzialnych za infrastrukturę systemów informatycznych o transpłciowości Twoich pracowników. Tym samym osoby transpłciowe mogą czuć się bezpieczniej.



Wydarzenia dzielone ze względu na płeć

Jeśli Twoja firma obchodzi takie święta jak Dzień Kobiet lub Dzień Mężczyzn, warto upewnić się, że transpłciowy pracownik nie dostanie życzeń lub prezentów niezgodnych z jego tożsamością. Często może to mieć miejsce z powodu przeoczenia, np. przy wysyłaniu zbiorczo życzeń do wszystkich osób z daną płcią metrykalną w zakładzie pracy. W przypadku osób niebinarnych dobrą praktyką będzie zapytanie się danej osoby przed wydaniem, czy chce je obchodzić, a jeśli tak, to w jaki sposób.



Przestrzenie dzielone ze względu na płeć (toalety, szatnie, prysznice)

Jedno z rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Społecznej¹ dyktuje, że szatnie dla pracowników muszą być dzielone ze względu na płeć. Sprawa ma się podobnie w przypadku toalet i pryszniców. W przypadku transpłciowych pracowników powinni mieć oni zawsze możliwość wskazania, z której przestrzeni preferują korzystać. Taka sytuacja nie jest jednak komfortowa dla wszystkich, zwłaszcza dla osób niebinarnych i w trakcie tranzycji, które nie czują się dobrze wybierając pomiędzy przestrzeniami kobiecymi i męskimi. Często biura wyposażone są w toalety przystosowane dla osób niepełnosprawnych, które nie zawierają oznaczenia płci i z których mogą skorzystać osoby, które nie chcą korzystać z binarnie określonych toalet. Liczba takich toalet jest jednak zazwyczaj zbyt mała.

Rozwiązaniem (o ile pozwala na to budynek) może być zapewnienie dodatkowych jednoosobowych pomieszczeń dostępnych pracownikom bez względu na płeć. Są tutaj dostępne dwie formy: pierwsza to pozostawienie pomieszczeń dzielonych ze względu na płeć oraz dodatkowe jednoosobowe pomieszczenia do przebierania. Druga to część wspólna z szafkami do przechowywania przedmiotów osobistych i ubrań nieroboczych, obok której znajdują się jednoosobowe pomieszczenia do przebierania i higieny osobistej. Ta druga forma spełnia wymóg oddzielnych pomieszczeń dla kobiet i mężczyzn, ponieważ pomieszczenia są indywidualne i w żadnym z nich nigdy nie powinna przebywać więcej niż jedna osoba.

Pomieszczenia indywidualne są o tyle dobrym rozwiązaniem dla osób trans, że zapewniają komfort i prywatność. Nasze ciała często nie przystają do stereotypowych przedstawień ciał danej płci. Ich eksponowanie przed koleżankami i kolegami z pracy może wiązać się zarówno z dużym dyskomfortem, jak i ryzykiem inwazyjnych pytań a czasem wręcz otwartej przemocy. Tymczasem my chcemy jedynie skorzystać z urządzeń sanitarnych lub przebrać się bez zwracania na siebie uwagi.

Źródła:

- 1 **Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz.U. 1997 nr 129 poz. 844.**

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19971290844>

Dostosowanie miejsca pracy do osób niepełnosprawnych i neuroróżnorodnych

Warto zadbać o to, aby Twoje miejsce pracy było przyjazne dla wielu różnych mniejszości społecznych. Badania ilościowe pokazują, że osoby trans określają się również jako neuroróżnorodne **3 do 6 razy częściej niż osoby cisplciowe¹**. Mogą być one również osobami niepełnosprawnymi.



Neuroróżnorodność to parasolowe pojęcie, opisujące wszelkie sposoby nietypowego przetwarzania informacji (impulsów nerwowych) przez ludzkie organizmy. Termin „osoby neuroróżnorodne” obejmuje przede wszystkim osoby autystyczne oraz z ADHD. Osoby takie z reguły przetwarzają bodźce i informacje w sposób odmienny od ogólnego populacji (określano ją jako osoby neurotypowe), co wiąże się ze szczególnym uwarzliwieniem na niektóre ich typy i natężenia. Sytuacje, które najczęściej dużo szybciej przeciążają osoby neuroróżnorodne niż neurotypowe, to np. utrzymujący się hałas, ostre jasne światło, ale również konieczność przebywania bez ruchu w jednej pozycji przez długi czas czy sytuacje społeczne o bardzo sztywnych ramach (np. wizyta w urzędzie, spotkanie biznesowe).

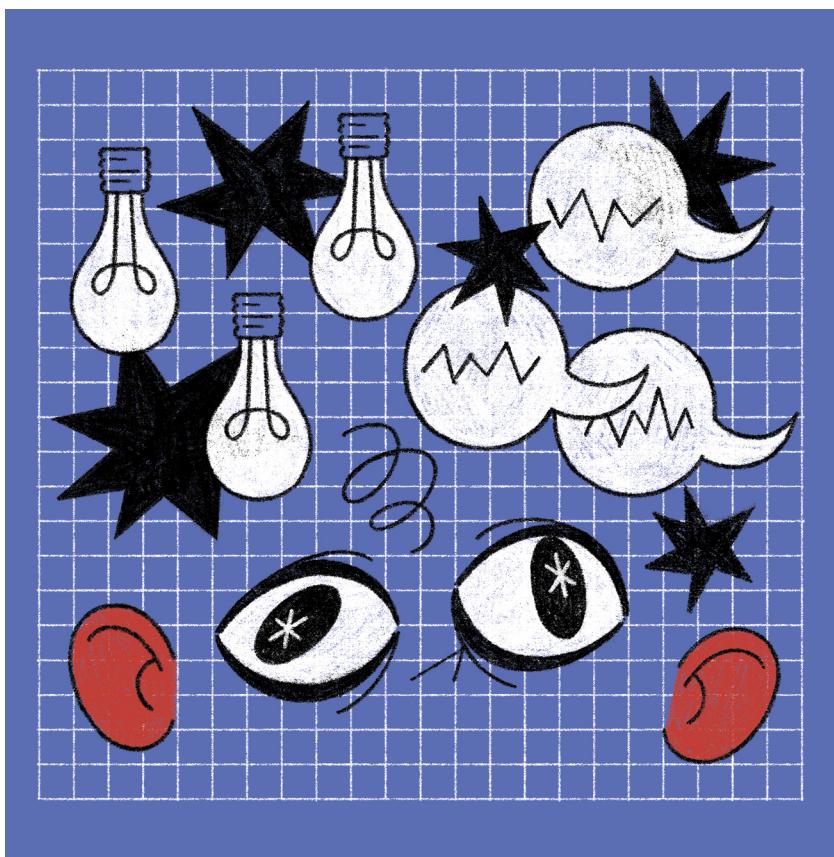
Bez względu na to, czy planujesz wprowadzić któreś z proponowanych udogodnień, zawsze **pytaj pracowników, jakie są ich potrzeby**. Poniższa lista nie jest wyczerpująca. Zdecydowałyśmy się nie pisać o udogodnieniach dla osób niepełnosprawnych ruchowo, ponieważ nie są one specyficzne dla osób trans i jednocześnie są już szczegółowo uregulowane w prawie. Ponadto pracownicy mogą zawsze mieć potrzeby wychodzące poza regulacje prawne. Najlepszym rozwiązaniem jest zawsze zasięgnąć informacji u źródła.



Jeśli prowadzone przez Ciebie miejsce pracy ma kilka różnych stanowisk podobnego szczebla, **bądź otwarta/otwarty na rozmowę o zmianie działu lub charakteru pracy z pracownikami**. Dla części pracowników stanowiska, na które trafiają w pierwszym momencie, nie są najlepiej dopasowanymi do ich możliwości fizycznych i układu nerwowego. Czasami rozwiązaniem będzie zmiana proporcji nakładanych przez Ciebie na pracownika obowiązków – np. mniej czasu na tzw. słuchawce, a więcej w pracy pisemnej lub odwrotnie.

Źródła:

- 1 L. Dattaro, *Largest study to date confirms overlap between autism and gender diversity, „Spectrum” 2020.*
<https://doi.org/10.53053/WNHC6713>



* Udogodnienia sensoryczne

Osoby neuroróżnorodne często są również osobami wysoko wrażliwymi na bodźce – zapachy, hałasy, światło. Przeciążenie bodźcami może prowadzić do tzw. meltdownu, czyli przeciążenia układu nerwowego, skutkującego m.in. wyrowadzeniem z równowagi emocjonalnej, niemożnością skupienia, fizycznym bólem. Poniżej podajemy kilka możliwych udogodnień, które mogą pomóc zapobiec takim przeciążeniom. **Warto podkreślić, że rozwiązania te mogą być dużymi udogodnieniami również dla pracowników neurotypowych i podnieść ich efektywność oraz ocenę przestrzeni pracy.**



Światło

- Rozważ wymianę białych, oślepiających jarzeniówek na delikatniejsze oświetlenie.
- Zastanów się nad zakupem ogólnodostępnych ciemnych okularów dla pracowników.



Hałas

Rozważ wprowadzenie **cichych godzin** w pracy. Bez włączonego radia w tle, z obowiązkiem zachowania ciszy przez pracowników.

Pamiętaj o normach dopuszczalnego hałasu w miejscu pracy oraz obowiązku ograniczenia narażenia pracowników na jego skutki. Jeśli hałas przekracza normę i nie ma możliwości jego ograniczenia, pracodawca ma obowiązek zapewnić regularne przerwy.

Od hałasu na poziomie 80 dB pracodawca ma obowiązek zapewnić sprzęt ochronny. Jednak w przypadku pracy twórczej lub innej wymagającej uwagi i koncentracji dopuszczalna norma hałasu to 50 dB. Poziom hałasu często nie jest mierzony w miejscach, gdzie wykonuje się tego typu pracę, a niewykluczone, że norma jest tam przekroczona.

Bez względu na poziom hałasu w miejscu pracy rozważ zapewnienie sprzętu chroniącego słuch dla wszystkich pracowników. Zapotrzebowanie możesz zawsze zmierzyć za pomocą anonimowej ankiety. Podkreślamy, że **głośne środowiska pracy to nie tylko magazyny** – to również m.in. kuchnie i stołówki, świetlice szkolne, call centers a nawet niektóre biura.



Skupienie i odpoczynek

- W przypadku prac biurowych zastanów się nad zainwestowaniem w kilka zabawek antystresowych dla każdego stanowiska pracy. Niektórym pracownikom znacząco ułatwi to skupienie.
- Jeśli masz do tego warunki przestrzenne, zapewnij cichy pokój, w którym można nawet na chwilę wygodnie odpocząć od nadmiaru bodźców.

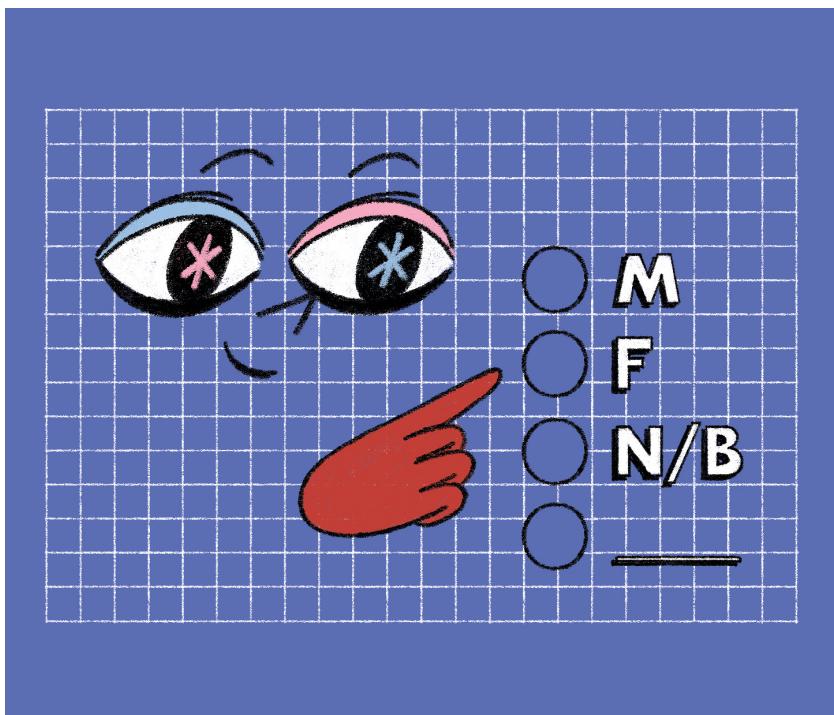
Źródła:

Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 14 czerwca 2007 r. w sprawie dopuszczalnych poziomów hałasu w środowisku, Dz.U. 2007 nr 120 poz. 826.
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20071200826>

Inkluzywność a zasada parytetu płci



„Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18(3a) § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie” [art. 18(3b) § 3 k.p.].



Zasada parytetu, czyli zasada równości proporcji w zatrudnieniu, odnosi się do sytuacji dążenia do równowagi proporcji płci w zakładzie pracy. Może mieć formę dyskryminacji pozytywnej polegającej na tworzeniu zasad, które promują zatrudnianie i awansowanie kobiet i zwiększą ich rolę w miejscu pracy.

W przypadku implementacji jakiejś formy zasady parytetu lub innych rozwiązań antydyskryminacyjnych promujących osoby niebędące cis mężczyznami (np. systemy punktowe), rozwiązania należy projektować tak, aby osoby transpłciowe mogły zostać włączone do grupy wspieranej. Tego typu systemy powinny uwzględniać możliwość samodzielnego wskazania swojego statusu mniejszościowego przez pracowników. W ten sposób zapewniamy, że osoby transpłciowe pracujące w firmie, które być może dotąd nie ujawniały się, również mają szansę skorzystać z takich rozwiązań.

Rozwiązywanie konfliktów w miejscu pracy



Z badań: trans pracownice i pracownicy bardziej narażeni na konflikty w miejscu pracy.

Dane pokazują, że na przestrzeni 12 miesięcy 55% transpłciowych pracowników doświadczyło konfliktu w miejscu pracy. To o 26% więcej w porównaniu z grupą heteroseksualnych cispłciowych pracowników (29%) oraz o 15% więcej w porównaniu z grupą cispłciowych nieheteroseksualnych pracowników (40%).

W aż 62% przypadków konflikty w miejscu pracy, w których doszło do dyskryminacji ze względu na cechy chronione prawem, nie zostały rozwiązane, a w 20% rozwiązane nie w pełni. Oznacza to, że jedynie 18% konfliktów w miejscu pracy zostało rozwiązanych. To raząco niski odsetek, tym bardziej biorąc pod uwagę skalę problemu.

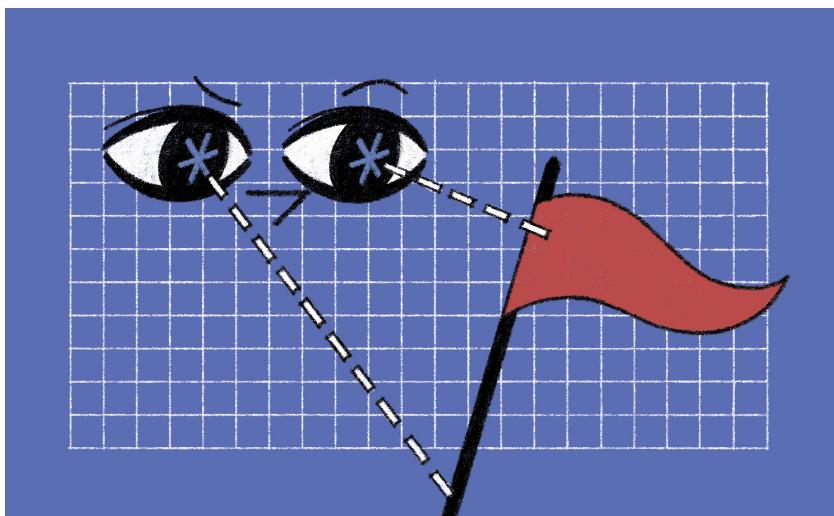
Konflikty w miejscu pracy są nieuniknione, również te wokół ekspresji i tożsamości płciowej pracowników. Warunki kulturowo-społeczne naszego kraju sprzyjają nieporozumieniom, a czasami nawet wrogim postawom. Samo istnienie osób transpłciowych staje się kwestią polityczną, w której każdy rości sobie prawo do zabrania głosu. W takich warunkach nawet pozornie niewinne uwagi i opinie osób w otoczeniu mogą ranić osoby transpłciowe.

Badania ilościowe pokazują, że osoby transpłciowe są w gorszej sytuacji socjoekonomicznej niż cisplciowi rówieśnicy^{1, 2}. Jeśli konflikt zachodzi między cisplciowym przełożonym a transpłciowym pracownikiem – tym bardziej, bo do nierównych pozycji ze względu na płeć dochodzi również nierówna pozycja w strukturze pracowniczej i zarobkowej. Przy rozstrzyganiu sporów w miejscu pracy należy mieć zawsze te informacje z tyłu głowy, gdyż będą one wpływać na dynamikę konfliktu.

Źródła:

Inclusion at work 2021. Perspectives on LGBT+ working lives, CIPD 2021.
<https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/diversity/inclusion-perspectives-lgbt#gref>

- 1 S.E. James, J.L. Herman, S. Rankin, M. Keisling, L. Mottet, M. Anafi, The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey. Washington, DC: National Center for Transgender Equality 2016.**
<https://transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-Full-Report-Dec17.pdf>
- 2 C.S. Carpenter, L.J. Maxine, L. Nettuno, Economic Outcomes for Transgender People and Other Gender Minorities in the United States: First Estimates from a Nationally Representative Sample, „IZA DP” 2022, nr 15116.**
<https://repec.iza.org/dp15116.pdf>



Na co zwrócić uwagę?

Nie każdy przejaw agresji, czy mikroagresji w miejscu pracy jest oczywisty. Są takie formy przemocy, które nie pozostawiają wątpliwości co do swojej natury. Są również takie, które przemkną zupełnie niezauważone bez znajomości kontekstu. Poniżej przedstawiamy przykłady zachowań, które powinny zwrócić Twoją uwagę jako pracodawcy w interakcjach pomiędzy cispłciowymi i transpłciowymi pracownikami.

* **Uporczywe „mylenie się” w stosowaniu odpowiedniego imienia lub form gramatycznych (na żywo oraz na czatach pracowniczych)**

Niektórzy pracownicy będą niby przypadkiem mylić się w sposobie zwracania się do transpłciowych współpracowników. Zwłaszcza jeśli transpłciowy pracownik zaczął tranzycję społeczną już w zakładzie pracy i jego stare dane są znane, może to być uzasadniane „trudnością w przystosowaniu się do zmiany”.

Jeśli zwróciś uwagę na tego typu zachowanie, zapytaj transpłciowego pracownika, czy ma poczucie, że pracownicy robią to naumyślnie. Jeśli tak, reaguj. Reaguj natychmiast, jeśli transpłciowy pracownik sam zgłosi do ciebie problem tego typu.

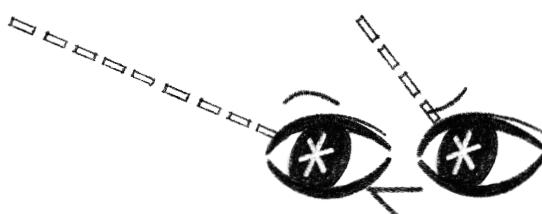
Zgodnie z definicją tego typu zachowanie można zakwalifikować jako molestowanie.

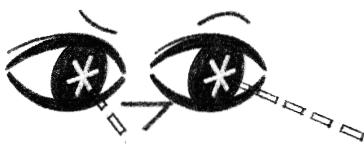
* **Doxxing**

Doxxing to profilowanie osoby i pozyskiwanie jak największej ilości danych o niej z Internetu, wiążące się z upowszechnianiem tych danych. *Doxxing* jest formą prześladowania, którą trudno podciągnąć pod odpowiedzialność karną, ponieważ z reguły informacje, które są zbierane o danej osobie, rzeczywiście są ogólnodostępne w Internecie. Problem leży w tym, że pozyskuje się je z bardzo starych wpisów na mediach społecznościowych, porównuje zdjęcia tła z grafikami google, żeby ustalić gdzie mieszka dana osoba, czasami pisze do jej znajomych.

Doxxing to często wstęp do bezpośredniego prześladowania w Internecie. Koniecznie poważnie potraktuj sytuację, w których transpłciowy pracownik zgłasza incydenty przemocy w sieci. Może się zdarzyć, że on/ona/ono nie będzie wiedzieć, kto dokładnie jest prześladowcą, ale będzie mieć dostatecznie dużo informacji, żeby mieć pewność, że musi to być współpracownik.

Doxxing może być zakwalifikowany jako molestowanie. W niektórych przypadkach będzie również powodem wszczęcia postępowania karnego przez policję.





* Częste angażowanie transpłciowego pracownika w „diskusje ideologiczne”

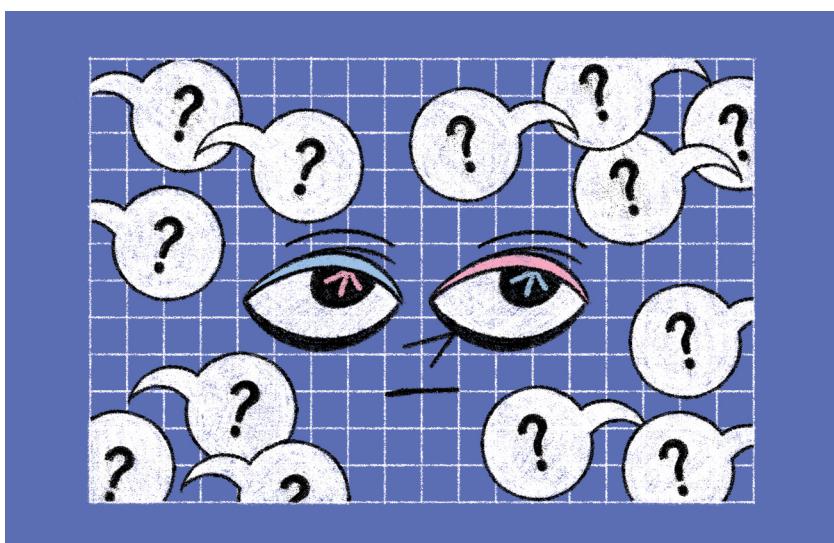
Oczywiście, wszyscy mamy wolność słowa. Niemniej, jeśli pracownik bądź pracownicy podejmują częste dyskusje na temat społeczności LGBTQ+, w których wypowiadają się negatywnie o jej członkach, zwłaszcza w obecności osoby transpłciowej (bądź innego członka tych społeczności), możemy mówić o tzw. mikroagresjach. Nie będą to zachowania, które łatwo dają się zakwalifikować jako przemoc, niemniej są one obciążające dla mniejszości, przede wszystkim przez ich częstotliwość i wszechobecność w przestrzeni publicznej.

Tego typu zachowania trudno jednoznacznie podciągnąć pod molestowanie. W takich wypadkach rozwiązaniem jest raczej dogadanie się z zespołem o nieporuszaniu niektórych tematów w miejscu pracy. Czasem zwykłe zintegrowanie pracowników również może pomóc. Skonsultuj się z transpłciowym pracownikiem przed podjęciem któregokolwiek z tych działań i zapytaj, czy on/ona/ono ma własne pomysły na rozwiązanie takiej sytuacji

* Szykany i otwarta transfobia

Chodzi tu o niedopuszczalne zachowania, takie jak nieuprzejme komentowanie wyglądu transpłciowych pracowników, wykluczanie z zadań grupowych, traktowanie inaczej niż pozostałych członków zespołu (np. nieodzywanie się do danej osoby, dawanie jej ciągle najtrudniejszych zadań przez menedżera), a także dręczenie pracownika na czatach pracowniczych oraz prywatnych (social media, maile).

Zachowania te mogą być formą molestowania lub mobbingu. W takich przypadkach zawsze wymagana jest stanowcza reakcja.



* Ciągłe zwracanie się do transpłciowych pracowników z prośbami o objaśnianie transpłciowości

O ile nie jest to z definicji forma dyskryminacji, jest to zachowanie uciążliwe i na dłuższą metę utrudniające pracę. Osoby transpłciowe nie są rzecznikami społeczności transpłciowej, nie mają też obowiązku mieć bardzo szerokiej wiedzy w tym temacie. O ile zawsze należy traktować osoby trans jako osoby eksperckie w dyskusjach na ich temat, o tyle należy też złożyć zaufanie, że nie zawsze będą mieć siłę czy po prostu chęć objaśniać komuś świat. Zważ na to, że jeśli szukasz konsultacji eksperckiej, np. z lekarzem czy prawnikiem, to jest to ich praca, za którą należy się wynagrodzenie. Jeśli chcesz przeprowadzić w miejscu pracy szkolenie o transpłciowości, zapytaj, czy osoba trans nie chciałaby wziąć w nim udziału, ale nie oczekuj, że się zgodzi. Nie każda osoba chce w ten sposób znaleźć się w centrum uwagi. Potraktuj to również tak jak każde inne szkolenie – jako dodatkową, nieobowiązkową pracę, za którą należy się wynagrodzenie. Zawsze bierz pod uwagę skorzystanie z pomocy zewnętrznych edukatorów zajmujących się zawodowo tematyką propagowania wiedzy o transpłciowości.

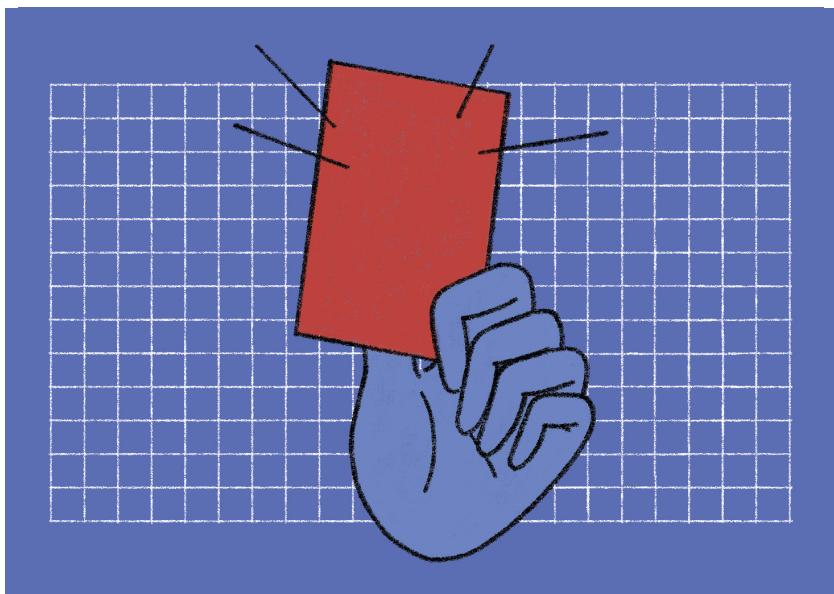
* **Intymne pytania o tranzycję danej osoby, jej genitalia**

Jest to forma molestowania seksualnego. Osoby transpłciowe nie istnieją po to, żeby zaspokajać czyjąkolwiek ciekawość na temat ich ciał. To, jakie leki dana osoba przyjmuje i jakie operacje przeszła, jest jej prywatną sprawą. Zarówno Ty, jak i wszyscy cispłciowi pracownicy, powinniście wiedzieć, że takie pytania są zupełnie nie na miejscu. Nie na miejscu jest również dopytywanie się, kiedy dana osoba planuje taką czy inną zmianę medyczną, a już zupełnie nie na miejscu jest sugerowanie jej, że z jakiegokolwiek powodu powinna jakąś przejść.

* **Działania odwetowe**

Są to działania podejmowane przez przełożonych w odwecie za domaganie się swoich praw przez pracowników. W kontekście transpłciowości np. mobbing lub molestowanie ze strony menedżera wobec osoby transpłciowej, która zgłosiła do kadr jego niewłaściwe zachowanie, polegające na komentowaniu jej wyglądu. Działania odwetowe mogą być wywołane takimi uprawnionymi zachowaniami jak konsultacje ze związkami zawodowymi, korzystanie z przysługujących urlopów zdrowotnych, odmowa wykonania zadania, które nie wchodzi w zakres obowiązków pracownika itp. Zakaz podejmowania działań odwetowych płynie wprost z art. 18(3e) kodeksu pracy.

Warto wspomnieć, że działania odwetowe mogą być podejmowane również wobec innych pracowników, którzy dostrzegają dyskryminację i wstawiają się za dyskryminowaną osobą.



Reagowanie na dyskryminację i mobbing

Właściwe, proporcjonalne i stanowcze, a jednocześnie chroniące osobę dyskryminowaną/mobbowaną reagowanie to delikatna kwestia, do której zawsze należy podchodzić z należytą uwagą. Zastosowane środki dyscyplinarne i naprawcze powinny być zarówno proporcjonalnie dotkliwe, jak i skutkować poprawą zachowania pracownika dopuszczającego się niewłaściwego zachowania. Należy być również uczulonym na działania odwetowe, o których wspominałyśmy wyżej – niestety praktyka pokazuje, że to nie pierwsze zgłoszenie dyskryminacji, a dopiero następujące później zgłoszenie działań odwetowych, prowadzi do działań naprawczych.

W dalszej części poradnika wymieniamy kilka wskazówek jak zapobiegać dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.

Konsekwencje naruszenia zakazu dyskryminacji

Pracownik, który dowiedzie dyskryminacji ze strony pracodawcy, ma prawo ubiegać się o odszkodowanie pieniężne w wysokości nie niższej niż wynagrodzenie minimalne. O przyznaniu wynagrodzenia decyduje sąd pracy. Pracownik może ubiegać się o wyższe odszkodowanie, jeśli tak ocenia poniesione szkody [art. 94(3) k.p.].

Ta sama reguła obowiązuje w przypadku niestosowania się do zasady równości w zatrudnieniu.

Pracownicy mogą dochodzić odszkodowania również w sytuacji, w której pracodawca nie przeciwdziała mobbingowi ze strony współpracowników.

Oprócz tego pracownicy mają prawo ubiegać się o zadośćuczynienie za wyrządzone szkody (np. pokrycie kosztów terapii, rehabilitacji) oraz dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków – publikacji przeprosin, zorganizowania szkolenia specjalistycznego, itp.

Ponadto, zgodnie z przepisami prawa karnego, złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika jest zagrożone grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do 2 lat [art. 218, k.k.].

Konsekwencje mobbingu wobec pracownika

Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Dodatkowo pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Niezależnie od powyższych Państwowa Inspekcja Pracy może nałożyć na pracodawcę grzywnę w wysokości do 30 000 zł za naruszenie przepisów prawa pracy. W skrajnych przypadkach uporczywych naruszeń, pracodawca może też podlegać odpowiedzialności karnej.



* **Informowanie o przysługujących prawach**

Zgodnie z kodeksem pracy [art. 94(1)] pracodawca ma **obowiązek udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, w formie pisemnej lub innej przyjętej w zakładzie**. Oznacza to, że pracownicy powinni mieć w każdej chwili dostęp do tych przepisów – czy to w formie drukowanej w znany miejscu, czy też w formie elektronicznej np. w przestrzeni wspólnej chmury biura. Dobrą praktyką jest informowanie pracowników o istnieniu tych przepisów, kiedy zaczynają pracę, oraz okresowe o nich przypominanie.

* **Przejrzysta polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa**

Wskazanym jest stworzenie jednolitego dokumentu kompleksowo odnoszącego się do zjawiska dyskryminacji. Powinny się w nim znaleźć: informacje o podstawie prawnej, o formach dyskryminacji i mobbingu (z przykładami), o procedurze zgłaszania dyskryminacji i mobbingu oraz pouczenie na temat konsekwencji naruszenia zasad. **Wszyscy pracownicy powinni zapoznać się z dokumentem, zaczynając pracę, co potwierdzają podpisem.** W ten sposób istnieje jasna podstawa do podjęcia działań antydyskryminacyjnych, a sprawcy przemocy nie mogą zasłaniać się niewiedzą. W ten sposób spełniony zostaje również ww. obowiązek informowania o przepisach antydyskryminacyjnych.

Dobrym przykładem takiego dokumentu jest propozycja **polityki zapobiegania molestowaniu seksualnemu** dostępna na stronie stanu Nowy Jork¹ (dokument z polskim tłumaczeniem).

Źródła:

- 1 **Propozycja modelowa polityki przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu, New York State 2023.**
<https://pl.ny.gov/programs/combatting-sexual-harassment-workplace>

* Zgłaszanie dyskryminacji/mobbingu

Pracownicy powinni mieć możliwość zgłoszania dyskryminacji i mobbingu oraz otrzymać instrukcję postępowania w tym zakresie. Dodatkowo Sejm pracuje już nad przepisami tzw. Ustawy o sygnalistach, zgodnie z którą pracodawcy będą zobowiązani do zapewnienia ochrony pracowników zgłaszających naruszenia w miejscu pracy oraz do stworzenia bezpiecznych kanałów przyjmowania zgłoszeń w tym zakresie.

W zakładzie pracy powinna być wyróżniona **więcej niż jedna osoba przyjmująca zgłoszenia o dyskryminacji**. Ma to na celu zapewnienie, że pracownik nie znajdzie się w sytuacji, w której osoba przyjmująca zgłoszenie zatai je ze względu na własne uprzedzenia lub relację z osobą dyskryminującą.

Pracownicy powinni mieć **więcej niż jedną możliwą drogę zgłoszenia dyskryminacji** – np. zarówno mailowo, jak i osobiste. Świeście byłoby, gdyby mieli możliwość zgłosić dyskryminację anonimowo poprzez formularz internetowy lub „skrzynkę na listy” znajdującą się w ogólnodostępnym miejscu w zakładzie pracy.

* Ochrona osoby dyskryminowanej

Twoja procedura radzenia sobie z dyskryminacją i mobbingiem powinna zawsze uwzględniać dobro osoby dyskryminowanej. Oczywiście bez udowodnienia zajścia dyskryminacji nie powinno się wyciągać konsekwencji wobec żadnego z pracowników. **Od momentu zgłoszenia dyskryminacji należy jednak działać, opierając się na założeniu, że miała ona rzeczywiście miejsce.**

Co za tym idzie, należy odpowiednio chronić pracowników dyskryminowanych (o ile, oczywiście, zostali oni wskazani w zgłoszeniu).



To osoba dyskryminowana i/lub osoby zgłaszające naruszenia z reguły narażają się na jej nasilienie, jeśli sprawca dowie się o zgłoszeniu. Zastraszanie, że nikt nie uwierzy osobie doświadczającej przemocy oraz że za zgłoszenie takich zachowań spotka ją jeszcze gorsze traktowanie, to jedne z najczęstszych zachowań, za pomocą których sprawcy starają się zapewnić sobie nietykalność.

Jak już wspominałyśmy, jeżeli dochodzi do dyskryminacji i mobbingu, to prawie zawsze dokonują ich osoby bardziej społecznie uprzewilejowane. Tym samym osoby należące do mniejszości mają za sobą prawie zawsze doświadczenia poprzednich sytuacji, w których nikt nie zareagował na niewłaściwe zachowania wobec nich. Tym trudniej jest im w ogóle zachowania niewłaściwe zgłaszać.

Nawet jeśli dochodzenie ostatecznie nie udowodni sprawcy, że dopuścił się dyskryminacji/mobbingu lub jeśli zgłoszenie było nadużyciem (takie sytuacje zdarzają się bardzo rzadko), potraktowanie sprawy poważnie i reakcja z Twojej strony pokazują, że w miejscu pracy obowiązuje jasny kodeks etyczny i otwartość na różnorodność.

Procedury zgłaszania naruszeń powinny możliwie szczegółowo określić również sposób działania pracodawcy w celu zbadania sprawy.

Osoby prowadzące z pracownikami rozmowy o zaistniałej sytuacji powinny robić to możliwie dyskretnie – np. poprzez rozmowy wideo, jeśli jest taka możliwość, lub wezwanie pracowników na rozmowę do oddzielnego pomieszczenia bez informowania pozostałych pracowników o przyczynie.

Rozmowa z osobą oskarżoną o dyskryminację powinna być przeprowadzona po innych rozmowach, żeby nie próbowała ona zastraszać lub zjednać sobie współpracowników.

Procedura przesłuchania zaangażowanych osób powinna odbyć się w możliwie krótkim przedziale czasowym. Ogólne postępowanie antydyskryminacyjne powinno trwać możliwie jak najkrócej.

Jeśli zgłoszona dyskryminacja nosi znamiona rażącej i masz takie możliwości, **rozważ rozdzielenie dyskryminowanych i dyskryminujących pracowników** – na przykład poprzez tymczasowe przeniesienie do innego zespołu. Nie jest to rozwiązanie stałe, a jedynie tymczasowe, mające na celu doraźne zatrzymanie mechanizmów przemocy.

Pamiętaj, że niektóre formy przemocy noszą znamiona czynów zabronionych, np. gwałt czy naruszenie integralności cielesnej (np. pobicie). W takich przypadkach masz obowiązek niezwłocznie zgłosić podejrzenie zajścia przestępstwa na policję.

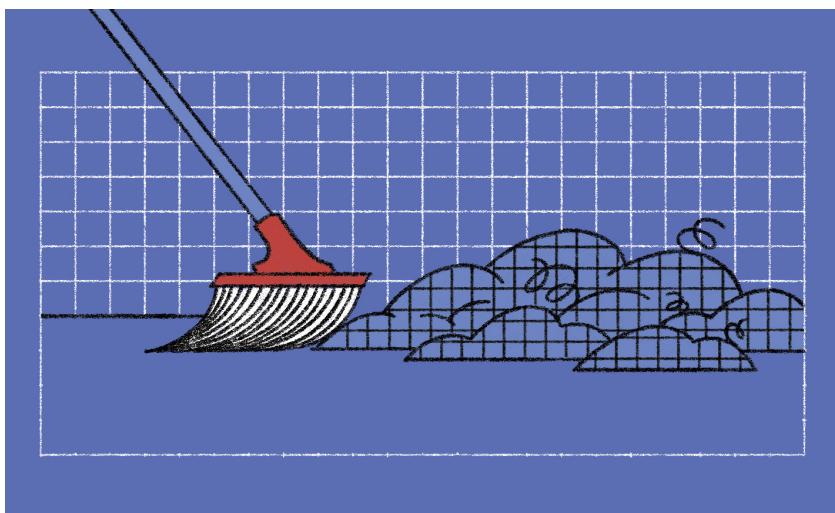
* Budowanie pozytywnych relacji w miej- scu pracy

Warto pamiętać, że dyskryminacji i mobbingowi można zapobiegać m.in. poprzez budowanie pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami. Kiedy pracownicy widzą siebie nawzajem jako ludzi, a nie jedynie przedstawicieli jakichś grup, zachodzi mniejsze ryzyko wystąpienia dyskryminacji. Uprzedzenia często wynikają z braku bliższego kontaktu z osobami postrzeganymi jako inne. Team building, zwłaszcza taki, który nazywa po imieniu nierówności ze względu na status społeczny, to nieocenione narzędzie w zapobieganiu przemocy.

Budowanie dobrych relacji pomiędzy pracownikami oraz mocny kodeks etyczny miejsca pracy zwiększą też prawdopodobieństwo, że pracownicy będą reagować na dyskryminację jednego pracownika przez innego. W ten sposób osoby należące do mniejszości czują się bezpieczniej, a sytuacje dyskryminacji da się wykryć wcześniej.

* Uwzględnienie opinii i potrzeb pracowni- ka dyskryminowanego

Dyskryminowany pracownik powinien mieć prawo wypowiedzenia się, w jakim stopniu i czy w ogóle chce uczestniczyć w postępowaniu antydyskryminacyjnym (nie licząc złożenia wyjaśnień). Dobrze jest dowiedzieć się czego taki pracownik oczekuje od procesu oraz wesprzeć go w dochodzeniu swoich praw. Warto zapytać pracownika, co można zmienić w zakładzie pracy, żeby był dla niego bezpieczniejszym miejscem. Należy poważnie traktować komunikaty o tym, że czuje niechęć również ze strony innych pracowników niż jedynie osoby oskarżonej o dyskryminację. Odczucia pracownika-członka mniejszości to z reguły dobry barometr ogólnej atmosfery wokół kwestii równości w zakładzie pracy.



* Wyciąganie konsekwencji

Odpowiedzialność finansowa wobec dyskryminowanego pracownika zawsze leży po stronie przedsiębiorstwa, wobec czego konsekwencje, jakie ponoszą dyskryminujący pracownicy, muszą przyjąć inny charakter. Dyskryminacja i molestowanie to poważne problemy, wobec czego wyciągane konsekwencje powinny być dotkliwe.

Po odpowiednim zbadaniu sprawy możesz zastosować wobec pracownika, który dopuścił się dyskryminacji lub mobbingu, odpowiednie konsekwencje, takie jak kary porządkowe: upomnienie i nagana. Taki wpis widnieje w aktach przez rok i jest to okres, kiedy pracownik ma czas na wykazanie poprawy. Dokument z wpisem do akt musi zostać sporządzony w dwóch kopiiach i, oprócz opisu sytuacji, musi również zawierać wyjaśnienia pracownika. Taki wpis musi zostać sporządzony w przeciągu dwóch tygodni od dowiedzenia się o zdarzeniu i nie później niż 3 miesiące od jego wystąpienia. Pracownik ma tydzień na odwołanie się od tej formy kary, a pracodawca musi w przeciągu dwóch tygodni rozpatrzyć odwołanie.

W przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracownika możesz rozwiązać z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (tzw. dyscyplinarka). Należy pamiętać, że pracownika można zwolnić dyscyplinarnie przed upływem 1 miesiąca od chwili, kiedy pracodawca dowiedział się o ciężkim naruszeniu obowiązków (tj. na przykład o dopuszczeniu się mobbingu czy dyskryminacji).

Rekomendujemy, aby stałą praktyką było **wysłanie pracownika dopuszczającego się dyskryminacji na obowiązkowe szkolenie antydyskryminacyjne**. W ten sposób pracownik uzyskuje więcej informacji, na co powinien zwracać uwagę w swoim zachowaniu. Nie będzie mógł również zasłaniać się niewiedzą, jeśli sytuacja się powtórzy.

Wreszcie, **przeniesienie pracownika do innego zespołu lub działu z reguły nie jest dobrym rozwiązaniem**. W ten sposób konflikt nie zostaje wyjaśniony a jedynie odsunięty, a osoby po-szkodowane mogą odnieść wrażenie, że pracodawca działa na rzecz sprawcy, umieszczając go wśród osób, które nie doświadczyły z jego strony niewłaściwych zachowań. Tego typu działanie powinno być brane pod uwagę jedynie, jeśli taka prośba pada bezpośrednio od osób dyskryminowanych, a i w tej sytuacji należy ją przedyskutować i zastanowić się, czy nie ma żadnych lepszych rozwiązań.

Z badań – molestowanie seksualne w miejscu pracy

Badania CBOS z 2018 r. pokazują, że **co czwarta osoba w Polsce była świadkiem molestowania seksualnego w miejscu pracy lub nauki**. Z kolei raport z badania STER *Przełamać tabu. Raport o przemocy seksualnej* z 2016 r. dostarcza informacji o tym, że **87% kobiet co najmniej raz w życiu doświadczyło takiej przemocy**. Badania znajdują potwierdzenie w nowszych badaniach ankietowych, np. przeprowadzonych przez interviewme w 2021.

To ostatnie na próbie 600 respondentów pokazuje, że co czwarta osoba co najmniej raz doświadczyła molestowania seksualnego w pracy. W prawie połowie przypadków sprawcą był współpracownik. Jedynie 27% osób, które doświadczyły molestowania, zgłasza to, a aż wobec 33% sprawców nie są wyciągane żadne konsekwencje.

Źródła:

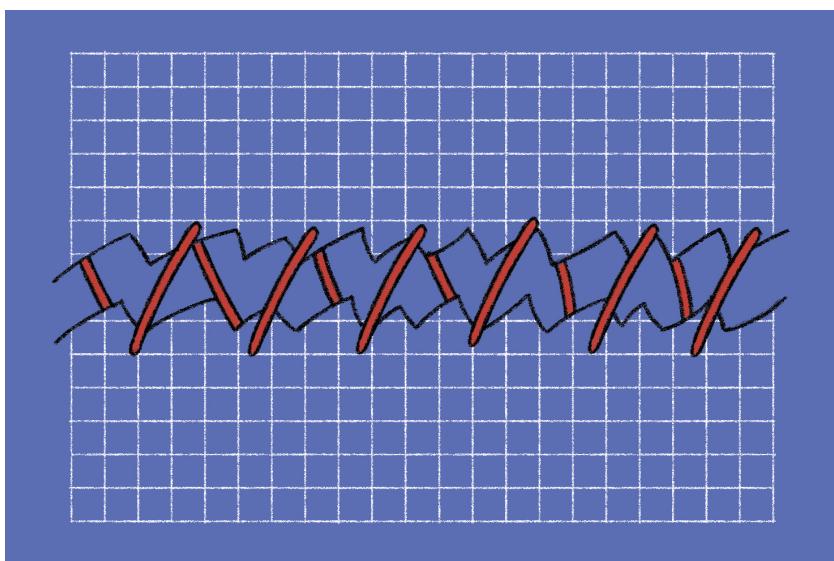
Przełamać tabu. Raport o przemocy seksualnej, red. M. Grabowska, A. Grzybek, Fundacja na rzecz równości i emancypacji STER, Warszawa 2016.
<https://docplayer.pl/26339969-Przelamac-raport-o-przemocy-seksualnej-tabu.html>

Molestowanie seksualne. Komunikat z badań, „Centrum Badań Opinii Społecznej” 2018, nr 98.
https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_098_18.PDF

W. Martyński, Molestowanie seksualne w pracy w Polsce. Badanie 2021, „interviewme” 2021.
<https://interviewme.pl/blog/molestowanie-seksualne-w-pracy-badanie>

Działania naprawcze

Postępowanie antydyskryminacyjne/antymobbingowe nie zakończyło się powodzeniem, jeśli zakład pracy nie wypracował na jego skutek lepszych metod zapobiegania dyskryminacji i reagowania na nią. Wyciągnięcie konsekwencji wobec sprawcy przemocowego działania to z reguły za mało, żeby zmniejszyć ryzyko naruszeń w przyszłości. Te konsekwencje oczywiście powinien on ponieść, ale nie jest to cel sam w sobie, a jedynie jeden ze środków, za pomocą których budujemy w zakładzie pracy atmosferę wzajemnego szacunku.



Szkolenia antydyskryminacyjne i antymobbingowe

Rolą takich szkoleń jest dostarczenie pracownikom wiedzy i wykształcenie w nich zdolności samodzielnego reagowania na dyskryminację i mobbing. Osoby z grup ryzyka (osoby homoseksualne, biseksualne, transpłciowe, niepełnosprawne, należące do mniejszości religijnych, niebiałe, kobiety) czują się dzięki nim chociaż trochę bezpieczniej w miejscu pracy. Szkolenia antydyskryminacyjne dla osób LGBT+ prowadzi wiele organizacji pozarządowych reprezentujących społeczność, np. Grupa Stonewall lub Fundacja Trans-Fuzja.

Jeśli decydujemy się na zlecenie przeprowadzenia takiego szkolenia w następstwie wystąpienia przemocowych zachowań, może ono przybrać formę studium przypadku – wspólnie z zespołem analizujemy zaistniałą sytuację i staramy się wypracować ogólne zasady i mechanizmy zapobiegawczo-ochronne.

Większy nacisk na teambuilding

Jak już pisałyśmy, wzmacnianie relacji w zespole to jeden ze sposobów zmniejszania ryzyka wystąpienia dyskryminacji. Oczywiście, zwłaszcza po wystąpieniu dyskryminacji i mobbingu, absolutnie nie może ono przybierać formy zmuszania sprawcy przemocy i osoby, która jej doświadczyła, do budowania pozytywnej relacji. W ten sposób wysyłamy sygnał: „udajemy, że nic się nie stało” i lekceważymy uczucia osoby poszkodowanej.

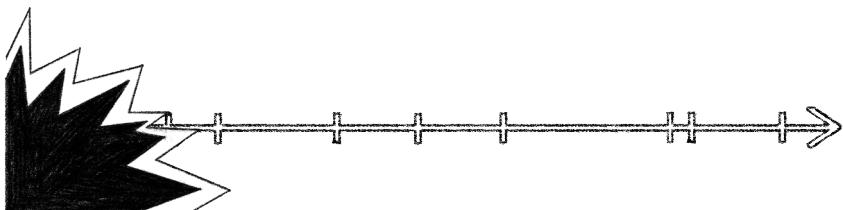
Wydarzenia socjalne powinny mieć neutralny charakter i być otwarte dla wszystkich pracowników. Rozważ aktywności grupowe, które zawierają element zabawy grupowej (np. karaoke), które rozładują atmosferę wokół niedawnego kryzysu.

Podsumowanie kryzysu

Ważne jest, żeby przeprowadzić wspólną rozmowę z pracownikami **zamykającą kryzysowy moment**. W takiej rozmowie powinieneś/powinnaś krótko streścić co zaszło, nazwać po imieniu błędy popełnione przez Ciebie i stronę odpowiedzialną, poinformować jakie działania naprawcze zostały podjęte oraz zadeklarować, jak zakład pracy będzie radzić sobie z takimi sytuacjami w przyszłości. Należy podkreślić, że zależy Ci na budowaniu zdrowej atmosfery w miejscu pracy oraz że dyskryminacja nie była i nie będzie tolerowana.

Warto docenić postawę osób, które wstawiły się za osobą doświadczającą przemocy, i/lub odwagę osoby, której te zachowania dotyczyły, potrzebną do zgłoszenia nadużyć. Podkreśl, że osoby należące do mniejszości są częścią załogi i ich praca jest równie wartościowa, co pozostałych pracowników oraz że wszystkim pracownikom należy się taki sam szacunek.

Na koniec dobrze odnieść się do osób, które dyskryminowały/mobbowały – zostały wobec nich już wyciągnięte konsekwencje i wierzysz, że taka sytuacja się więcej nie powtórzy. Poproś, żeby osoby w miejscu pracy uznały sprawę za zakończoną, dały sprawcom kredyt zaufania i starały się traktować ich neutralnie.



Mediacje pracownicze – rozwiązańe suplementacyjne

Profesjonalne mediacje pracownicze, prowadzone przez zewnętrznego specjalistę lub wykwalifikowaną osobę z działu kadr, mogą być pomocne, **kiedy w zakładzie pracy utrzymuje się atmosfera wzajemnych uprzedzeń w następstwie postępowania antydyskryminacyjnego i antymobbingowego**. Mediacja nie może zastąpić postępowania wyjaśniających, ponieważ zakłada równość pozycji uczestników, która w przypadku dyskryminacji nie zachodzi.

Celem mediacji pracowniczej przeprowadzonej w następstwie konfliktu jest wypracowanie zbioru reguł mających na celu poprawę stosunków koleżeńskich i usprawnienie pracy. Mediacja powinna być przeprowadzana z pomocą facylitatora. Facylitator wysłuchuje wszystkich stron konfliktu, zbiera ich pomysły na rozwiązanie konfliktu a następnie moderuje dyskusję, w ramach której strony wypracowują kompromis. Mediacja zawsze powinna zakończyć się sporządzeniem dokumentu wyszczególniającego wzajemne zobowiązania oraz konsekwencje ich nieprzestrzegania. Taki dokument podpisują wszystkie strony konfliktu. Wskazanym jest, aby pracodawca przechowywał dodatkową kopię dostępną do wglądu stron.

Mediacje sprawdzają się na przykład w przypadkach: konfliktów pomiędzy pracownikami związanych z planem przebiegu prac, konfliktów interpersonalnych bez znamion dyskryminacji i molestowania, konfliktów na tle interpretacji i aplikacji reguł funkcjonowania miejsca pracy.

Źródła:

Dyskryminacja i równe traktowanie innych osób niż pracownicy, biznes.gov.pl 2021.

<https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00180>

M. Karpinski, Zakaz dyskryminacji i polityka antydyskryminacyjna – co należy wiedzieć?, „Poradnik Pracownika” 2021.

<https://poradnikpracownika.pl/-zakaz-dyskryminacji>

S. Filas, Skutki dyskryminacji w zatrudnieniu, „Zawodowy S.O.S.” 2019.

<https://zawadowysos.pl/skutki-dyskryminacji-w-zatrudnieniu/>

R. Kozłowski, Co grozi pracodawcy za dyskryminację pracowników?, adwokatkozlowski.pl 2018.

<https://adwokatkozlowski.pl/2018/09/24/co-grozi-pracodawcy-za-dyskryminacje-pra>

Słowniczek z podstawowymi terminami dotyczącymi transpłciowości i tranzycji

Płeć przypisana przy urodzeniu – płeć, którą nadano osobie w dokumentach przy sporządzaniu jej aktu urodzenia.

Transpłciowość – w szerokim sensie określanie swojej płci jako odmiennej od płci przypisanej przy urodzeniu.

Cispłciowość – określanie swojej płci jako zbieżnej z płcią przypisaną przy urodzeniu.

Ekspresja płciowa – wygląd i zachowanie, za pomocą których komunikujemy naszą przynależność do kategorii płciowych. Opiera się na stereotypach. Składają się na nią takie cechy jak fryzura, biżuteria, ubrania, sposób chodzenia i mówienia, maneryzmy, itd.

Tożsamość płciowa, płeć odczuwana, poczucie płci – wewnętrzne poczucie płci. Nasza psychiczna identyfikacja z jakąś płcią lub jakimiś aspektami odczuwanymi jako płeć. Przymujemy, że jest to najlepsze kryterium określania, jakiej płci ktoś rzeczywiście jest. To właśnie poczucie płci z reguły umożliwia osobom transpłciowym zorientować się, że są transpłciowe.

Płeć społeczna – płeć, w której funkcjonujemy społecznie, za którą jesteśmy uznawane – czy to na podstawie naszej ekspresji, czy na podstawie deklaracji.

Binarność, binarna płeć – określanie swojej płci jako mieszącej się w ramach jednej z dwóch ogólnodostępnych kategorii płciowych – „kobieta” lub „mężczyzna”.

Niebinarność, niebinarna płeć – określanie swojej płci jako innej niż kobieta i innej niż mężczyzna. Jest wiele innych tożsamości, które mieszczą się w niebinarnym spektrum płci – mogą być definiowane przez odwołania do kobiecości i męskości, ale nie muszą.

Uwaga: niebinarność to nie „trzecia płeć”, ale szeroki koncept opisujący wiele różnych płci. Nie ma określonego niebinarnego wyglądu czy zestawu zachowań. Część osób niebinarnych może przechodzić tranzycję medyczną, inne tylko tranzycję społeczną.

Rodzaj gramatyczny – kategoria gramatyczna, w języku polskim przypisana do rzeczownika (w liczbie pojedynczej istnieje rodzaj męski, żeński i neutralny, w liczbie mnogiej męskoosobowy i niemęskoosobowy). Inne części mowy (np. przyniomości i czasowniki) odmieniają się przez rodzaj.

Rodzaj neutralny – rodzaj gramatyczny, który charakteryzuje się zaimkiem „ono” oraz końcówki czasownikowe -ło, -łom, -łoś (np. poszło, zjadłeś, zrobiło), i rzeczownikowe -o, -e, -ę (np. dziecię, słońce, krzesło).

Neutralitywy – rzeczowniki osobowe w rodzaju neutralnym, najczęściej odnoszące się do nazw zawodów. W zależności od

przyjętej formy kończą się na -o lub -e, np. psycholoże, profesoro, pracownicze, przyjacioło.

Feminatywy – rzeczowniki osobowe w rodzaju żeńskim, najczęściej odnoszące się do nazw zawodów. W zależności od przyjętej formy kończą się na -a lub -ka, np. prezydenta, psycholożka, pielęgniarka, inżyniera

Tranzycja – szeroko pojęty proces uzgadniania swojej ekspresji płciowej, tożsamości prawnej i ciała z odczuwaną płcią. Tranzycje nie mają jednej wyznaczonej „właściwej” trajektorii – dla każdej osoby jest to proces indywidualny, który może zachodzić np. wyłącznie na poziomie zmiany ubioru lub sposobu, w jaki osoba chce, aby się do niej zwracać.

Deadname/dednejm, nekronim – dosłownie „martwe imię”, czyli imię, którym osoba transpłciowa posługiwała się przed rozpoczęciem tranzycji. Pytanie osoby transpłciowej o jej deadname jest co do zasady uznawane za faux pas.

Uzgodnienie płci metrykalnej – prawny proces uzgodnienia płci w dokumentach z płcią odczuwaną. W Polsce odbywa się na drodze sądowego powództwa cywilnego poprzez pozew przeciwko swoim rodzicom.

HRT/HTZ – hormonalna terapia zastępcza (ang. hormone replacement therapy) – zbiorcza nazwa na wszelkie preparaty medyczne, które osoby transpłciowe przyjmują celem uzgodnienia fizjologii swojego ciała z ich płcią odczuwaną.

Osoba transmęska – parasolowe określenie na wszystkie osoby z żeńską płcią przypisaną, które widzą swoją płeć gdzieś na spektrum męskości.

Osoba transkobieca – parasolowe określenie na wszystkie osoby z męską płcią przypisaną, które widzą swoją płeć gdzieś na spektrum kobiecości.

Dysforia płciowa – stres i przykro uczucia towarzyszące różbieżnościom pomiędzy płcią odczuwaną a funkcjonowaniem społecznym i/lub własną cielesnością.

Euforia płciowa – radość i pozytywne uczucia wokół bycia traktowaną zgodnie z płcią odczuwaną i/lub czucia się dobrze ze swoim ciałem i ekspresją płciową.

Passing, uchodzenie – pojęcie oznaczające bycie postrzeganym jako dana płeć, zazwyczaj jako ta zgodna z tożsamością płciową. Często osoby transpłciowe pożądają passingu, ale nie jest to zasadą. Passing w żadnym wypadku nie jest miarą tego jak „bardzo” ktoś jest transpłciowy

Mikroagresje – zbiór pospolitych świadomych i nieświadomych zachowań, które komunikują wrogie nastawienie wobec marginalizowanych grup, np. komentarz, że osoba niebiała świetnie mówi po polsku (podczas gdy może to być jej pierwszy język), żarty, w których puentą jest transpłciowość lub nieheteroseksualność etc.

Outing – niepożądane zachowanie polegające na ujawnianiu transpłciowości danej osoby innym osobom bez jej zgody. Odnosi się również do niechcianego ujawniania nieheteroseksualności.

Osoby autorskie:

Nina Kuta – aktywistka, transfeministka, redaktorka portalu tranzycja.pl

Reza Sałajczyk – licencjato filozofii, z wykształcenia nauczycielo i pedagogo, z praktyki pracownika biurowo-umysłowe; trans separatysto

Otalia Łysakowska – redaktorka portalu tranzycja.pl, doula tranzycji, artystka wizualna

Konsultacje merytoryczne:

Jarosław Skupiński – konsultant i trener D&I z Grupy Stonewall

Magdalena Stęga – DEI Consultant & Transgender Advocate

Piotr Łysakowski – konsultant, warsztatowiec, strateg od startupów

Magdalena Zgłobica – prawniczka, działa na rzecz praw osób LGBT+

Zenobia Żaczek – transkobieta, współzałożycielka Związku Syndykalistów Polski i Komitetu Obrony Praw Lokatorów, organizatorka protestów w obronie praw lokatorów i pracowników

