

**TRANS**

**FOR**

**MA**

**CJA**

**DOBRE PRAKTYKI  
WŁĄCZAJĄCE  
W MIEJSCU PRACY**

# TRANS FOR MA CJA

DOBRE PRAKTYKI  
WŁĄCZAJĄCE  
W MIEJSCU PRACY



Publikacja ma charakter utworu wieloautorskiego. Powstała dzięki wolontariackiej współpracy osób i organizacji zaangażowanych w budowanie włączającego miejsca pracy.

Agnieszka Szamałek-Michalska, Aleksandra Hynek, Alina Radczuk, Anna Mazurczak, Anna Szade, Ane Piżl, Artur Łada, Beata Markowska, Daria Zarębska, Dawid Wojtyczka, Dominika Sadowska, Edyta Jaźwiec, Elżbieta Sienawska, Gabriela Borecka, Kamil Kuhr, Karolina Koprianiuk, Ma Stęga, Natalia Trzebniak, Paweł Wróblewski, Piotr Olański, Radek Pawełczyk, Rafał Mikołajczyk

Wydawczyni\_ca: Divercity+

Redakcja merytoryczna: Dominika Sadowska, Divercity+

Konsultacja prawna: adw. Anna Mazurczak, Kancelaria Knut Mazurczak Adwokaci

Redakcja i korekta językowa: Marcin Grabski (mesem.pl)

Opracowanie graficzne: CD Projekt RED / Tomasz Kłos

ISBN 978-83-964893-0-2



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>

## Spis treści

Wprowadzenie .....	7
Zasadność tworzenia organizacji włączającej osoby transpłciowe, w tym niebinarne .....	9
<b>WIEDZA O TRANSPŁCIOWOŚCI I NIEBINARNOŚCI .....</b>	<b>11</b>
Kim jest osoba transpłciowa, a kim jest osoba niebinarna .....	12
Narzędziownik terminologiczny .....	14
Proces tranzycji a rola miejsca pracy .....	18
Pierwszy kontakt i informacja o tranzycji .....	22
Pierwsze rozmowy .....	23
Kwestie związane z transpłciowością a polski system prawny .....	34
<b>KOMUNIKACJA I JĘZYK WŁĄCZAJĄCE OSOBY TRANSPŁCIOWE, W TYM NIEBINARNE .....</b>	<b>39</b>
Język inkluzywny - ogólne zasady i korzyści .....	40
Ogólne zasady postępowania wobec osób transpłciowych, niebinarnych, ale także cispłciowych i wszystkich zatrudnionych .....	49
<b>ROLA PRACODAWCY I PRACODAWCZYNI W BUDOWANIU ORGANIZACJI WŁĄCZAJĄCEJ OSOBY TRANSPŁCIOWE, W TYM NIEBINARNE .....</b>	<b>55</b>
Zasada ogólna – zakaz dyskryminacji .....	56
Rekrutacja wrażliwa na tożsamość płciową .....	58
Preonboarding i onboarding .....	67
Praca na co dzień .....	70
Rozwiązanie umowy o pracę .....	73
Kontakt z otoczeniem biznesowym .....	73
Sojusznictwo – osoby sojusznicze, sieci pracownicze .....	75

## Wprowadzenie

Droga Osobo,

cieszymy się, że sięgnęłaś po nasz TRANSformacyjny zbiór inspiracji! Niewiele jest w Polsce łatwo dostępnych i rzetelnych źródeł wiedzy o transpłciowości i niebinarności, zwłaszcza związanych z zagadnieniami funkcjonowania zawodowego, dlatego postanowiły\_liśmy podzielić się naszym doświadczeniem i naszą wiedzą. Dla większości osób – niezależnie od tożsamości płciowej – istotnymi aspektami życia są relacje zawodowe, atmosfera w pracy, akceptacja, szacunek i możliwości rozwoju zawodowego. Również dla osób transpłciowych ważne jest, by miejsce pracy było bezpieczną, neutralną przestrzenią, w której nie będą narażone na dyskryminację lub wykluczenie. I właśnie temu tematowi poświęcamy tę publikację. Naszym wspólnym celem jest zarówno to, żeby osoby spod parasola transpłciowości czuły się wspierane i włączane w miejscu pracy, jak i to, aby wszystkie osoby zaangażowane w proces tranzycji były wyposażone w odpowiednie narzędzia i wiedzę, które sprzyjać będą budowaniu kultury równości i szacunku w miejscu pracy.

Zespół, który pracował nad niniejszą publikacją, to grupa osób zaangażowanych w działania na rzecz różnorodności i równości, które na co dzień pracują w organizacjach biznesowych o różnym profilu. Divercity+ zainicjowała prace i zainspirowała nas do realizacji tego wy-

magającego, ale w naszym rozumieniu bardzo potrzebnego projektu. Kolejne rozdziały były pisane lub konsultowane przez osoby, które tematyka publikacji dotyka bezpośrednio – osoby transpłciowe, w tym osoby niebinarne, biorące w swoich miejscach pracy czynny udział w budowaniu wsparcia dla osób w tranzycji, osoby sojusznicze, specjalizujące się w tym temacie: prawniczki i prawników, ludzi biznesu oraz trenerki\_ów antydyskryminacyjnych. Wśród nas są również osoby prowadzące tęcza sieci pracownicze, takie, które pełnią funkcję DE&I liderek\_ów, osób zaufania oraz osoby pracujące w działach HR. Ta różnorodność doświadczeń i perspektyw z założenia spowodować miała szerokie i komplementarne spojrzenie na funkcjonowanie organizacji oczami osoby transpłciowej, w tym niebinarnej.

Oddajemy zatem w Twoje ręce rezultat kilkumiesięcznej wytężonej i całkowicie wolontariackiej pracy. Kieruje nami przekonanie, że jest on kolejnym małym krokiem do zmiany świata na bardziej życzliwy i przyjazny wszystkim. W dalszej części znajdziesz pakiet wiedzy – od słownika najpotrzebniejszych pojęć po scenariusze rozmów i sytuacji, które mogą się pojawić, gdy do zespołu dołączy osoba transpłciowa i niebinarna. Pracując nad tą publikacją, starały\_liśmy się, żeby była ona przydatna w organizacjach zatrudniających nie tylko setki osób, ale także w małych, kilkuosobowych przedsiębiorstwach. Bez względu na to, jaką organizację współtworzysz, ten materiał jest dla Ciebie!

Piszemy go, zwracając szczególną uwagę na słowa, tak by język tego zbioru inspiracji i dobrych praktyk był inkluzywny i nikogo nie wykluczał. Dlatego wielokrotnie w tekście używamy tak zwanych osobatywów, czyli form typu „osoba menedżerska” czy „osoba sojusznicza”. Pozwala to uniknąć ciągłego podkreślania płci (menedżerka/menedżer) i zauważyć także wśród nas osoby niebinarne. Zależy nam, by każda z osób czytających to opracowanie czuła, że kierujemy te słowa właśnie do niej, tak jak teraz kierujemy je do Ciebie. Na początku może to wydać się dziwne, a nawet śmieszne. Spodziewamy się jednak, że szybko przywykniesz do zastosowanej przez nas narracji, a nawet być może zaobserwujesz, że używanie osobatywów może stanowić prosty, lecz niezwykle ważny element budowania włączającej kultury organizacyjnej.

Życzymy przyjemnej lektury i radości ze stosowania w praktyce inspiracji i rozwiązań proponowanych w niniejszym opracowaniu. Każdy krok, nawet ten najmniejszy, jest krokiem w stronę bezpiecznego i włączającego miejsca pracy dla wszystkich osób (współ)pracujących. Nawet jeśli nie w każdej firmie uda się wprowadzić od razu wszystkie zmiany, to już te niewielkie będą wartością.

*Zespół redakcyjny*

## Zasadność tworzenia organizacji włączającej osoby transpłciowe, w tym niebinarne

---

Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi w swej godności i swych prawach<sup>1</sup>. To założenie jest podstawą współczesnej koncepcji praw człowieka, którą wyrażają systemy prawne, moralne i filozoficzne państw na wszystkich kontynentach. Orientacja psychoseksualna i tożsamość płciowa, podobnie jak płeć, wiek, stan zdrowia, religia, wygląd, kolor skóry i inne cechy, są integralną częścią godności i człowieczeństwa każdej istoty ludzkiej i nie mogą być przyczyną dyskryminacji ani innych nadużyć ze strony państwa czy innych podmiotów. „Nie wolno dyskryminować osób transpłciowych w zatrudnieniu. Konstytucyjny zakaz dyskryminacji, a także tak zwana ustawa równościowa obejmują swoją ochroną również osoby transpłciowe, wyznaczają w Polsce standard ochrony, z którego powinniśmy być dumni i dumne” – wskazał adwokat Paweł Knut, pełnomocnik powódki, w komentarzu do pierwszego w Polsce wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie, który potwierdził obowiązywanie zakazu dyskryminacji osób transpłciowych w zatrudnieniu. Nie chodzi przy tym o szczególne traktowanie kogoś ze względu na tożsamość płciową tej osoby, ale o to, aby powyższe cechy nie stały się powodem ograniczania lub pozbawiania ludzi należnych im praw. Osoby transpłciowe, w tym niebinarne były, są i będą częścią społeczeństwa stale obecną w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym. Ważne jest, by każda osoba czuła się w miejscu pracy bezpieczna i traktowana z szacunkiem oraz poszanowaniem jej godności.

---

1 Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

Część pierwsza

# Wiedza o transpłciowości i niebinarności

---

## Kim jest osoba transpłciowa, a kim jest osoba niebinarna

Osoba transpłciowa to osoba, której błędnie oznaczono płeć przy urodzeniu. Na przykład mężczyzna, któremu w akcie urodzenia wpisano płeć żeńską, albo kobieta, której wpisano płeć męską. Transpłciowe są również wszystkie osoby niebinarne, ponieważ ich akt urodzenia i dokumenty tożsamości przypisują im płeć niezgodną z ich identyfikacją i tożsamością płciową. Na przykład osoba niebinarna, która została określona jako mężczyzna (na podstawie wyglądu genitaliów), ale nie określa się jako mężczyzna. Drugą możliwością jest przypisanie osobie niebinarnej płci żeńskiej przy urodzeniu. Ten zapis, który w przyszłości okaże się błędny, jeśli osoba nie będzie identyfikować się jako kobieta, jest legalnym wyznacznikiem transpłciowości.

O transpłciowości decyduje zatem błąd przy oznaczaniu płci w dniu urodzenia, a nie jakiegokolwiek zabiegi, które podejmują osoby transpłciowe, w tym niebinarne, by zmienić swój wygląd, własną ekspresję lub uzgodnić zapis w dokumentach. Dlatego w niniejszym opracowaniu zdecydowałyśmy się używać określenia „osoby transpłciowe, w tym niebinarne”. Choć określenie „osoby transpłciowe” jest bardzo pojemne, to widoczność osób niebinarnych w przestrzeni publicznej jest niewielka. Najczęściej gdy ktoś podnosi temat transpłciowości, mówi tylko o kobietach i mężczyznach. Żeby zwrócić uwagę na obecność osób niebinarnych i wzmacniać ich widoczność, podkreślamy wielokrotnie, że tematy, o których tu piszemy, dotyczą także osób niebinarnych.

Ich sytuacja jest w Polsce zdecydowanie różna niż sytuacja transpłciowych kobiet i mężczyzn. Polski system prawny dopuszcza istnienie tylko dwóch płci (o czym piszemy również w dalszej części poradnika), nawet więc te spośród osób niebinarnych, które chciałyby przejść tranzycję i uzgodnić płeć, nie mają ku temu pełnej możliwości prawnej. Polska nie wprowadziła jeszcze w tym zakresie odpowiednich regulacji, natomiast płeć „X” uznaje wiele państw, między innymi Malta, Holandia, Kanada, Argentyna. Unia Europejska w rozporządzeniu, które określa nowy wzór dowodów osobistych, zapisała, że jeśli jakieś państwo członkowskie decyduje się określać płeć w dokumencie tożsamości (jej określenie jest w Unii Europejskiej opcjonalne), to powinno uwzględnić trzy warianty: „F”, „M” lub „X”. Polska nie wdrożyła jeszcze tych zaleceń.

Dlatego żeby wyrazić naszą niezgodę na pomijanie osób niebinarnych w społeczeństwie i akcentować ich obecność pod parasolem transpłciowości, będziemy w prezentowanej publikacji używać określenia „osoby transpłciowe, w tym niebinarne”.

W szerszym rozumieniu słowo „transpłciowość” opisuje wszystkie osoby nienormatywne płciowo w szerokim zakresie form ekspresji płci – od medycznych interwencji aż po crossdressing i drag. Sam termin „transpłciowość” pochodzi od angielskiego *transgender* – pojęcie to wprowadziła Virginia Prince, transpłciowa biologka i aktywistka, na początku lat sześćdziesiątych XX wieku.

„Określała ona tym terminem osoby identyfikujące się z płcią inną niż przypisana im przy urodzeniu, ale niezamierzające w związku z tym poddawać się operacyjnej korekcie płci. Jako kategoria polityczna *transgender* funkcjonuje od lat dziewięćdziesiątych, a pierwsze użycie tego terminu na określenie wszystkich form płciowej nienormatywności od transseksualności po crossdressing przypisywane jest Leslie Feinberg (1992). Historia pojęcia *transgender* to historia oporu wobec medykalizacji nienormatywnych form ucieleśnienia i ekspresji płci” [Maria Dębińska, *Prawo, seksuologia a transpłciowość. Przemiany społeczno-kulturowych praktyk konstruowania płci w Polsce (1964–2012)*].

### Czy wiesz, że...

Virginia Price, transpłciowa biologka, aktywistka, założycielka fundacji i pierwszego pisma dla osób transpłciowych „*Transvestia*”, na początku lat sześćdziesiątych XX wieku zaproponowała jako kategorię medyczną termin *transgender*, od którego pochodzi polskie słowo „transpłciowość”. Pierwsze użycie terminu *transgender* na określenie wszystkich form płciowej nienormatywności od transseksualności po crossdressing przypisywane jest Leslie Feinberg i nastąpiło dopiero w 1992 roku<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> „Jego twórczyni miały na celu z jednej strony rozszerzenie spektrum możliwych form identyfikacji osób niemieszczących się ani w binarnym porządku płci, ani w kategoriach, którymi dysponowała medycyna, a z drugiej – stworzenie wspólnej kategorii, która mogłaby być podstawą tożsamości politycznej osób nienormatywnych płciowo niezależnie od tego, w jakie kategorie seksuologiczne się wpisują” – pisze Maria Dębińska w pracy *Prawo, seksuologia a transpłciowość. Przemiany społeczno-kulturowych praktyk konstruowania płci w Polsce (1964–2012)*.

## Narzędziownik terminologiczny

**Drag** – kultura drag queens i drag kings, czyli scenicznych postaci, w których artystki\_ści i performerki\_rzy stwarzają siebie jako osobę innej płci. Drag pełen jest sztuczności, kiczu, kampu i parodii. Kwestionuje binarny, biologiczny podział płci. Jest sztuką, wyrazem ekspresji i tożsamości. Artystki\_ści drag oraz crossdresserki\_rzy (czyli osoby zakładające ubrania stereotypowo przypisane do innej płci) również mieszczą się pod parasolem transpłciowości (patrz niżej).

**Deadname, dednejm** – imię zgodne z płcią metrykalną, nadane po urodzeniu i wpisane do dokumentów. W procesie tranzycji (patrz niżej) zostaje zastąpione wybranym przez osobę imieniem, które jest zgodne z jej tożsamością płciową.

**Detranzycja** – przerwanie terapii podjętych w ramach tranzycji (na przykład rezygnacja z przyjmowania hormonów) lub podjęcie działań, których celem jest cofnięcie uzyskanych już zmian (mogą to być między innymi interwencje chirurgiczne, które mają ponownie zbliżyć wygląd osoby do tego, który miała przed rozpoczęciem tranzycji). Detranzycja to wyjątkowo rzadka sytuacja i w dużej części jest wynikiem nacisków społeczeństwa, dyskryminacji i wykluczenia. Osobie, która podjęła decyzję o detranzycji, okaż szacunek i akceptację w miejscu pracy. Może to być bolesna i trudna sytuacja. Jak przy każdym trudnym doświadczeniu, lepiej zapytać: „Czy mogę cię jakoś wesprzeć?” lub „Co mogę dla ciebie zrobić”, niż komentować, żartować i podważać.

**Dysforia płciowa** – cierpienie wynikające z różnicy między wyglądem ciała a tożsamością płciową osoby. Zazwyczaj wiąże się (ale nie musi) z pragnieniem przeprowadzania korekty płci.

**Ekspresja płciowa** (repertuar zachowań płciowych) – sposób wyrażania i komunikowania własnej płci oparty na stereotypowym postrzeganiu płci, na przykład przez ubiór, fryzurę, makijaż, sposób mówienia, poruszania się, używane zaimki, imię czy manieryzmy.

**ENBY** – skrótowiec używany często na określenie osób niebinarnych. Jest to fonetyczny zapis skrótowca NB w języku angielskim (*non-binary*). Sam skrótowiec NB w dyskursie antydyskryminacyjnym oznacza również osoby nieczarne (*non-black*), dlatego wobec osób niebinarnych częściej używa się skrótowca ENBY (jeśli nie ma ryzyka kolizji oznaczeń, można użyć także skrótowca NB). Warto pamiętać, że skrótowce zawsze stwarzają ryzyko dehumanizacji. Gdy używa się określeń NB, ENBY, LGBT lub „transy”, łatwiej zapamiętać,

że mówi się o ludziach z całym bogactwem ich doświadczeń. Dlatego lepiej – bardziej godnościowo i włączająco – mówić o osobach niebinarnych i osobach transpłciowych.

**Gender** – termin oznaczający płęć kulturową, społeczną. Pojęcie to powstało, aby rozdzielić płęć kulturową od cech biologicznych. Płęć kulturowa kształtowana jest przez role, zachowania, aktywności, które są uznawane przez społeczeństwo za właściwe dla kobiet i mężczyzn. Teoria gender wskazuje, że cechy uznawane za biologicznie męskie czy kobiece często wynikają z kulturowych stereotypów i presji społecznych. Dzięki tej teorii obalono mnóstwo mitów związanych z płcią. Na wielu uczelniach, także polskich, realizuje się tak zwane *gender studies*, czyli badania nad płcią kulturową.

**Heteronorma, heteronormatywność** – zespół reguł, ról i wzorców oparty na koncepcji występowania tylko dwóch płci: kobiecej i męskiej oraz tylko jednej, heteroseksualnej orientacji. Każde odstępstwo od tego podziału traktowane jest jako naruszenie normy.

**Korekta płci** – proces obejmujący różnorodne oddziaływania, takie jak terapia hormonalna lub zabiegi chirurgiczne, których celem jest uzyskanie wyglądu ciała odpowiadającego wyglądowni społecznie przypisanemu do odczuwanej płci.

**LGBT+** – skrótowiec oznaczający osoby o orientacji seksualnej, anatomii, tożsamości płciowej innych niż hetero i cis, oznaczający: L – lesbijki, G – gejoj, B – osoby biseksualne, T – osoby transpłciowe. Można spotkać różne warianty tego skrótowca, w tym LGBTQIAP (Q – queer albo *questioning*, czyli osoby poszukujące swojej tożsamości lub kwestionujące kulturowe normy płci, I – osoby interpłciowe, A – osoby aseksualne, P – osoby panseksualne). Żeby nie pominąć żadnej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej, stawiamy znak +.

**Misgendering** – stosowanie zaimków i form gramatycznych niezgodnych z płcią danej osoby, które jest formą przemocy, jeśli jest czynione celowo i umyślnie.

**Nonkonformizm płciowy** – opisuje sytuację, w której tożsamość płciowa osoby lub jej ekspresja płciowa odbiegają od norm obowiązujących w kulturze.

**Orientacja psychoseksualna** – termin na określenie tego, z osobami jakiej płci dana osoba chce tworzyć relacje romantyczne, w kim się zakochuje i z kim chce mieć kontakty seksualne. Termin „psychoseksualna” jest stosowany, aby wzmocnić przekaz, że kwestia orientacji seksualnej nie dotyczy wyłącznie relacji seksualnych, lecz również uczuciowych, emocjonalnych i romantycznych.



**Osoba cisplciowa** – osoba, której płeć jest zgodna z płcią przypisaną przy urodzeniu.

**Osoba interplciowa** – osoba, której cechy biologiczne nie wpisują się w tradycyjny podział na kobiety i mężczyzn.

**Osoba niebinarna** – osoba funkcjonująca poza binarnym podziałem płci<sup>3</sup>: może się czuć nie tylko kobietą lub nie tylko mężczyzną, może także nie czuć się ani kobietą, ani mężczyzną, bądź nie chce się określać. Niebinarność jest parasolowym terminem, pod którym mieści się wiele różnorodnych osób.

**Osoba sojusznicza** – osoba, która sama nie należy do grupy defaworyzowanej ze względu na określoną cechę, lecz aktywnie wspiera, wzmacnia osoby, które tę cechę mają, na przykład angażując się w działania sieci pracowniczych (*network*, ERG – *employee resource group*).

**Osoba transplciowa** – osoba, której płeć nie jest zgodna z płcią przypisaną przy urodzeniu.

**Płeć metrykalna** – płeć przypisana osobie przy urodzeniu. Oznaczana jest w Polsce w akcie urodzenia w ramach binarnej koncepcji płci jako: K – kobieta albo M – mężczyzna, najczęściej wyłącznie na podstawie wyglądu zewnętrznych narządów płciowych.

**Samoidentyfikacja** – określenie swojej tożsamości przez przynależność do określonej grupy, wyodrębnionej ze względu na daną cechę.

**Stres mniejszościowy** – dodatkowy chroniczny stres odczuwany przez osoby należące do grupy mniejszościowej, defaworyzowanej społecznie w związku z nienormatywnością. Wiąże się ze stałym napięciem, spodziewaniem się i oczekiwaniem wykluczenia, mikroagresji czy dyskryminacji.

**TERF (*trans-exclusionary radical feminist*)** – transwykluczająca radykalna feministka. Termin używany wobec niewielkiej grupy feministek radykalnego nurtu, które kwestionują prawa i tożsamość transplciowych kobiet. Obecnie stosuje się go coraz częściej również ogólnie wobec tych feministek, które mają transfobiczne zachowania lub wypowiedzi, nawet jeśli nie są związane z radykalnym feminizmem.

<sup>3</sup> Potwierdzenie postrzegania niebinarności w ten sposób można znaleźć również w stanowisku Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego na temat sytuacji osób transplciowych.

**Tożsamość płciowa** – poczucie (nie)przynależności do określonej płci, przeżywanie i identyfikowanie siebie jako kobiety, mężczyzny albo osoby niebinarnej.

**Transfobia** – negatywna postawa i uprzedzenie wobec osób transplciowych. Szersze rozumienie tego terminu zaproponowała Kate Borstein, pisarka i teoretyczka gender, osoba niebinarna. Zgodnie z jej sugestią transfobia może być rozumiana jako „obawa i nienawiść wobec każdej osoby na pograniczu” [Kate Borstein, *Gender Outlaw: On Men, Women and the Rest of Us*], strach przed przekraczaniem, przesuwaniem granicy rozumienia płci. Węższą fobią, zawierającą się w transfobii, jest ENBYfobia, czyli negatywna postawa wobec osób niebinarnych.

**Transplciowość** – pojęcie opisujące wszelkie formy niezgodności między płcią przypisaną i tożsamością płciową bez względu na treść wykształconej identyfikacji. Wśród osób transplciowych znajdują się takie, które wykształciły jednoznacznie męskie lub żeńskie tożsamości płciowe, przeżywają siebie jako osobę więcej niż jednej lub żadnej płci, celowo rezygnują z etykietowania swojej tożsamości bądź przeżywają ją jako płynną bądź podlegającą zmianom. Transplciowość przedstawiana jest w literaturze za pomocą metafory parasola, co oddaje jej włączający charakter i brak sztywnej, ustalonej definicji.

**Transseksualność** – węższe pojęcie, które zawiera się w szerokim parasolu transplciowości i dotyczy osób, które podejmują medyczne interwencje afirmujące płeć, by uzyskać wygląd przypisywany społecznie do płci, z którą się identyfikują. „Osoby transseksualne często są częścią środowiska osób transplciowych tylko podczas tranzycji, a po przeprowadzeniu prawnej i medycznej korekty płci wycofują się z niego i zaczynają życie w heteronormatywnych relacjach społecznych” [Maria Dębińska, *Prawo, seksuologia a transplciowość. Przemiany społeczno-kulturowych praktyk konstruowania płci w Polsce (1964–2012)*].

**Transseksualizm** – w Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych WHO ICD-11, opracowanej przez Światową Organizację Zdrowia, obowiązującej od stycznia 2022 roku, transplciowość została uznana za „wyraźną i trwałą niezgodność między doświadczoną płcią danej osoby a przypisaną płcią”. We wcześniejszej klasyfikacji ICD-10, w rozdziale dotyczącym zaburzeń psychicznych, uznano ją za zaburzenie tożsamości płciowej. Tym samym wszystkie osoby optujące za używaniem formy „transseksualizm” (końcówka „-izm” jest terminem zmedykalizowanym, używanym w czasach, gdy nieheteroseksualność uznawano za zaburzenie) straciły argumenty dowodzące jej poprawności.

**Tranzycja** – cykl procesów dopasowania ekspresji płciowej do tożsamości płciowej, często przebiegający wieloetapowo, na który może składać się terapia korekty płci (czyli między

innymi przyjmowanie hormonów i interwencje chirurgiczne określane jako zabiegi afirmujące płeć), tranzycja społeczna (czyli ujawnienie tożsamości płciowej i życie zgodne z płcią rzeczywistą) oraz tranzycja prawna, formalna (czyli uzgodnienie płci oznaczonej w dokumentach ze stanem faktycznym – tę możliwość mają w Polsce wyłącznie kobiety i mężczyźni). Różne osoby mogą mieć potrzebę przejścia tranzycji w różnym zakresie. Nie istnieje coś takiego jak „pełna tranzycja” albo „ostatni etap tranzycji”, nie ma bowiem jednej normy wyglądu i ekspresji, do której dążyłyby wszystkie osoby transpłciowe.

W rozmowie o transpłciowości warto także znać akronimy **AMAB** (*assigned man at birth*) i **AFAB** (*assigned female at birth*). AMAB są to więc wszystkie osoby, którym przy urodzeniu przypisano płeć męską – niezależnie od tego, jakiej teraz są płci. Mogą być kobietami, mężczyznami lub osobami niebinarnymi. Analogicznie AFAB to każda osoba oznaczona przy urodzeniu jako kobieta. Ty także jesteś AMAB lub AFAB.

## Proces tranzycji a rola miejsca pracy

Osoba przełożona, HRBP lub osoba pracująca w dziale kadr odgrywa bardzo istotną rolę w budowaniu kultury włączenia i przynależności do organizacji wszystkich osób pracujących. Warto – będąc w tej roli – przygotować się do sytuacji, kiedy w miejscu pracy znajdzie się osoba na dowolnym etapie procesu tranzycji.

### Jak pracodawczyni\_ca może wspierać osobę pracującą podczas tranzycji

Tranzycja jest najogólniej procesem zmiany prezentacji płci w celu dopasowania do wewnętrznego poczucia płci. Proces tranzycji jest bardzo indywidualny i może przebiegać inaczej dla każdej osoby. Może obejmować zmiany fizyczne, psychologiczne, społeczne i emocjonalne. W wypadku niektórych osób obejmuje zabiegi medyczne, na przykład terapię hormonalną lub zabieg chirurgiczny. Może także – ale nie musi – wiązać się ze zmianą dokumentu tożsamości. Każda osoba podejmuje niezależną decyzję, czy i w jaki sposób chce przejść tranzycję. Na decyzję o tranzycji mogą mieć również wpływ kwestie prawne (na przykład brak możliwości uzgodnienia płci w dokumentach przez osoby niebinarne) lub względy finansowe (wiele osób może nie mieć dostatecznych środków na pokrycie kosztów zabiegów medycznych, w tym chirurgicznych).

Co może ulec zmianie podczas lub po tranzycji:

- imię i stosowane zaimki,
- wygląd fizyczny oraz głos,
- sposób ubierania się,
- gestykulacja.

Jednocześnie jest wiele aspektów, które nie ulegną zmianie. Osoba przechodząca tranzycję jest nadal tą samą osobą, z tą samą wiedzą i z tymi samymi umiejętnościami, zaangażowaniem, decyzyjnością czy kompetencjami.

### Pisemne wytyczne dotyczące tranzycji

Tranzycja osoby pracującej w danej firmie/organizacji może angażować nie tylko osobę pracującą, ale także osobę przełożoną, osoby współpracujące, klientki\_ów. Wypracowanie i opublikowanie wytycznych dotyczących wsparcia osoby w procesie tranzycji pozwoli zawnocześnie przygotować osobę przełożoną, osoby współpracujące, HRBP czy kadry i zapewnić spójny, szczelny i adekwatny system. Istotne jest także zdefiniowanie ról w procesie wsparcia oraz określenie obowiązków i oczekiwań osób pracujących w tranzycji, ich osób przełożonych oraz współpracujących.

Jeśli to możliwe, wytyczne takie powinny być wypracowane z udziałem osób transpłciowych, w tym niebinarnych, albo skonsultowane z organizacją, która specjalizuje się w problematyce wspierania osób w tranzycji także w środowisku pracy.

Podstawowa zasada zawarta w wytycznych powinna zakładać podmiotowość osób transpłciowych, w tym niebinarnych, dającą im nienaruszalne prawo do decydowania o tym, czy, jak, kiedy, w stosunku do kogo i przy wykorzystaniu jakich środków informacyjnych, edukacyjnych lub innych chcą poinformować osoby współpracujące i otoczenie biznesowe o tranzycji. Niekiedy na przykład osoby w tranzycji będą czuły się bardziej komfortowo z poinformowaniem osób współpracujących mailowo, ale mogą także wybrać spotkanie lub szkolenie na temat tranzycji, zanim zdecydują się na ten krok. Zawsze jednak powinna to być ich decyzja – podjęta swobodnie, bez sugestii i rekomendacji innych osób, czynionych nawet w dobrej wierze. Niezależnie od tego, jakie rozwiązanie zostanie wybrane, rola HRBP oraz osoby przełożonej polega na systematycznym wspieraniu i budowaniu postawy sojuszniczej wobec osoby transpłciowej, w tym niebinarnej.

Co powinno znaleźć się w wytycznych:

- kto w organizacji odpowiada za wsparcie osoby w tranzycji,
- jakiego wsparcia osoba w tranzycji może oczekiwać od osób zarządzających, HR, kadr i osoby przełożonej w organizacji,
- jakie są oczekiwania osób zarządzających względem osób w tranzycji oraz sieci pracowniczych (ERG – jeśli takie istnieją w firmie), aby zapewnić udany przebieg procesu,
- opis procedur związanych z wprowadzeniem potrzebnych zmian w miejscu pracy, na przykład dotyczących używanego imienia (jeśli w dokumentach tożsamości osoby w tranzycji są inne dane niż te, którymi się posługuje lub zamierza się posługiwać), zmiany danych w wypadku przedłożenia uaktualnionego dowodu,
- plan komunikacji dotyczący tranzycji oraz samych danych,
- dodatkowe materiały, na przykład materiały edukacyjne i informacyjne dla osób zaangażowanych w proces tranzycji osoby pracującej.

**W procesie tranzycji nie tylko osoby wskazane poniżej odgrywają bardzo ważną rolę. Każda osoba sojusznicza buduje kulturę włączenia osób transpłciowych, w tym niebinarnych.**

Osoba managerska	HR (HRBP, kadry)	Osoba odpowiadająca za DE&I
główna osoba kontaktowa dla osoby w tranzycji	osoba kontaktowa dla osoby managerskiej	zapewnia merytoryczne wsparcie i wiedzę
angażuje zespół HR w procesie wsparcia	koordynuje poszczególne fazy procesu	działa jako osoba konsultacyjna dla HR, osoby w tranzycji oraz osoby managerskiej
modeluje postawę, także w zakresie używania odpowiedniego imienia i preferowanych zaimków oraz reagowania na błędy	angażuje zespół HR w zależności od potrzeb	monitoruje sytuację i proponuje/wypracowuje z osobą w tranzycji, osobą managerską oraz HRBP adekwatne rozwiązania
współpracuje z osobą w tranzycji, aby zidentyfikować osoby w zespole, potencjalne osoby klienckie, które należy powiadomić o tranzycji, oraz czas i sposób przekazania tej informacji	odpowiada za inicjację i dokumentację spotkań, uzgodnienia i monitorowanie wszystkich kroków	współprowadzi spotkania
jeśli osoba w tranzycji tak preferuje, to podczas spotkania informacyjnego zespołu informuje razem z nią albo za nią zespół o nowych zasadach używania imienia/zaimków	w razie potrzeby angażuje osoby, aby rozpocząć proces korekty imienia/ płci w dokumentacji HR i systemach IT	udostępnia materiały edukacyjne i odpowiada na pytania albo niejasności ze strony innych osób z organizacji
proaktywnie monitoruje interakcje w zespole	angażuje zespół prawny w razie potrzeby	może sugerować zaangażowanie zewnętrznej osoby eksperckiej (szkolenia, warsztaty, konsultacje), osoby specjalizującej się w mediacjach sporów i konfliktów, zespołu prawnego
	zapewnia poufność całego procesu oraz jego stosowny przebieg	może działać jako pierwszy kontakt dla osoby w tranzycji
	inicjuje systematycznie monitorowanie sytuacji w organizacji pod kątem występowania zachowań negatywnych, jak dyskryminacja, w tym molestowanie, mikroagresje, mobbing	jeśli osoba w tranzycji ma takie oczekiwanie, udrażnia kontakt z siecią pracowniczą LGBTQ+, jeśli taka istnieje w organizacji.

## Pierwszy kontakt i informacja o tranzycji

### Osoba managerska

- Pełniąc funkcję leaderską lub managerską w organizacji, możesz się spodziewać, że zarówno w procesie rekrutacji, jak i w zespole, z którym pracujesz, w pewnym momencie pojawi się osoba, która powie ci o swojej transpłciowości, w tym niebinarności. Warto się do tego przygotować, by czuć się bezpiecznie i nie popełnić błędu w tym niezwykle ważnym momencie.
- Jeśli nie wiesz, jak wygląda proces tranzycji, lub nie czujesz się komfortowo w związku z tym zagadnieniem, sięgnij po materiały edukacyjne (polecaną linkografię znajdziesz na końcu niniejszego opracowania), skontaktuj się z osobą odpowiedzialną w firmie za DE&I (zarządzanie różnorodnością, równe traktowanie i budowanie kultury włączenia), z siecią pracowniczą LGBTQ+ w firmie, jeśli taka istnieje, lub po prostu pozwól, aby osoba w tranzycji opowiedziała ci o procesie, jeśli oczywiście wyraża taką chęć i gotowość.
- Najważniejszą kompetencją leaderską na tym etapie jest umiejętność aktywnego słuchania. Słuchaj zatem tego, jak osoba w tranzycji chce być traktowana, czego i na jakim etapie potrzebuje od ciebie i innych osób w organizacji, a czego nie chce, jakie ma obawy. Jeśli nie wiesz, nie rozumiesz albo nie masz pewności, jak odpowiedzieć na wiążące się z tym wyzwania – zapytaj. Stawiając pytania, warto powiedzieć o swoich intencjach i emocjach, zapewnić o wsparciu. Pamiętaj, że każda tranzycja jest bardzo indywidualnym procesem, więc i potrzeby osób w trakcie tranzycji mogą się bardzo różnić. Na przykład niektóre osoby mogą preferować utrzymanie tranzycji w tajemnicy i nieinformowanie zespołu, podczas gdy inne wolą poinformować zespół oraz klientki\_ów, a także zmienić imię, pod którym funkcjonują w organizacji, oraz używane zaimki.
- Pamiętaj, że obowiązuje cię zasada bezwzględnej poufności takiej rozmowy. Tożsamość płciowa jest dobrem osobistym każdej osoby, jest także jej daną osobową szczególnie wrażliwą.

## Pierwsze rozmowy

Rozmowy dotyczące tranzycji mogą się wiązać z dużymi emocjami i ze stresem zarówno u osoby ją przechodzącej, jak i u ciebie i całego zespołu. Aby zredukować towarzyszące im napięcie oraz zapewnić bezpieczny psychologicznie i profesjonalny przebieg, dowiedz się jak najwięcej o transpłciowości, w tym niebinarności, żeby mądrze i z empatią wspierać wszystkie osoby pracujące. Poniżej znajdziesz kilka inspiracji, które pomogą ci odnaleźć się w tej wymagającej sytuacji.

### Ważne elementy:

- Akceptacja – wszelkie działania dotyczące osoby transpłciowej, w tym niebinarnej, podejmowane przez organizację i w ramach organizacji, powinny się odbywać za jej wiedzą i zgodą. Pomocne okażą się dodatkowe spotkania pozwalające wypracować zakres i harmonogram procesu oraz uzgadniać kolejne jego kroki.
- Czas – to osoba transpłciowa, w tym niebinarna, zarządza procesem informacji i komunikacji w czasie. To od niej zależy, kiedy zwróci się do ciebie i czy w ogóle to się stanie, kiedy i czy w ogóle zechce poinformować inne osoby, a także kiedy i czy zdecyduje się na tranzycję medyczną albo sądowe uzgodnienie płci. Nie wymagaj oszacowania czasu potrzebnego na poszczególne kroki – to nie tylko bardzo trudne, ale czasem po prostu niemożliwe (na przykład w wypadku procesu sądowego o uzgodnienie płci). Nie należy natarczywie wypytywać osoby o konkretny termin zmiany danych czy naciskać na jego przyspieszenie – kobieta lub mężczyzna w procesie metrykalnej korekty płci nie ma wpływu na działania sądu, terminy rozpraw czy badania biegłych. Osoby transpłciowe chcą przejść przez ten proces najszybciej jak to możliwe.
- Poufność – zasada poufności jest kluczowa dla budowania zaufania i bezpieczeństwa. Poufność dotyczy relacji zarówno pionowych, jak i horyzontalnych osoby transpłciowej, w tym niebinarnej. Nie możesz bez jej wiedzy ani wyraźnej zgody poinformować o tym fakcie innych osób.
- Autentyczność – wsparcie w procesie tranzycji polegać będzie na budowaniu zaufania i postawie sojuszniczej. Dlatego jeśli nie wiesz – pytaj, jeśli nie możesz się do czegoś zobowiązać – nie obiecuj, jeśli nie masz pewności – powiedz, że zweryfikujesz, jeśli czujesz zagubienie – poproś o czas.
- Uważność – rozpoznawanie emocji, reagowanie na trudne emocjonalnie sytuacje, empatia, asertywność, a przede wszystkim uważność na procesy zachodzące w zespole i dbałość o komfort pracy wszystkich osób to kompetencje leaderskie, które będą

szczególnie przydatne na dalszych etapach. Pomocne będzie stałe monitorowanie relacji i atmosfery w zespole, być może zauważysz, że sprzyjające będzie zwiększenie częstotliwości spotkań indywidualnych albo uzupełnienie zwykłych spotkań statusowych o elementy integracyjne. Tranzycja osoby z zespołu może wymagać wdrożenia działań wzmacniających integrację zespołu, poczucie przynależności – postępuj tak, jak gdyby do zespołu dołączyła nowa osoba.

**Pierwsze spotkanie dotyczące zamiaru tranzycji – zapewnij komfortową atmosferę (jeśli to tylko możliwe, spotkanie takie powinno odbyć się w formie stacjonarnej). Zapewnij odpowiedni czas oraz spokojne miejsce na takie spotkanie.**

- Podziękuj za zaufanie, którym obdarzyła cię osoba, informując o tak ważnej dla niej kwestii.
- Zapewnij o poufności tego oraz wszystkich kolejnych spotkań.
- Doprecyzuj swoją rolę – poinformuj, że oferujesz wsparcie dostosowane do gotowości i preferencji osoby, z którą rozmawiasz (możesz pełnić funkcję kontaktową zarówno dla HR, HRBP/kadr, jak i dla osoby odpowiedzialnej za DE&I, osób zarządzających czy osób z zespołu).
- Zapytaj, czego ta osoba w danej chwili, ale i w dłuższej perspektywie, potrzebuje od ciebie, od zespołu i od organizacji.
- Nie pytaj o motyw, dla których osoba (nie) decyduje się na zmianę danych metrykalnych. Niektóre osoby transpłciowe nigdy nie podejmują takiej decyzji.
- Zapytaj o imię, którego osoba używa/będzie używać (oraz o to, czy i od kiedy osoba chce, aby tym imieniem zwracano się do niej również w pracy), o jej preferowane zaimki, opowiedz, jak będzie wyglądał i ile potrwa proces zmiany danych we wszystkich systemach i bazach, grupach mailingowych, w stopce i na identyfikatorze.
- Przedstaw oferowane przez organizację rozwiązania, które mogą być wsparciem w tranzycji. Mogą one dotyczyć na przykład wsparcia psychologicznego, zakresu pakietu medycznego, aktywności sieci pracowniczej LGBTQ+, jeśli taka funkcjonuje w organizacji. Na tym etapie nie proponuj, nie sugeruj, nie rekomenduj rozwiązań. Wystarczy, jeśli je przedstawiś osobie, z którą rozmawiasz, i dasz jej czas, aby mogła podjąć decyzję, czy i z których z nich chce skorzystać.
- Powiedz otwarcie o swoich potrzebach i poinformuj, że twoją intencją jest jak najlepsze zadbanie o osobę, z którą rozmawiasz, oraz pozostałe osoby w zespole. Jeśli uznajesz za konieczny udział w spotkaniach innej osoby – zapytaj o zgodę i wyjaśnij intencje (spróbuj na przykład powiedzieć: „Chcę, żeby w kolejnych spotkaniach uczestniczyła także osoba z HR – moją intencją jest, aby już na tym etapie

właściwie przygotować procesy i rozwiązania w organizacji, o których ta osoba ma najlepszą wiedzę, później zaś z nich korzystać. Czy to jest dla ciebie w porządku, jeśli taka osoba dołączy do nas, oczywiście po poinformowaniu przeze mnie o celu spotkania?”).

- Jeśli osoba ma gotowy plan tranzycji, sprecyzowane oczekiwania i potrzeby, porozmawiajcie o nich, ustalcie, co powinno się wydarzyć, do kiedy, kto i na jakich zasadach zostanie w to zaangażowany. Wyraźnie określ, co jest w organizacji możliwe, a nad jakimi rozwiązaniami trzeba jeszcze popracować.
- Umów się na kolejne spotkanie.

**Kolejne spotkanie. Zapewnij odpowiedni czas oraz spokojne miejsce na takie spotkanie**

- Przypomnij zasadę poufności spotkania.
- Poinformuj o podjętych przez siebie działaniach od ostatniego spotkania i o tym, jakie są ich rezultaty. Otwarcie powiedz, jakie rozwiązania są możliwe w krótkiej perspektywie, jakie w dłuższej, a jakie – i z jakich względów – nie zostaną wdrożone w organizacji.
- Zweryfikujcie inne dostępne rozwiązania, które zaspokoją potrzeby osoby w tranzycji.
- Wypracujcie razem kolejne kroki w procesie tranzycji.
- Jeśli osoba, z którą rozmawiasz, nie będzie znała odpowiedzi na jakieś pytania albo nie będzie gotowa na podjęcie określonych kroków, pamiętaj, że ma do tego prawo. Tranzycja wymaga czasu, który zawsze określany jest indywidualnie. To proces, którego nie należy przyspieszać.

**Kwestie, które warto uzgodnić:**

- Zmiana imienia w systemach i dokumentach, nazwa stanowiska czy funkcji, jeśli dotyczy (nawet zanim dane te ulegną formalnej zmianie na podstawie orzeczenia sądu, w wielu systemach można, przy współpracy z działem HR, wpisać imię deklarowane). Dane metrykalne powinny być zawarte w umowie o pracę oraz w świadectwie pracy. W pozostałych dokumentach i systemach nie ma przeszkód prawnych, by osoba funkcjonowała pod wybranym przez siebie, deklarowanym imieniem – wszelkie decyzje w tym zakresie będą zależały od woli osoby będącej podmiotem procesu oraz od zgody pracodawcy. Warto rozważyć uzupełnienie danych identyfikujących strony w umowie o pracę o imię używane przez osobę będącą podmiotem postępowania przez zawarcie dodatkowej informacji: „dalej

zwana\_y w umowie [używane imię]”. Umożliwienie osobie funkcjonowania zgodnie z wybranym imieniem będzie pomocne w postępowaniu sądowym o ustalenie płci – jeśli osoba wykaże, że funkcjonuje zgodnie z płcią odczuwaną także w pracy, przekona sąd o tym, że poczucie przynależności do płci odczuwanej jest trwałe, co jest jednym z kryterium ustalenia płci metrykalnej.

- Zmiana danych na identyfikatorze, z odpowiednimi danymi i zdjęciem, które w razie potrzeby będą systematycznie aktualizowane oraz spójne z danymi umieszczonymi w intranecie.
- Zmiana danych na tabliczce na drzwiach i wizytówce, jeśli dotyczy.
- Aktualizacja danych w schematach organizacyjnych, systemach, listach mailingowych, w intranecie.
- Aktualizacja danych w adresie e-mail.
- Zapewnienie możliwości wejścia osobie do budynku (informacje przekazane ochronie lub analogiczne rozwiązania w zależności od procedur w organizacji) lub miejsca pracy albo zalogowania się do systemu z użyciem zmienionych danych.
- Wprowadzenie toalety inkluzywnej płciowo, jeśli nie ma takiej w biurze i jeśli jest taka możliwość.

#### **Spotkanie z osobami przełożonymi – jeśli jest potrzebne i jeśli osoba w tranzycji wyraziła na nie zgodę**

- Poinformuj o tranzycji osoby z twojego zespołu lub osoby przełożone.
- Pamiętaj o zasadzie, aby maksymalnie zawęzić krąg osób, które informujesz.
- Starannie wybierz osoby, których wiedza i kompetencje mają decydujący wpływ na rozwiązanie konkretnych kwestii – ważnych dla dobrego doświadczenia i jakości procesu tranzycji.
- Każdorazowo podkreślaj poufność rozmowy.
- Poinformuj o potrzebach i oczekiwaniach osoby w tranzycji/po tranzycji.
- Omów potrzebne zmiany w systemach, przedstaw potrzebę zorganizowania toalety neutralnej płciowo (jeśli dotyczy i jeśli nie ma jej w biurze).
- W razie potrzeby omów, jak będzie wyglądał cały proces i jakie wytyczne zawarte są w polityce organizacji.
- W razie potrzeby zorganizuj spotkanie z osobami eksperckimi z polecanych organizacji pozarządowych albo eksperckich, które mogą cię wesprzeć na przykład w przeprowadzeniu szkolenia na temat transpłciowości, w tym niebinarności i tranzycji. Szkolenie to może się odbyć z udziałem lub bez udziału osoby w tranzycji/po tranzycji a także zbiec się w czasie z poinformowaniem o tranzycji.

- Odpowiedz na pytania, także te dotyczące transpłciowości, w tym niebinarności. Możesz zapewnić na to spotkanie materiały informacyjne, które załączysz lub przekazesz osobom uczestniczącym w spotkaniu.

#### **Informowanie osób współpracujących – wyłącznie w sytuacji, kiedy osoba w tranzycji wyraziła na nie zgodę, wcześniej uzgodnione z nią zostały miejsce, czas i forma poinformowania innych osób, a także twoja rola w całym procesie**

- Może to przyjąć różną formę – możesz otrzymać prośbę o to, aby samodzielnie poinformować inne osoby, osoba w tranzycji lub po tranzycji może chcieć to zrobić sama w twojej albo bez twojej obecności, formalnie albo nieformalnie, może to nastąpić w pracy, podczas wyjścia towarzyskiego, osobiście podczas spotkania, zdalnie lub mailem. Każda forma jest dobra, jeśli tylko odpowiada osobie, która jest podmiotem procesu, a ty masz możliwość profesjonalnego jego zorganizowania.
- Spotkanie stacjonarne albo zdalne z osobami współpracującymi, które będą miały regularny kontakt z osobą w trakcie lub po tranzycji, jest bardzo potrzebne, aby przedstawić im politykę firmy dotyczącą inkluzywności oraz informacje dotyczące transpłciowości, w tym niebinarności. Jeśli nie czujesz się na siłach, aby samodzielnie je poprowadzić, poproś o wsparcie lub poprowadzenie prezentacji czy rozmowy zewnętrzne osoby eksperckie na przykład z organizacji pozarządowych czy wyspecjalizowanych instytucji (proponowana lista znajduje się na końcu niniejszego opracowania). Dobrą praktyką jest także skonsultowanie z osobami eksperckimi możliwych scenariuszy przebiegu takiego spotkania oraz przygotowanie się na rozmaite pytania. Taki krok daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala ograniczyć stres z nim związany.
- Program takiego spotkania, jego przebieg i zakres, powinny być zawsze wypracowane z osobą w tranzycji albo po tranzycji, której chcesz przekazać informację. Przykładowo może on obejmować następujące zagadnienia:
  - ▷ informacje dotyczące imienia, nazwy stanowiska oraz stosowanych zaimków,
  - ▷ propozycja i forma oferowanego wsparcia osobom, które chcą na przykład zwiększyć wiedzę, omówić reagowanie, komunikację, wyjaśnić wątpliwości (dla większości z nich z pewnością jest to nowa sytuacja, w której nie każda osoba będzie potrafiła się odnaleźć),
  - ▷ odpowiedzi na pytania zespołu.

## Zwróć uwagę

Osoba w trakcie procesu prawnej korekty płci nadal, szczególnie w formalnych sytuacjach, napotyka w wielu miejscach swoje *deadname*, czyli imię nadane przy urodzeniu. Aby zmniejszyć dyskomfort z tym związany, warto dbać o to, aby zawsze zwracać się do osoby transpłciowej, w tym niebinarnej, jej wybranym imieniem, nie przekształcać go w żaden sposób, nie zmieniać, nie zdrabniać. Zdecydowanie należy unikać wymawiania na głos starego imienia, a w sytuacjach, gdy jego przywołanie okaże się niezbędne – na przykład przy wprowadzaniu zmian w systemach – lepiej powiedzieć „stare imię” lub użyć słowa *deadname*.

„Zaczęłam pracować, gdy byłam już na końcu procesu. W zespole przedstawiałam się już jako Marianna. Nikt nie miał z tym problemu, ale jeden z kolegów ciągle mówił na mnie Marysia. Jestem pewna, że nie miał złych intencji, szczególnie że zapytany, przeprosił mnie za to, ale bardzo mnie to irytowało. Dużo za nie zapłaciłam – dosłownie i w przenośni – i nie chciałam, żeby mówiono do mnie już jakkolwiek inaczej” (Marianna N., transpłciowa kobieta).

## Toalety – kwestia do wyjaśnienia

Toalety przeznaczone są dla mężczyzn albo dla kobiet – i już same ich oznaczenia każą opowiedzieć się za konkretną płcią. Powoduje to, że osoby niebinarne stawiane są w niekomfortowej sytuacji, a osoby w tranzycji lub o innej ekspresji płciowej, niż odpowiadająca oczekiwaniom wiążącym się z określoną płcią, nierzadko słyszą pod swoim adresem komentarze, są wypraszane, a nawet spotyka je przemoc fizyczna. Potrzeba skorzystania z toalety wiąże się ze stresem, z upokorzeniem, a także naraża na różne formy przemocy.

Pamiętaj, że każda osoba chcąca skorzystać z toalety najlepiej wie, która jest dla niej odpowiednia.

Toalety neutralne płciowo, zwane również *unisex*, *all gender*, nie są nową koncepcją. W wielu biurach istnieją od dawna z powodu... oszczędności miejsca. Łatwiej w przestrzeni zorganizować toaletę dla wszystkich, niż na bardzo ograniczonej przestrzeni, kosztem choćby salki konferencyjnej, wydzielać kolejną łazienkę. Wraz ze wzrostem świadomości różnorodności i wrażliwości na nią powstawały specjalne typy toalet dla osób z niepełnosprawnościami (które dziś wydają się oczywistym aspektem włączenia) czy właśnie toalety dla wszystkich.

Prawodawstwo nie uregulowało jeszcze kwestii dotyczących na przykład przystosowania obecnych toalet do potrzeb osób transpłciowych, w tym niebinarnych. Warto pamiętać, że chcąc utworzyć toaletę inkluzywną:

- należy postępować zgodnie z przepisami dotyczącymi zachowania odpowiedniej liczby tak zwanych oczek wodnych przypadających na liczbę osób pracujących płci żeńskiej i męskiej, a toalety inkluzywne tworzyć dodatkowo,
- ważne jest odpowiednie oznaczenie toalet inkluzywnych oraz ich nazewnictwo. Istnieje wiele różnych oznaczeń takich toalet, stosowanych w przestrzeni publicznej lub w organizacjach biznesowych, które odnoszą się do ekspresji płciowej (wariacje dotyczące spódnic/spodni), można również wykorzystać symbolikę związaną z rodzajem wyposażenia znajdującego się w danej toalecie (na przykład ustęp, pisuar, prysznic, umywalka/pisuar, prysznic, umywalka/ustęp, umywalka), co pozwoli osobie użytkującej wybrać najbardziej właściwą,
- należy rozważyć nazwę włączającą – w nauce podkreśla się, że sformułowanie neutralne płciowo nie ma wydzźwięku włączającego, służy bowiem raczej pominięciu wymiaru płci (analogicznie do tak zwanego *colorblind*). Dlatego spotyka się sugestie, aby operować raczej pojęciami „toaleta all gender”, „toaleta dla wszystkich”, „toaleta inkluzywna”.

## Przydatne linki

Zarówno toalety, jak i szatnie należą do pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, a ich usytuowanie i wyposażenie jasno określa prawo budowlane i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy [warunki higieniczno-sanitarne określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 roku w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy].

Więcej szczegółów znajdziesz na przykład na stronie internetowej:

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pomieszczenia-higieniczno-sanitarne>



Jeśli jesteś osobą niebinarną, transpłciową kobietą lub transpłciowym mężczyzną – rozwiązania przedstawione w tym oraz kolejnych rozdziałach skierowane są również do Ciebie. Ich celem jest wsparcie w planowaniu i realizacji procesu transycji w organizacji, a także umożliwienie nawiązania efektywnej i bezpiecznej komunikacji z organizacją, która spowoduje, że poczujesz się włączona\_y, zaangażowana\_y i bezpieczna\_y.

**Dobre praktyki: możesz wybrać bezpieczną i zaufaną osobę w organizacji – może to być na przykład osoba z HR np. HRBP czy osoba pracująca w kadrach, osoba odpowiedzialna w organizacji za DE&I lub twoja osoba przełożona.**

- Poznaj politykę i procedury dostępne w organizacji, służące przeciwdziałaniu i reagowaniu na dyskryminację i inne zachowania negatywne, również ze względu na tożsamość płciową.
- Poznaj możliwości i benefity dostępne w organizacji, na przykład dotyczące opieki psychologicznej oraz pakietu medycznego czy formy pracy (*sabbatical*, praca zdalna, urlop dla poratowania zdrowia).
- Dowiedz się, kto w organizacji jest odpowiedzialny za wsparcie osób w transycji, i poznaj krok po kroku rozwiązania, z których możesz skorzystać w organizacji.
- Zgłoś potrzebę zmiany danych na identyfikatorach, w stopkach mailowych, w intranecie.

**Sprawdź, czy w organizacji działa sieć pracownicza (ERG) wspierając osoby LGBTQ+.**

Być może w sieci lub w całej organizacji są już osoby, które przeszły transycję i podzielią się swoimi doświadczeniami, w tym doświadczeniami z miejsca pracy. Zweryfikuj, czy firma współpracuje z organizacją ekspercką, która udziela wsparcia w zakresie tematyki związanej z transpłciowością, w tym niebinarnością – być może będzie możliwa zewnętrzna konsultacja ekspercka, jeśli jej potrzebujesz.

**Rozważ rozmowę z osobą managerską, która powinna być główną osobą wspierającą Cię w pracy. Będzie także osobą odpowiedzialną za przygotowanie zespołu, z którym współpracujesz, i innych osób w organizacji do postępowania odpowiadającego twoim potrzebom. Ważne jest odpowiednie przygotowanie się do takiej rozmowy. Zastanów się:**

- czego potrzebujesz, żeby czuć się osobą traktowaną inkluzywnie w pracy,
- jakie są twoje potrzeby i oczekiwania dotyczące procesu transycji w organizacji –

które kwestie są dla Ciebie kluczowe, a na które trudno Ci będzie się zgodzić. Być może są jakieś rozwiązania tymczasowe, które przejściowo będą akceptowalne, jednak docelowo warto popracować nad ich zmianą.

**Rozważ między innymi:**

- Uzyskanie identyfikatora z aktualnym zdjęciem.
- Zmianę tabliczki na drzwiach, tak by zawierała dane, których chcesz używać.
- Aktualizację adresu mailowego, danych w intranecie i serwisach firmowych, które będą zawierać między innymi imię, którego chcesz używać.
- Aktualizację swoich danych w listach mailingowych.
- Wyznaczenie albo przystosowania toalety inkluzywnej płciowo.
- Jasno określ krąg osób, którym zgodzisz się udostępnić informację o swojej tożsamości płciowej, oraz cel, jakiemu ma to służyć.
- Masz prawo oczekiwać poufności – tożsamość płciowa jest daną wrażliwą i każde jej przetwarzanie wymaga twojej zgody.
- Poinformuj osobę przełożoną o najważniejszych datach i innych kwestiach, które są dla Ciebie istotne, na przykład dotyczących twojego imienia (również w okresie przejściowym), korzystania z określonej toalety, szatni, prysznicza.
- Określ, jakie preferujesz zaimki i kiedy osoby w organizacji powinny się o tym dowiedzieć.
- Jeśli znasz, podaj terminy, w których możesz potrzebować szczególnego wsparcia, na przykład wiążące się z twoją nieobecnością w pracy, oraz preferowany czas poinformowania o tym osób współpracujących z Tobą.

**Zastanów się, co jeszcze możesz zrobić, by czuć się bezpiecznie w pracy.**

Być może rozmowa z psychologiem pomoże Ci zmniejszyć stres towarzyszący transycji. Spytaj, czy w firmie działa infolinia albo są wdrożone inne rozwiązania, jak konsultacje wspierające zdrowie psychiczne. Jeśli czujesz taką potrzebę, poinformuj znajome zaufane osoby z firmy, że właśnie teraz potrzebujesz szczególnego wsparcia lub pomocy w służbowych obowiązkach.



## Dzień ogłoszenia

Możesz samodzielnie poinformować zespół, zespoły projektowe lub osoby, z którymi pracujesz, możesz również rozważyć skorzystanie z pomocy osoby przełożonej, która nie tylko może poinformować w twoim imieniu inne osoby, być przy tobie, kiedy będziesz informować zespół, ale także udzieli ci wsparcia.

### Dobre praktyki

- Asertywność – warto założyć, że ludzie mogą nie mieć wielu doświadczeń z transpłciowością, w tym niebinarnością. Z pewnością ułatwi cały proces, jeśli będziesz otwarcie komunikować, jakie zachowania, słownictwo, określenia, pytania ci odpowiadają, a jakie naruszają twoje granice.
- Uważność – z perspektywy zarówno twojej, jak i innych osób, niektóre rozwiązania albo pomysły mogą być postrzegane jako rewolucyjne, na przykład dotyczące toalety, z której korzystasz, informowania klientek\_ów, szkoleń dotyczących transpłciowości i tranzycji. Warto wykazać się uważnością i empatycznie komunikować te z nich, które mogą być przyczyną nieporozumień, aby zostały w porę profesjonalnie rozwiązane.
- Cierpliwość – każda zmiana wymaga czasu. Z pewnością osoby współpracujące będą się mylić i używać w stosunku do ciebie twojego starego imienia, nieprawidłowych zaimków, być może będą potrzebowały czasu, aby oswoić się ze zmianą.
- Reagowanie – w sytuacji, gdy nie czujesz się bezpiecznie, gdy spotykasz się z negatywnymi komentarzami, docinkami, aluzjami, kiedy doświadczasz języka wrogości, a twoja tożsamość płciowa jest przyczyną niesprawiedliwego traktowania cię w pracy, nie czekaj – reaguj. Sprawdź, jak działają wewnętrzne procedury, dowiedz się, kto pełni w twojej organizacji funkcję osoby zaufania, ambasadorki\_a etyki, sprawdź, kto jest osobą odpowiedzialną za DE&I, i zgłoś negatywne zachowania, których doświadczasz. Reagowanie jest elementem budowania bezpiecznej i włączającej kultury organizacyjnej, wyrazem zaangażowania, nie ma wiele wspólnego ze skarżeniem czy z donosicielstwem.
- Mentoring – jeśli inna osoba kieruje do ciebie pytania o to, jakiego imienia używasz, jakie zaimki stosujesz, jak ma się do ciebie zwracać, jak może cię wesprzeć albo czy dane rozwiązanie przyjęte w firmie jest dla ciebie w porządku, wypróbuj założenie, że jej intencją jest odpowiedzenie na twoje potrzeby i po prostu potrzebuje z twojej strony czytelnej i bezpośredniej informacji. Twoja rola polegająca na odwróconym

mentoringu może być bardzo cenna w procesie budowania włączającej kultury organizacji.

- Sojusznictwo – z pewnością są w twojej organizacji osoby, na które możesz liczyć i które będą dla ciebie wsparciem. Być może w firmie funkcjonuje już sieć pracownicza (ERG), która może być dla ciebie realnym wsparciem w funkcjonowaniu w organizacji. Jeśli nie ma – być może zechcesz zainicjować jej powstanie.

### Podsumowanie

Korekta płci metrykalnej, następnie zmiana danych w dokumentach (dostępna dla transpłciowych kobiet i mężczyzn, lecz wciąż niedostępna w Polsce dla osób niebinarnych), jest procesem, który często zajmuje nawet kilka lat. Samo oczekiwanie na termin rozprawy trwa często kilka do kilkunastu miesięcy, nie wspominając o czasie potrzebnym na zgromadzenie dokumentów koniecznych do rozpoczęcia procesu sądowego. Niejednokrotnie potrzebne są dodatkowe opinie osób biegłych czy wsparcie adwokackie. Części osób udaje się w takich sytuacjach skorzystać z pomocy prawnej oferowanej przez różne organizacje i instytucje. Cała procedura jest stresująca dla wszystkich stron postępowania sądowego, a sama jej perspektywa potrafi nastawić negatywnie nawet rodziców, którzy są w pełni wspierający wobec decyzji swojego dziecka. Dla wielu osób jest to pierwszy, niekiedy także jedyny kontakt z instytucjami sądowymi, pismami procesowymi oraz orzeczeniami pod ich adresem.

Osoby transpłciowe często cierpią na depresję, zaburzenia lękowe czy inne problemy natury psychicznej wynikające z transfobii, a proces korekty płci, szczególnie jeśli przebiega z trudnościami, również może zostawić na psychice takiej osoby trwałe piętno. Osoby zatrudniające nie powinny wymagać szybkiego dostarczenia dokumentów związanych z prawną korektą płci – nie jest to proces, który można przyspieszyć.

Elementem sojusznictwa jest wspieranie inicjatyw społecznych i politycznych mających na celu poprawę sytuacji osób transpłciowych, w tym niebinarnych, w Polsce. W 2015 roku przez sejm i senat przeszedł projekt ustawy wprowadzającej nieprocesowy tryb korekty płci metrykalnej – zakładał on korektę markera płci osoby bez udziału rodziców. Ustawa została jednak zawetowana przez prezydenta Andrzeja Dudę. Była to jedna z pierwszych jego decyzji po objęciu urzędu. Niestety, projekt ustawy w żaden sposób nie poprawiał sytuacji prawnej osób niebinarnych w Polsce.

## Kwestie związane z transpłciowością a polski system prawny

### Podstawa prawna

Przepisem, na który powołują się transpłciowe kobiety i transpłciowi mężczyźni w procesie formalnej korekty płci, jest artykuł 189 Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego albo prawa, gdy ma w tym interes prawny. Osoba transpłciowa uzasadnia przed sądem, że odniesie korzyść (ma w tym interes prawny), aby skorygować błędne oznaczenie płci w swoich dokumentach, powołując się przy tym na poczucie przynależności do danej płci, które jako dobro osobiste podlega ochronie prawnej.

W 1991 roku Sąd Najwyższy w Polsce uznał poczucie przynależności do danej płci za dobro osobiste. Dzięki temu wykształcić się mogła korzystna dla transpłciowych kobiet i mężczyzn wykładnia tego przepisu. Poza nim na razie nie istnieje w polskim prawie przepis, który regulowałby wyłącznie kwestie związane z korektą płci metrykalnej. Żaden przepis nie zabezpiecza także interesów osób transpłciowych. W Internecie można znaleźć gotowe wzory pozwów opublikowane przez osoby transpłciowe, które postępowanie sądowe mają już za sobą – większość powództw wygląda więc bardzo podobnie. Niestety, spora część z tych wzorów jest nieprawidłowa! Jeśli potrzebujesz wsparcia, skorzystaj ze wzoru z poradnika Fundacji Trans-Fuzja ([https://drive.google.com/file/d/1u8halqPzQA68-ke7QJ\\_JCWl9vHl8qgfm/view](https://drive.google.com/file/d/1u8halqPzQA68-ke7QJ_JCWl9vHl8qgfm/view)). Możesz także skorzystać z Funduszu Prawo Nie Wyklucza, który finansuje pomoc prawną – w tym profesjonalną reprezentację przed sądem (<https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=prawo+nie+wyklucza&ie=UTF-8&oe=UTF-8>).

### Przebieg procesu

Składając pozew do sądu, osoba pozywająca musi dostarczyć wiele dowodów dokumentujących prawdziwość jej odczuć oraz opisać dotychczasowy przebieg tranzycji. Kluczowe są tu opinie z różnych dziedzin: psychiatryczne, psychologiczne, seksuologiczne. Powództwo skierowane jest przeciwko rodzicom osoby transpłciowej. Jeśli oboje rodzice nie żyją, reprezentuje ich w sądzie wyznaczony kurator.

Proces nie prowadzi do sankcji – rodzice nie zostają w żaden sposób ukarani, zmienia się jedynie status prawny ich dziecka.

Proces sądowy niekiedy trwa tylko kilka tygodni i sprowadza się do złożenia pozwu wraz z dokumentacją medyczną – sąd może uwzględnić tego rodzaju pozew na posiedzeniu niejawnym, wówczas osoba powodowa nie musi nawet stawiać się na rozprawie. Niestety, takie postępowanie należy wciąż do rzadkości i często wymaga jednak stawienia się w sądzie na rozprawie, a nawet udziału w kolejnych badaniach biegłych sądowych.

Wiąże się to z dodatkowym oczekiwaniem i kolejnymi kosztami. Po zakończeniu postępowania sąd orzeka o zasadności pozwu i ogłasza wyrok o zmianie markera płci powoda lub powódki (na binarne K lub M). W momencie przesłania przez sąd wyroku do urzędu stanu cywilnego osoba może rozpocząć proces zmiany danych osobowych w urzędach.

### Zmiana danych

Wyrok sądu nie powoduje, niestety, automatycznej zmiany danych osobowych we wszystkich dokumentach, a jedynie zmianę oznaczenia płci w akcie urodzenia. Po wygranej sprawie wyrok jest przesyłany do urzędu stanu cywilnego. Po zmianie oznaczenia płci osoba musi złożyć oddzielny wniosek, aby zmienić imię. Większość wniosków o uzyskanie nowych dokumentów można złożyć zdalnie, o zmianie danych osobowych trzeba powiadomić banki, szkołę lub miejsce pracy.

*„Gdy zadzwoniłem do urzędu stanu cywilnego w moim mieście rodzinnym, osoba nie wiedziała, że taka procedura w ogóle istnieje – pierwsze pół godziny spędziłem na opowiadaniu jej o przebiegu tranzycji w Polsce, była bardzo zaciekawiona. Koniec końców nowy PESEL nadała mi sama kierowniczka urzędu, przez telefon relacjonując mi, co klika.” (Marek Z., transpłciowy mężczyzna).*

*„Miałem to szczęście, że sędzia zaznaczyła w wyroku, jak brzmi moje prawdziwe imię, dzięki temu nie musiałem składać wniosku o jego zmianę, nie do końca rozumiem, jak to się wydarzyło. Przy wnioskowaniu o nowy PESEL pan zapytał mnie, dlaczego tak długo czekałem. Nie miałem siły tłumaczyć mu historii mojego życia.” (Paweł J., transpłciowy mężczyzna).*

*„Wychodząc z urzędu z nowym dowodem osobistym, byłam przeszczęśliwa, myślałam, że to koniec problemów. Myliłam się. Najwięcej problemów, o dziwo, przysporzyła mi sieć X [dostawca usług telefonicznych]. Myśleli, że chcę ich oszukać, że przejęłam konto jakiegoś członka rodziny. Składałam kilka wniosków o zmianę danych, zanim w końcu się tego doczekałam. Gdyby nie to, że niedawno przedłużyłam umowę i nie miałam siły ani czasu na odkręcanie wszystkiego, uciekłabym do konkurencji.” (Katarzyna G., transpłciowa kobieta).*

## Tranzycja prawna osób niebinarnych

W polskim prawie nie istnieje neutralny niebinarny marker płci. Osoby identyfikujące się poza binarnym podziałem płci nie mogą więc zwycięsko przejść przez wyżej opisany proces. Płeć „X” uznaje wiele państw, między innymi Malta, Holandia, Kanada, Argentyna.

Unia Europejska w rozporządzeniu, które określa nowy wzór dowodów osobistych, zapisała, że jeśli jakieś państwo członkowskie decyduje się określać płeć w dokumencie tożsamości (jej określanie jest w Unii Europejskiej opcjonalne), to powinny być trzy możliwości: „F”, „M” lub „X”. Polska nie dostosowała się jeszcze do tych zaleceń.

Osoby niebinarne mogą w Polsce (od 2015 roku) jedynie starać się o urzędową zmianę imienia na takie, które brzmieć będzie na tyle neutralnie, że będzie dla nich odpowiednie. Aby zmienić imię w urzędzie stanu cywilnego, należy złożyć wniosek o zmianę imienia na tak zwane imię używane. Dana tożsamość płciowa nie jest zwykle dla urzędu powodem do zmiany danych osobowych – powołać należy się na fakt używania danego imienia zamiast tego nadanego przez rodzica. Trzeba dostarczyć dowody używania go, na przykład listy i kartki pocztowe zaadresowane na dane imię, wiadomości, oświadczenia bliskich osób, dokumenty z miejsca pracy, w których posługuje się tym imieniem wobec danej osoby. Wniosek wraz z uzasadnieniem i dowodami należy złożyć w urzędzie stanu cywilnego, a następnie oczekiwać na decyzję. Proces ten jest co prawda dużo krótszy i mniej skomplikowany niż proces sądowy o ustalenie płci, ale niepewny. Brakuje mu podstawy prawnej pozwalającej wprost wskazać transpłciowość jako powód i uzasadnienie chęci zmiany imienia.

Część druga

**Komunikacja i język  
włączające osoby  
transpłciowe, w tym  
niebinarne**

---

## Język inkluzywny - ogólne zasady i korzyści

Język włączający jest wyrazem otwartości, szacunku do drugiego człowieka, a także podstawowym narzędziem zarządzania różnorodnością i budowania kultury włączenia. Kulturę organizacji często weryfikujemy nie po obowiązujących w niej procedurach czy strategiach, ale po tym, jak zwracają się do siebie, mówią o sobie i innych osobach pracujących w niej i współpracujących z nią ludzie. Empatyczna komunikacja tworzy fundamenty włączającego środowiska pracy. Jest to również język, który dzięki zwrotom, formom gramatycznym czy konkretnym słowom sprawia, że wszystkie osoby pracujące w organizacji mogą poczuć się zauważane, szanowane i akceptowane.

Jest to również język, który dzięki zwrotom, formom gramatycznym czy konkretnym słowom sprawia, że wszystkie osoby pracujące w organizacji mogą poczuć się zauważane, szanowane i akceptowane.

Język równościowy to nie tylko feminitywy lub używanie określonych terminów w stosunku do osób transpłciowych, w tym niebinarnych. Dotyczy on wszystkich wymiarów różnorodności osób (współ)tworzących organizację, zwłaszcza takich ich cech, jak kolor skóry, wygląd, religia lub bezwyznaniowość, tożsamość płciowa, orientacja psychoseksualna, wiek, stan zdrowia, także psychicznego, niepełnosprawności.

Unikaj więc stosowania stereotypowych, pogardliwych lub poniżających sformułowań, odnoszących się nawet pośrednio do cech drugiej osoby. Pamiętaj, że twoje nieświadomione nastawienia mogą spowodować, że użyte słowa, wyrażenia, komentarze czy żarty będą uznane za mikroagresję, mowę pogardy czy dyskryminację.

### Ważne

Językowe odniesienie się do określonej cechy danej osoby w prześmiewczym, wulgarnym, poniżającym albo wykluczającym kontekście może być uznane za dyskryminację (molestowanie).

„Nigdy nie zatrudniłbym osób homoseksualnych w swojej kancelarii adwokackiej ani nie chciałbym współpracować z takimi osobami.”

Za te słowa wypowiedziane w wywiadzie radiowym partner jednej z włoskich kancelarii musi zapłacić 10 tysięcy euro odszkodowania na rzecz organizacji zrzesza-

jącej adwokatów i aplikantów adwokackich, która działając statutowo na rzecz poszanowania praw osób LGBTI, wytoczyła mu powództwo o naruszenie przepisów Dyrektywy ustanawiającej ogólne ramy równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (WE 78/2000). Corte suprema di cassazione (włoski sąd kasacyjny), orzekający w tej sprawie, zwrócił się z pytaniem prejudycjalnym do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, który w czwartek 23 kwietnia 2020 roku wydał wyrok w sprawie Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18), uznając homofobiczne wypowiedzi pracodawcy lub jego pracownika za naruszenie unijnego prawa antydyskryminacyjnego.

Co ważne, Trybunał podkreślił odpowiedzialność pracodawcy za dyskryminujące oświadczenia lub głoszone opinie dotyczące choćby potencjalnej możliwości zatrudnienia osób LGBTI u danego pracodawcy. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał przy tym, że bez znaczenia jest, czy oświadczenia sugerujące istnienie homofobicznej polityki zatrudnienia pochodzą od osoby, która w rzeczywistości nie jest prawnie umocowana do bezpośredniego określania polityki zatrudnienia, zobowiązania lub reprezentowania pracodawcy w dziedzinie zatrudnienia – wystarczy, że jako taka może być postrzegana przez opinię publiczną lub zainteresowane środowiska.

Molestowanie to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Żeby uruchomić ochronę prawną przed molestowaniem, osoba, która go doświadcza, musi wyrazić swój sprzeciw – werbalnie albo niewerbalnie zakomunikować sprawcy bądź przełożonemu, że określone zachowanie jest niepożądane.

Molestowanie jest niezgodnym z prawem przejawem dyskryminacji – przed molestowaniem chronione są zarówno osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, jak i osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej czy samozatrudnione.

### Pamiętaj!

Misgenderowanie może być formą niezgodnego z prawem molestowania ze względu na płeć! Choć w polskim prawie nie ma wprost ochrony przed homofobiczną czy transfobiczną mową nienawiści, to polskie sądy już zaczynają wydawać wyroki o naruszenie dóbr osobistych spowodowane takimi czynami.

W celu zbudowania bezpiecznej dla wszystkich kultury organizacyjnej ważne jest, żeby zdefiniować na poziomie nie tylko organizacji, ale także zespołów, to, co jest dla nas wykluczające, ponadto należy zadbać o to, aby każda osoba reagowała na wszelkie przejawy języka wykluczającego – od mikroagresji czy mikrounieważnień do mowy pogardy, wykluczenia i mowy nienawiści. Powinno to dotyczyć zarówno kontaktów indywidualnych, jak i na forum, spotkań stacjonarnych i zdalnych, kontaktu e-mailowego, za pomocą komunikatorów czy mediów społecznościowych. Odpowiedzialność za tworzenie włączającej kultury organizacyjnej jest naszym wspólnym zadaniem, a ponad 40% doświadczeń włączenia w organizacji pochodzi od włączających zachowań liderów i liderów. Model Gordona Allporta pokazuje, jak brak reagowania na werbalnie okazywaną niechęć w stosunku do określonych grup może eskalować w kierunku negatywnych postaw, wykluczenia, dyskryminacji i wreszcie eksterminacji określonej społeczności. Mimo że stworzony po doświadczeniach drugiej wojny światowej, dziś w pełni zachowuje swoją aktualność, jeśli tylko na eksterminację spojrzymy szerzej, jako na przykład zmianę działu, odejście z pracy, długotrwałe zwolnienie, a nawet samobójstwa.

Język, którym określamy osoby transpłciowe, w tym niebinarne, a także sposób, w jaki się komunikujemy, może mieć bezpośredni wpływ na stres mniejszościowy, którego doświadczają, a który potrafi obniżyć produktywność w pracy nawet o 30%, ale przede wszystkim na ich zdrowie, samopoczucie i dobrostan.

Na jakość naszego życia silnie wpływa sposób, w jaki odnoszą się do nas inne osoby. Każdy człowiek ma potrzebę poszanowania własnej tożsamości i tego, by zwracać się do niego zgodnie z jego tożsamością płciową. Dokładnie tę samą potrzebę mają także osoby transpłciowe. Dotyczy to między innymi przyjętej przez daną osobę formy imienia, form rodzajowych wypowiedzianych wobec niej zdań, a także zwracania się do niej zwrotami typowymi dla płci, w której psychologicznie funkcjonuje. Z powyższym wiąże się ponadto postulat akceptacji funkcjonowania każdej osoby w określonych rolach płciowych, w sposób przez nią preferowany, zgodny z jej potrzebami, oraz umożliwienia każdej osobie wyrażania i określania swoich oczekiwań w tym zakresie.

### Język włączający

Norma językowa (uzus) nie jest czymś stałym. Język żyje i wszyscy i wszystkie kształtujemy go na bieżąco. Język włączający, dotyczący osób transpłciowych, w tym niebinarnych również ewoluuje. Wiele nazw i zwrotów to językowe kalki czy mniej lub bardziej udane tłumaczenia, zwłaszcza z języka angielskiego. To preferencje osób mówiących w języku polskim oraz opinie osób z określonych grup represjonowanych pozostawiają jedne sfor-

mułowania w obiegu, odrzucając inne i wciąż poszukując kolejnych – bardziej adekwatnych, pełniejszych, w większym stopniu włączających. Dlatego w niniejszej publikacji znajdziesz raczej inspiracje i propozycje niż gotowe i trwałe wytyczne. Ponieważ wciąż się uczymy, poznajemy i odkrywamy formy języka inkluzywnego, z którymi czujemy się dobrze, prezentowany rozdział ma charakter kierunkowy i stanowi propozycję dobrych praktyk dotyczących (nie)używania poszczególnych zwrotów czy wyrażań.

### Czy wiesz, że...

Polskie Towarzystwo Seksuologiczne opublikowało stanowisko dotyczące między innymi wpływu używanego języka na sytuację osób transpłciowych. To takie proste – wystarczy wcielić w życie (<https://pts-seksuologia.pl/sites/strona/83/stanowisko-pts-ws-sytuacji-spolesczonej-zdrowotnej-i-prawnej-osob-transpłciowych>).

### Podstawowe zasady języka włączającego

W naszym funkcjonowaniu społecznym ważną rolę odgrywają komunikacja oraz szacunek, wyrażający się między innymi przez stosowanie odpowiednich form językowych. Język polski jest silnie nacechowany płciowo, dlatego prowadząc zupełnie zwyczajną rozmowę, wciąż używamy upłciowionych zaimków i form językowych. Nie ma przyjętych neutralnych form dla osób, których wewnętrzne odczuwanie płci różne jest od binarnego konceptu. „Nacechowanie płciowe pojawia się nieustannie i może nasilać dyskomfort i dysfориę u niektórych osób. [...] Jeśli nie jesteśmy pewni, jakich zaimków używa druga osoba, najlepiej wsłuchać się, jakich końcówek ona używa, mówiąc o sobie. Można też unikać odmian czasowników, a zamiast zaimków używać słowa »osoba«. Oprócz znanych nam zaimków męskich i żeńskich niektóre osoby niebinarne posługują się liczbą mnogą (męską lub żeńską), odmianami zakończonymi na -um, np. bytłem, -om, np. byłem” [*Tęcza w siedmiu odstępach. Zdobnik Akademii Zaangażowanego Rodzica*, red. Katarzyna Remin, Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2020, s. 107]. Najprostszym sposobem na okazanie szacunku nowo poznanej osobie jest upewnienie się, jakich form używać wobec niej podczas rozmowy, i zapytanie o preferowane zaimki i formy językowe.

Poniżej znajdziesz kilka sugestii dotyczących stosowania określonych zwrotów lub konstrukcji – zachęcamy do wypróbowania ich w różnych sytuacjach i zweryfikowania, które najbardziej odpowiadają tobie i osobie, z którą rozmawiasz lub korespondujesz.



## PYTAJ

### Jeśli nie wiesz – pytaj: imię

Jeśli masz wątpliwości, jakiego imienia używa określona osoba lub jak chce, aby się do tej osoby zwracać, po prostu ją o to zapytaj. Możesz na przykład powiedzieć: „Ja używam imienia Jan/Katarzyna/Ane, a ty jakiego imienia używasz/jak chcesz, żeby się do ciebie zwracać?”.

### Jeśli nie wiesz – pytaj: zaimki

Jeśli nie masz pewności, jakich zaimków używa osoba, z którą rozmawiasz, po prostu ją o to zapytaj. Możesz na przykład powiedzieć: „Ja używam zaimków ona, jej/on, jego/ono, jemu, a ty jakich używasz?”.

Używaj zaimków i zwrotów, których stosowania życzy sobie osoba, z którą rozmawiasz. Misgendering, czyli używanie nieprawidłowych form przypisanych do płci, z którą nie identyfikuje się osoba, jest uznawane za przemoc i jest powodem stresu mniejszościowego oraz dyskomfortu. Pamiętaj, że dotyczy to również sytuacji, gdy mówimy o czasie przeszłym, gdy być może osoba transpłciowa była jeszcze przed procesem tranzycji. W takiej sytuacji postępujemy się wyłącznie zaimkami, których obecnie osoba używa. Nie martw się, jeśli nieprawidłowy zaimek to kwestia pomyłki. Wystarczy wtedy przeprosić i użyć właściwej formy.

### Jeśli nie wiesz – pytaj: sojusznictwo

Sojusznictwo jest odpowiedzialną postawą wobec osób nieuprzywilejowanych, która zapewnia bezpieczną przestrzeń. W tej przestrzeni osoba transpłciowa i niebinarna będzie mogła w wybranym przez siebie czasie powiedzieć nam o swoich potrzebach. Podstawą postawy sojuszniczej jest szanowanie granic i pozostawienie osobie decyzji dotyczącej tego, czy i kiedy skorzystać z naszego wsparcia. Warto powiedzieć osobie, że w każdym momencie może do nas przyjść, że zawsze jesteśmy, by wyjść naprzeciw jej potrzebom.

### Jeśli nie wiesz – pytaj: tranzycja

Tranzycja to wyzwanie dla osoby transpłciowej i niebinarnej ale także dla całego zespołu, z którym współpracuje. Jeśli chcesz się dowiedzieć, co możesz zrobić, by lepiej wspierać tę osobę, po prostu zapytaj. Ważne: jeśli osoba nie będzie chciała rozmawiać na ten temat, nie obrażaj się! To bardzo osobista i trudna sprawa. Nie każda osoba będzie miała siłę, by o tym mówić.



## NIE PYTAJ

### Nawet jeśli nie wiesz – nie pytaj: płeć

W komunikacji biznesowej potrzebna jest nam wiedza o zaimkach i imieniu, jakich używa określona osoba, a nie o jej płci lub detalach anatomii. Dlatego zamiast pytać o płeć, wystarczy zapytać: „W jaki sposób mogę się do ciebie zwracać?”, by każda osoba uczestnicząca w rozmowie czuła się dobrze. Zasada ta dotyczy także spotkań i relacji formalnych.

### Nawet jeśli nie wiesz – nie pytaj: genitalia

Ciekawość osób, które po raz pierwszy mają kontakt z osobami transpłciowymi i niebinarnymi, powoduje, że czasem padają pytania o przeprowadzone interwencje chirurgiczne oraz wygląd ciała. To niedopuszczalne, by konfrontować kogoś z takimi pytaniami. Również wobec osób cisplłciowych pytanie w pracy o wygląd ich genitaliów należy jednoznacznie uznać za niedopuszczalne.

### Nawet jeśli nie wiesz – nie pytaj: „Dlaczego zmieniłaś\_eś płeć?”

Sformułowanie „zmienić płeć” wzmacnia szkodliwe stereotypy, sugeruje tymczasowość i niestabilność. Wprawdzie część osób queerowych i osób genderfluid oraz osób niebinarnych może używać wobec siebie tego określenia, ale dużo transpłciowych kobiet i mężczyzn uznaje je za niewłaściwe. Dlatego zamiast mówić o „zmianie płci”, lepiej jest użyć terminów „tranzycja”, „korekta płci”, „uzgodnienie płci”. Pytanie o szczegóły procesu tranzycji może być przekroczeniem granicy taktu i w oficjalnych relacjach biznesowych zdecydowanie lepiej z niego zrezygnować, chyba że osoba wciąż jest w procesie tranzycji i możemy ją wesprzeć.

### Nawet jeśli nie wiesz – nie pytaj: „A jeśli ci się odmieni?”

Decyzja o tranzycji nie jest kwestią zachcianki ani chwilowego kaprysu. Decyzja o korekcie płci na pewno została wielokrotnie przemyślana i dobrze przeanalizowana przez osobę transpłciową. Tego typu pytanie podważa tożsamość osoby i może być odebrane jako przemocowe. Nawet jeśli nie wiesz – nie pytaj: „Jakie jest twoje prawdziwe imię? Jak się wcześniej nazywałaś\_eś?” Prawdziwym imieniem dla osoby transpłciowej będzie to, którego zdecydowała się używać, nie zaś to, które zostało wpisane do dokumentów. Informacja o metrykalnym imieniu nie jest do niczego potrzebna. Warto poskromić swoją ciekawość, żeby nie stawiać kogoś w niekomfortowej sytuacji.



## Zwroty i konstrukcje włączające

---

### Mów: osoby transpłciowe i niebinarne

#### Zamiast: LGBT

Gdy mówisz o osobach transpłciowych, nie postępuj się określeniem LGBTQ+, chyba że akurat mówisz również o lesbijkach, gejach, osobach biseksualnych. Nie jest także fortunne używanie pojęć „mniejszości seksualne” czy „środowiska LGBT”. Nawet „społeczność osób LGBT” również nie w każdej sytuacji oddaje rzeczywistość. Osoby ujęte w akronimie LGBTQ+ nie tworzą przecież żadnej spójnej społeczności, a ich potrzeby i doświadczenia są bardzo różne. Gdy temat dotyczy konkretnie osób transpłciowych i niebinarnych, lepiej używać właśnie tych określeń. Analogicznie, gdy mówimy na przykład o osobach aseksualnych, lepiej nazwać tę właśnie grupę, niż używać terminu „osoby LGBTQ+”.

### Mów: transpłciowość, niebinarność, transseksualność

#### Zamiast: transseksualizm

Słowa zakończone na „-izm” kojarzą się z terminami medycznymi (medykalizacja pojęcia). Ponieważ żadna tożsamość płciowa nie jest chorobą, lepiej stosować określenia zakończone na „-ość”: transpłciowość, transseksualność, niebinarność. Analogicznie do terminów homoseksualność i biseksualność zamiast homoseksualizm i biseksualizm.

### Mów: płeć metrykalna, płeć przypisana przy urodzeniu

#### Unikaj: płeć biologiczna

Płeć, którą przy urodzeniu przypisuje lekarz lub lekarka, to najczęściej oznaczenie, dokonywane na podstawie wyglądu zewnętrznych narządów płciowych. W rzeczywistości jednak płeć - również ta związana z ciałem - jest bardziej złożonym pojęciem, niż sam wygląd genitaliów. Składają się na nią również chromosomy, hormony, gonady. Dodatkowo identyfikacja z płcią kulturową, odbywa się przecież również w ciele, bo wszystkie procesy myślowe zachodzą w mózgu, więc nie są oderwane od biologii. Dlatego pojęcie „płeć biologiczna” w odniesieniu do zapisu w akcie urodzenia, upraszcza wieloaspektowość płci. Gdy więc mówimy o tym jaka płeć została wpisana w dokumenty, lepiej mówić o płci „metrykalnej” lub „płci przypisanej przy urodzeniu”.

### Mów: kobieta, mężczyzna

#### Zamiast: transkobieta, transmężczyzna (chyba że dana osoba sama tak siebie określa)

Podkreślanie faktu transpłciowości rzadko jest potrzebne. Transpłciowa kobieta to kobieta, a transpłciowy mężczyzna to mężczyzna - podkreślanie transpłciowości jest często poszukiwaniem sensacji. Na przykład pisanie przez media „transpłciowa piosenkarka” ma

zazwyczaj na celu jedynie zwiększenie klikalności. Nikt przecież nie pisze o „cispłciowych piosenkarkach”. Podnoszenie zatem transpłciowości w tym kontekście jest niepotrzebnym akcentowaniem odmienności.

### Mów: osoba, kobieta, mężczyzna

#### Zamiast: prawdziwa/normalna kobieta, prawdziwy/normalny mężczyzna

Prawdziwość płci nie bierze się z faktu posiadania lub nieposiadania określonych genitaliów. Pamiętaj, że również nie wszystkie osoby heteronormatywne czy cis (u których występuje zgodność między odczuwaną płcią a ciałem) spełniają nasze stereotypowe wyobrażenia o męskości czy kobiecości.

### Mów: osoba transpłciowa, osoba niebinarna

#### Zamiast: transseksualista

W języku inkluzywnym zawsze mówimy o osobach i ich cechach, a nie naklejamy etykietki. Dlatego powiemy „osoba transpłciowa”, analogicznie do określeń „osoba biseksualna” (zamiast biseksualistka) albo „osoba interpłciowa” (zamiast interseksualista).

### Mów: powiedzieć o swojej tożsamości płciowej

#### Zamiast: przyznać się do..., ujawnić się

Przyznajemy się do popełnionych błędów, a ujawniamy zazwyczaj jakieś głęboko ukryte fakty. Tymczasem tożsamość płciowa jest zwykłą informacją, dlatego po prostu mówimy o swojej tożsamości płciowej.

### Mów: uzgodnienie płci, korekta płci, tranzycja

#### Zamiast: zmiana płci, proces zmiany płci

Neutralnymi terminami będą: „prawne uzgodnienie płci”, „korekta płci” oraz „tranzycja” (medyczna, społeczna) czy „zabiegi afirmujące płeć” na określenie interwencji chirurgicznych. Sformułowanie „zmienić płeć” sugeruje, że osoba miała wcześniej inną tożsamość, a tak zazwyczaj się nie dzieje. Sednem transpłciowości jest niezgodność między odczuwaną przez całe życie płcią a oznaczeniem płci w akcie urodzenia. Zmiana, którą niektóre osoby transpłciowe i niebinarne podejmują w zakresie wyglądu ciała, nie dotyczy zmiany płci, a jedynie dostosowania wyglądu i ekspresji płciowej do tej, którą społecznie przypisuje się określonej płci.



Również język pisany może być bardziej lub mniej włączający dla osób transpłciowych i niebinarnych.

#### Pamiętaj zatem, żeby:

- stosować formy neutralne płciowo, a więc takie, które nie wskazują na określoną płeć, na przykład „osoba koordynująca”, „osoba realizująca zlecenie” lub „kadra kierownicza” zamiast „kierowniczki i kierownicy”,
- na powitanie stosować włączające zwroty – zamiast „Panie i Panowie” lub „Szanowni Państwo” lepiej pisać „dzień dobry”, „cześć”,
- stosować podkreślnik w miejsce ukośnika przy wskazywaniu rodzaju czasownika, na przykład „zrobiły\_li”, „zrealizowały\_li”, „wybrały\_li”. W tym podkreślniku zawiera się przestrzeń dla osób, które używają innych, niebinarnych form i dla tych, których tożsamość płciowa jest poza binarnym podziałem.

#### Piramida nienawiści Gordona Allporta

(G. Allport, *The Nature of Prejudice*, Addison-Wesley 1954)

Model Gordona Allporta pokazuje, jak brak reakcji na werbalnie okazywaną w stosunku do określonych grup społecznych niechęć może prowadzić do nasilania się negatywnych postaw, począwszy od izolowania i unikania osób przynależących do tych grup, na eksterminacji kończąc.



## Ogólne zasady postępowania wobec osób transpłciowych, niebinarnych, ale także cispłciowych i wszystkich zatrudnionych

#### Podmiotowe traktowanie

- akceptowanie danej osoby takiej, jaka jest, bez sugestii co do jej cech, gustu, ekspresji,
- powstrzymanie się od krytycznych komentarzy, naśladowania cech, wyśmiewania czy uwag dotyczących jakiegokolwiek sfery życia drugiej osoby (dotyczy to rozmowy z daną osobą, ale także komentarzy w innym gronie),
- wrażliwość przy zadawaniu osobistych pytań i akceptacja odmowy,
- traktowanie potrzeb drugiej osoby na równi z własnymi,
- uważność na dowcipy i żarty.

#### Komunikacja z szacunkiem

- traktowanie drugiej osoby w taki sposób, w jaki chcielibyśmy, aby nas traktowano (przed wygłoszeniem krytycznego komentarza pomyśl najpierw, czy dana treść lub sposób jej przekazania miałby zastosowanie w twojej rozmowie z najbliższymi),
- tolerowanie stylu życia innych osób, nawet jeśli jest różny od naszego i być może nie do końca zrozumiały (szacunek dla różnych wyborów nie oznacza automatycznej zgody na nie – komentuj zatem poglądy, nie odmawiając szacunku osobie, która je wygłasza),
- szacunek dla granic – jeśli osoba odmawia odpowiedzi lub danej aktywności, zaakceptuj to (również w pracy warto zwrócić uwagę na powody wykonania jakiegoś obowiązku, na przykład noszenia określonego stroju służbowego),
- zwracanie się do osoby tak, jak sobie tego życzy, co dotyczy między innymi imienia oraz zaimków, których ta osoba chce, aby wobec niej używać,
- uświadomienie sobie, że często upraszczamy, myślimy stereotypami i generalizujemy, co może być dla innej osoby krzywdzące.

## Uważność na mikroagresje

Mogłoby się wydawać, że jeśli osoba z grupy nieuprzywilejowanej przyzwala na pewne działania, jest to równoznaczne z tym, że je akceptuje, a zatem działania te są właściwe. Warto jednak mieć świadomość, że takie przyzwolenie może być formą chronienia siebie. Brak reagowania może wynikać z wielu przyczyn, w tym z indywidualnego stylu reagowania w sytuacjach konfliktowych lub niechęci do wchodzenia w otwartą dyskusję na tematy ważne i delikatne. Przyzwalamy czasami na zachowanie drugiej osoby w obawie przed konfrontacją, na którą być może nie jesteśmy gotowe\_i. Dzieciństwu i młodości osób transpłciowych, w tym niebinarnych, często towarzyszą strach, smutek i odrzucenie lub tajemnica i gra pozorów, kiedy starają się żyć dla innych, wyrzekając się siebie. Często żyją one w lęku i niesprawiedliwym poczuciu bycia gorszymi, w czym wiele osób je utwierdza. Jako dorośli nie zawsze mają gotowość i umiejętność obrony osobistych granic.

W miejscach pracy, w których otwarcie zakazuje się homofobii i transfobii, osoby LGBTQ+ znacznie rzadziej doświadczają mikronierówności takich jak milczenie, ignorowanie, dowcipy i żarty, mimika i gestykulacja (wzdychanie, odwracanie się tyłem, przewracanie oczami), pogardliwe komentarze, przerywanie lub deprecjonowanie wypowiedzi, uwagi dotyczące stereotypowo przypisanych cech. Dyskryminacja, która ma charakter bezpośredni lub pośredni, wyrażana bardziej lub mniej subtelnie, wpływa na osobę, która jej doświadcza, powodując spadek poczucia bezpieczeństwa i przynależności, ponadto wpływa na samoocenę oraz dążenie do samorealizacji<sup>4</sup>.

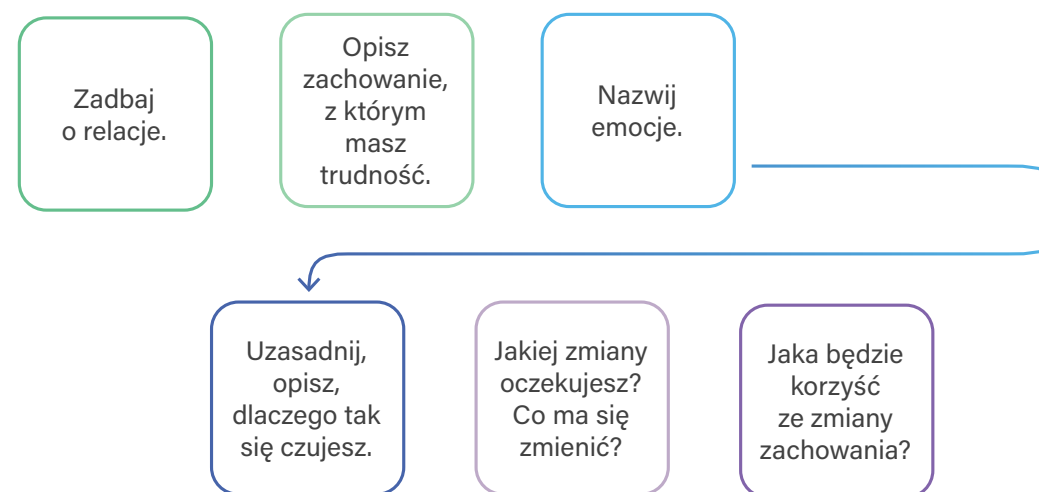
Poniżej znajdziesz przykłady sformułowań, które mogą być krzywdzące i uznane za mikronierówności przez osoby, do których są skierowane. Nawet jeśli nie masz złych intencji, mikroagresje są jak przecięcie palca kartką papieru – z pozoru niewiele znaczące, a jednak bolesne.

- „Jesteś trans? Muszę ci powiedzieć, że wcale nie wyglądasz. Nie powiedziałbym...”
- „Przestań się krygować, opowiedz, jak to jest zmienić płeć!”
- „Możesz się zdecydować, czy jesteś bardziej kobietą, czy mężczyzną?”
- „Jak na osobę trans to naprawdę nieźle sobie radzisz z tą sytuacją...”
- „Robisz to lepiej niż ja, choć ja jestem prawdziwym mężczyzną”.

<sup>4</sup> Z badań „Równe traktowanie w zatrudnieniu bez względu na tożsamość płciową”, opublikowanych w „Biuletynie Rzecznika Praw Obywatelskich” w 2016 roku, wynika, że aż 48% Polek i Polaków sprzeciwia się wykonywaniu przez osoby transpłciowe zawodów zaufania publicznego, takich jak profesje medyczne czy nauczycielskie.

## Dobry żart nikogo nie wyklucza

Nasze intencje są ważne, ale możemy mówić krzywdzące rzeczy, wcale nie mając takiego zamiaru. Dlatego warto zwracać uwagę, jak jest odbierane to, co mówimy i robimy. Nie jest to kwestia cenzurowania swoich wypowiedzi czy „poprawności politycznej”, ale empatii i szacunku do drugiego człowieka. Jeżeli słyszysz żart, który może być krzywdzący, reaguj. Wypróbuj na przykład metodę udzielania informacji zwrotnej FUKO (fakty, ustosunkowanie, korzyści, oczekiwania) albo inne schematy komunikacji empatycznej, na przykład oparte na zasadach komunikacji bez przemocy Marshalla Rosenberga. **Każda z nich bazuje na strukturze: kiedy ty mówisz/robisz → to ja czuję → dlatego potrzebuję...**



- Opisz wypowiedź lub zachowanie, z którym masz trudność – odwołując się do faktów, a nie ocen czy interpretacji (usłyszałam\_em, jak powiedziałaś\_eś).
- Nazwij emocje/uczucia, jakie sytuacja ta w tobie wywołała (jest mi przykro, czuję złość).
- Opisz, dlaczego się tak czujesz, jaka twoja potrzeba stoi za tymi emocjami (bo ważne jest dla mnie poczucie bezpieczeństwa).
- Jakiej zmiany potrzebujesz? (dlatego proszę cię, żebyś w stosunku do mnie użył sformułowania...).
- Jaka korzyść wyniknie z takiej zmiany? (dzięki temu będzie większa otwartość w naszych relacjach).
- Poproś o informację zwrotną: czy to dla Ciebie możliwe, i co Ty o tym myślisz?

## W pracy komplementujmy... pracę

To złota zasada – w kwestii komplementów w pracy, które nie dotyczą naszych dokonań zawodowych, mniej znaczy więcej. W kontekście biznesowym komplementy dotyczące wyglądu, ubioru czy sylwetki mogą nie być dobrze odebrane, nawet jeżeli osoba komplementująca miała dobre intencje. Zwracaj uwagę na żarty i plotki, a także na kontakt fizyczny, jak całowanie w rękę, obejmowanie przy przejściu w drzwiach, trzymanie komuś ręki na ramieniu. Komunikacja włączająca dotyczy komunikacji nie tylko werbalnej, ale także niewerbalnej.

## Nie bój się mówić „przepraszam” i wyciągaj wnioski

Ucząc się, oduczając się i ucząc się na nowo, popełniamy błędy. Nie jest to słabość, ale element towarzyszący rozwojowi. Wszystkim nam zdarza się powiedzieć coś niewłaściwego albo użyć krzywdzącego zwrotu – umiejętność powiedzenia „przepraszam” jest bardzo ważna w budowaniu relacji z drugim człowiekiem.

## Inspiratorium

Poniżej znajdziesz kilka propozycji, które wzmacniają włączającą kulturę organizacyjną w wymiarze języka:

- przeprowadź audyt języka w dokumentach organizacji (umowy o pracę, kontrakty) pod względem stosowanych rodzajów oraz form gramatycznych, aby uwzględniły wszystkie płcie/tożsamości płciowe,
- zadbaj, by tam, gdzie wymagane jest określenie płci przez osobę (współ)pracującą, poza możliwością „kobieta” i „mężczyzna” była zawarta jeszcze możliwość „osoba niebinarna”,
- zadbaj o to, by wdrożyć do organizacji praktykę komunikowania używanych zaimków przez wszystkie osoby,
- zadbaj, by każda osoba w procesie onboarding mogła nie tylko wybrać najbardziej jej odpowiadającą formę nazwy stanowiska i funkcji, ale także zakomunikować zaimki, których używa,
- przeanalizuj zawartość stron internetowych, język ogłoszeń o pracę, umów z firmami kontrahenckimi i dostawczymi pod względem stosowania zwrotów neutralnych płciowo – zamień „pracowników” na „osoby pracujące”, „liderów” na „osoby przełożone”, „menedżerów” na „zespół menedżerski”,
- zadbaj o wyrównany poziom wiedzy i wrażliwości osób (współ)pracujących na

kwesie języka włączającego osoby transpłciowe, w tym niebinarne,

- nawet jeśli językiem obowiązującym w organizacji, w której pracujesz, jest angielski, możesz zadbać, by zamiast powitalnego *Hello guys*, używać *Hello everyone*, zamiast *Chairman* – *Chairperson*, a doradcę do spraw etyki mianować *Ombudsperson/Trusted person* w miejsce *Ombudsman*.

## Linki źródłowe:

1. Fundacja Trans-Fuzja, która popularyzuje wiedzę na temat praw osób transpłciowych i praktyki ich stosowania w Polsce, działa na rzecz zwiększenia rzetelnej wiedzy i świadomości społecznej problematyki osób transpłciowych:  
<https://www.transfuzja.org/>
2. *Jak pisać i mówić o osobach LGBT* – poradnik dla osób pracujących w mediach:  
<https://jakmowicolgbt.pl/wp-content/uploads/2021/03/Jak-pisac-i-mowic-o-osobach-LGBT-darmowy-poradnik.pdf>
3. *Jak pisać o osobach LGBT+*. *Poradnik dla mediów* – od Gazeta.pl:  
<https://www.agora.pl/jak-pisac-o-osobach-lgbt-poradnik-dla-mediow-od-gazeta-pl>
4. Język równościowy Stowarzyszenia Amnesty International w Polsce:  
<https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/J%C4%99zyk-rownosciowy.pdf>
5. Kompendium wiedzy o języku niebinarnym i neutralnym płciowo:  
[zaimki.pl](http://zaimki.pl)
6. American Psychological Association, *Equity, Diversity, and Inclusion. Inclusive language guidelines* (2021):  
<https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guidelines.pdf>

Część trzecia

**Rola pracodawcy  
i pracodawczyni  
w budowaniu organizacji  
włączającej osoby  
transpłciowe, w tym  
niebinarne**

---

Zwyczaj się mówi, że etapami kluczowymi w budowaniu wizerunku firmy są onboarding i offboarding. Już jednak na etapie zamieszczania ogłoszenia w serwisach internetowych pokazujemy, jaką organizacją jesteśmy i czy warto do nas aplikować. Ochrona każdej osoby rozpoczyna się, jeszcze zanim nawiązany zostanie stosunek pracy. Co więcej, nierówne traktowanie podczas tej fazy (nawet gdy mówimy jedynie o opublikowanej ofercie) może być podstawą oskarżeń o dyskryminację.

## Zasada ogólna – zakaz dyskryminacji

### Czy wiesz, że...

Zakaz dyskryminacji stanowi jedną z zasad prawa międzynarodowego, praw człowieka oraz prawa Unii Europejskiej. W prawie polskim zakaz ten wyrażony jest w konstytucji oraz jest jedną z zasad prawa pracy. W polskim Kodeksie pracy, w art. 18<sup>3a</sup> dotyczącym równego traktowania i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, znajdujemy katalog przykładowych przesłanek, które mogą narażać osoby aplikujące do pracy oraz zatrudnione na dyskryminację: **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.**

Choć wśród powyższych przesłanek ani Kodeks pracy, ani tak zwana ustawa wdrożeniowa (czyli Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania [Dz.U. z 2020 r., poz. 2156]) nie wskazują tożsamości płciowej, to jednak na podstawie orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i opracowań *soft law* organizacji międzynarodowych, a od 2020 roku także na podstawie orzeczenia warszawskiego sądu okręgowego, wiemy, że tożsamość płciowa jest uznana za przesłankę, z powodu której nie wolno dyskryminować osoby kandydującej ani pracującej. Warto ponadto pamiętać, że katalog ten jest otwarty, co oznacza, że wskazane przesłanki mają charakter przykładowy, a nie stanowią zamkniętej listy kryteriów. Możliwa jest zatem sytuacja, kiedy osoba doświadcza czy doświadczyła dyskryminacji z powodu innych cech

niż wyżej wskazane. Osoby kandydujące do pracy mogą spotkać się z dyskryminacją ze względu nie tylko na jedną, ale także na kilka równoległe występujących przesłanek. Do nieoczywistych czynników, które mogą skutkować dyskryminacją, a wynikają między innymi z naszych nieświadomych nastawień, należą na przykład zdjęcie zamieszczone w CV (między innymi z powodu (nie)zawierania tak zwanych elementów statusowych, jak krawat, zegarek, markowe okulary, ale uwidaczniające cechy osoby związane na przykład również z jej wyglądem – kolorem skóry czy pochodzeniem etnicznym), hobby, miejsce zamieszkania, rok urodzenia, dietność. Żeby proces rekrutacyjny oraz podejmowane decyzje dotyczące danej osoby zatrudnionej, a wiążące się na przykład z jej premiowaniem, awansowaniem, dostępem do szkoleń, były rzeczywiście obiektywne i wolne od wpływu nieświadomych nastawień lub uprzedzeń osób decyzyjnych, ważne jest, by osoby te miały wiedzę i świadomość nie tylko w zakresie prawa antydyskryminacyjnego i praktyki jego stosowania, ale także z obszaru świadomych i nieświadomych mechanizmów wykluczenia i uprzywilejowania.

Wyrażanie preferencji co do płci rekrutowanej, premiowanej czy awansującej osoby przez sformułowanie „zatrudnię kobietę/mężczyznę” albo przez podanie nazwy funkcji lub stanowiska wyłącznie w rodzaju żeńskim „asystentka, recepcjonistka” może być dyskryminujące. Długo trwały spory o to, czy podawanie nazwy stanowiska w rodzaju męskim będzie dyskryminujące, przyjęto bowiem, że nazwa zawodu w rodzaju męskim nie wskazuje na płeć. Co do zasady maskulatywy uważane są w języku polskim również za określenia generyczne, czyli określenia dotyczące ogólnie wszystkich płci. Pamiętajmy jednak, że świadomość osób używających języka zmienia się, tak samo jak język, który jest wciąż żywy – powracają żeńskie nazwy zawodów, które przed wojną funkcjonowały w języku. Dziś „chirurgka” czy „kierowczynie” mogą brzmieć dziwnie, ale coraz mniej dziwią określenia „ministra”, „postanka”, „menedżerka”, „liderka”, „audytorka”. Jednak feminatywy, czyli żeńskie formy rzeczowników osobowych, nie są niczym nowym. „Rada Języka Polskiego przy Prezydium PAN uznaje, że w polszczyźnie potrzebna jest większa, możliwie pełna symetria nazw osobowych męskich i żeńskich w zasobie słownictwa. Stosowanie feminatywów w wypowiedziach, na przykład przemienne powtarzanie rzeczowników żeńskich i męskich (Polki i Polacy) jest znakiem tego, że mówiący czują potrzebę zwiększenia widoczności kobiet w języku i tekstach” [[https://rjp.pan.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1861:stanowisko-rjp-w-sprawie-zenskich-form-nazw-zawodow-i-tytulow](https://rjp.pan.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1861:stanowisko-rjp-w-sprawie-zenskich-form-nazw-zawodow-i-tytulow)].

Feminatywy, choć inkluzywne i zwiększające widoczność płci żeńskiej w dyskursie społecznym, nie mają funkcji inkluzywnej w stosunku do osób niebinarnych. Używanie form neutralnych, na przykład „poszukujemy osoby dyrektorskiej”, „zatrudnimy osobę do obsługi sekretariatu”, wydaje się dziś najlepszym rozwiązaniem.

## Rekrutacja wrażliwa na tożsamość płciową

Płeć ani wygląd nie znajdują się wśród danych osobowych, których przyszły pracodawca może wymagać w CV. Dlatego – z wyjątkiem sytuacji, kiedy stanowią one konieczne i determinujące wymagania zawodowe – praktyka wymagania (dołączania, wysyłania) CV zawierającego zdjęcie osoby kandydującej do pracy wydaje się problematyczna.

Art. 22(1)

§ 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- imię (imiona) i nazwisko;
- datę urodzenia;
- dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- wykształcenie;
- kwalifikacje zawodowe;
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

§ 2. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 4–6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

„Jednak dane takie, jak pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych lub dane dotyczące zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej mogą być przetwarzane przez pracodawcę gdy ich przekazanie następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub osoby pracującej” [art. 9 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (RODO) (Dz.Urz. UE L 119 z dnia 4 maja 2016 roku, s. 1, z późn. zm.)].

Warto się zastanowić nad systemowym odejściem od wymogu CV ze zdjęciem osoby kandydującej, co jest coraz częściej stosowaną praktyką. Wygląd jest bowiem jedną z tych cech, na której punkcie najczęściej ujawniają się nasze nieuświadomione uprzedzenia, mogą one dojść do głosu również wtedy, gdy wygląd i ekspresja płciowa osoby kandydującej nie

odpowiadają temu, czego można się spodziewać po brzmieniu jej imienia i nazwiska. Osoba być może nie przeszła prawnej tranzycji, jest w jej trakcie, w ogóle nie czuje potrzeby jej przechodzenia lub jako osoba niebinarna nie ma takiej możliwości prawnej.

### Ważne!

Uważności i wrażliwości wymaga również kwestia dokumentów świadczących o doświadczeniu zawodowym czy świadectw pracy osoby aplikującej. W polskim prawie wciąż brakuje możliwości sprostowania dokumentów pracy powstałych przed korektą płci. Dlatego w tej kwestii może dochodzić do rozbieżności. Może się więc zdarzyć, że w procesie rekrutacji czy offboardingu doświadczysz rozbieżności między danymi osobowymi zamieszczonymi w dokumentach, które przedstawia osoba kandydująca albo które przygotowujesz w związku z rozwiązaniem umowy, a danymi, jakimi ta osoba się posługuje. W takiej sytuacji warto znać swoje zobowiązania prawnie oraz zakres i sposób, w jaki można dokonać określonych zmian.

Rekrutacja to dla pracodawcy sposób na wyłonienie osób, których umiejętności, predyspozycje i wiedza najlepiej odpowiadają jego potrzebom związanym z określonym zakresem zadań do wykonania. Dla osób aplikujących to najczęściej pierwszy kontakt z potencjalnym pracodawcą, dlatego tak ważne jest zbudowanie pozytywnego doświadczenia osób kandydujących na każdym etapie tego procesu, co ma także bezpośrednie przełożenie na wizerunek społeczny konkretnego pracodawcy.

Osoby transpłciowe, w tym niebinarne, mogą nie chcieć ujawniać swojej tożsamości płciowej w CV lub podczas rozmowy rekrutacyjnej, na przykład z obawy przed dyskryminacją lub brakiem poczucia bezpieczeństwa w związku z niepewnością co do praktyk/polityk związanych z równym traktowaniem obowiązuje w organizacji. Poniżej znajdziesz kilka propozycji działania, które będą wyrazem otwartości organizacji na różnorodność osób kandydujących na każdym etapie procesu rekrutacji.

### Jasno komunikuj otwartość organizacji

Propagowanie kultury inkluzywnej jest bardzo istotne, pokazuje bowiem, jakimi wartościami kieruje się firma. Znaczenie ma tu spójność przekazu, który kierowany jest przez organizację do osób kandydujących. Dlatego zwróć uwagę na wszystkie punkty potencjalnego kontaktu z twoją firmą – strona internetowa, zakładka „Kariera”, profile na portalach rekrutacyjnych, informacja o firmie w kołach studenckich powinny odzwierciedlać różnorodność panującą w firmie, jej wartości oraz jasny komunikat dotyczące DE&I w organizacji. Ważne będą

zdjęcia i stosowany język, umieszczanie zaimków używanych przez osoby widoczne w tej komunikacji, a także jasne komunikaty dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową i orientację psychoseksualną. Buduje to poczucie włączenia dla tych osób, które myślą o ubieganiu się o pracę w firmie otwartej na osoby transpłciowe, w tym niebinarne. Może to sprawić, że osoby te poczują się bardziej komfortowo, odpowiadając na ofertę pracy. Istnieją również inne sposoby komunikowania otwartości organizacji na osoby LGBTQ+, które mogą mieć znaczenie w przyciąganiu i zatrzymywaniu talentów spośród osób LGBTQ+, na przykład:

- udział firmy w działaniach z okazji „Pride Month”,
- aktywność tęczęwej sieci pracowniczej,
- angażowanie się organizacji w projekty społecznej odpowiedzialności biznesu, które dotyczą spraw LGBTQ+,
- DE&I *dashboard*,
- wewnętrzna polityka/procedura dotycząca budowania dobrych relacji pracowniczych w różnorodnym zespole oraz identyfikowania i przeciwdziałania zachowaniom negatywnym, z uwzględnieniem specyfiki zachowań dotyczących tożsamości płciowej,
- pakiet medyczny uwzględniający opiekę psychologiczną profesjonalnie przygotowaną do podejmowania tematyki związanej z transpłciowością, w tym niebinarnością, na przykład w zakresie identyfikowania stresu mniejszościowego i radzenia sobie z nim,
- infrastruktura przyjazna osobom transpłciowym, w tym niebinarnym, jak szatnie i toalety dla wszystkichh (*all gender*).

### Przeprowadź audyt i weryfikację ogłoszenia o pracę

Odpowiedź na ogłoszenie o pracę to pierwszy kontakt osoby transpłciowej, w tym niebinarnej, z firmą, anons jest więc swoistą wizytówką organizacji. To, w jaki sposób będzie zredagowane ogłoszenie, może mieć wpływ na decyzję o aplikowaniu i zainteresowanie firmą. Poniżej znajdziesz kilka propozycji, które pomogą ci zredagować inkluzywne ogłoszenie rekrutacyjne:

1. Wskaż w ogłoszeniu, że firma jest otwarta na różnorodność. Czasem to jedno zdanie, które może mieć ogromne znaczenie dla osób transpłciowych, w tym niebinarnych, na przykład:
  - „w naszej firmie stawiamy na różnorodność”,
  - „charakteryzuje nas otwartość i akceptacja”,
  - „jesteśmy firmą, która propaguje kulturę różnorodności, równości i inkluzywności”,
  - „angażujemy się w projekty społecznej odpowiedzialności biznesu, które wspierają osoby LGBTQ+”.
2. Zadbaj o odpowiednią formę ogłoszenia:
  - możesz napisać: „zachęcamy do aplikowania na dane stanowisko osoby wszystkich płci”,
  - zamiast pisać, że poszukujesz asystenta/asystentki, napisz „osoby asystenckiej” albo „asystentki\_a” – pokażesz w ten sposób otwartość firmy również na osoby niebinarne.
3. Wskazując osobę do kontaktu w sprawie ogłoszenia, umieść obok jej imienia i nazwiska zaimki, których używa.

### Formularz aplikacyjny

Po zapoznaniu się z ogłoszeniem o pracę formularz aplikacyjny to kolejny etap procesu rekrutacji. Rozważ usunięcie pytań o płeć osób aplikujących. Jeśli nie jest to możliwe, a oznaczenie płci jest niezbędne do złożenia wniosku, zastanów się, jak możesz dostosować formularz, aby osoby aplikujące mogły określić płeć zgodnie ze swoją tożsamością.

Inkluzywne pytanie o płeć w formularzu (jeśli to pytanie jest rzeczywiście konieczne – w sytuacji, gdy płeć stanowi tak zwany konieczny i determinujący wymóg zawodowy) to:

#### Z jaką płcią się identyfikujesz:

- a) kobieta
- b) mężczyzna
- c) osoba niebinarna

Zauważ, że w większości wypadków pytanie o płeć nie będzie konieczne. Zwykle powinniśmy po prostu ustalić, jakich zaimków dana osoba używa i jak chce, by się do niej zwracać. Dlatego lepiej niż o płeć zapytać: „**Jakich zaimków używasz?**”.

Ewentualnie zaproponować wybór z określonej listy, choć może ona mieć charakter zawężający.

Angielska wersja Instagrama proponuje na przykład wybór maksymalnie czterech zaimków z listy: *his, he, him, she, her, hers, hir, e, ey, em, eir, they, them, theirs, thons, thons, per, pers, fae, faer, ze, zir, zie, xe, xem, xyr, co, cos, ve, ver, vis, vi, vir, ne, nír, nirs, nee, ner, ners, mer oraz mers*. Czytaj więcej na: <https://www.wirtualnemedi.pl/arttykul/instagram-zaimki-w-profilu>

## Proces selekcji i rozmowa rekrutacyjna

Dla większości osób rozmowa rekrutacyjna to stres i wyzwanie: ocenie są poddawane doświadczenia, oczekiwania finansowe, umiejętności, zaprezentowanie się w trakcie rozmowy. Nierzadko osoby kandydujące muszą również napisać test lub przedstawić prezentację.

Dla kandydujących osób transpłciowych, w tym niebinarnych, które nie mają zmienionych danych w dokumentach, stres może być większy: będą musiały powiedzieć o swojej transpłciowości osobom z działu HR, przekazując przed podpisaniem umowy swoje dokumenty. Może pojawić się również sytuacja, w której konto e-mail zostanie stworzone na tak zwane *deadname* (czyli imię nadane przy urodzeniu, przypisane do płci, z którą osoba się nie identyfikuje). Dlatego tak ważne jest, aby zadbać o przyjazną i bezpieczną atmosferę podczas całego procesu rekrutacyjnego, pozwoli to osobie kandydującej dostrzec, że nie spotka się w tym miejscu z dyskryminacją, i poczuć się bezpiecznie oraz swobodnie, a dzięki temu bez stresu zaprezentować się podczas rozmowy rekrutacyjnej.

## Dobre praktyki

### Stosuj właściwe imię i właściwe zaimki

Jeśli nie masz pewności, jak zwracać się do osoby kandydującej, najbardziej właściwym podejściem będzie po prostu zapytanie jej o to, nie zaś czynienie założeń albo zgadywanie. Dobre pytanie to: „Jakich zaimków używasz?” lub „Jak się do ciebie zwracać?”. Większość osób transpłciowych, w tym niebinarnych, preferuje, aby o to zapytać, niż przez całą rozmowę unikać prostych, swobodnych form gramatycznych i tym samym tworzyć niezręczną atmosferę. Może się zdarzyć, że imię, którym przedstawia się osoba aplikująca, różni się od oficjalnych dokumentów dostarczonych w procesie rekrutacji. Zawsze uprzejmie jest uwzględnić imię, którym dana osoba się przedstawia.

Może się tak zdarzyć, że zwrócisz się do osoby, z którą rozmawiasz, niewłaściwym imieniem lub użyjesz niewłaściwych zaimków. Po prostu przeproś za popełniony błąd i staraj się używać w dalszej rozmowie prawidłowej formy. Nie bój się powiedzieć, że organizacja jest w ciągłym procesie uczenia się. Mów o tych działaniach, które są prawdziwe i funkcjonują – nie myśl życzeniowo i nie opowiadaj o rozwiązaniach, które dopiero planujecie wdrożyć. Dzięki temu osoba kandydująca zyska rzeczywisty obraz tego, na jakim jesteście etapie zarządzania różnorodnością i budowania kultury włączenia w firmie. To ważne, gdyż decyzja o zatrudnieniu powinna być podjęta z obustronną chęcią współpracy. Pozwoli to uniknąć rozczarowań po zatrudnieniu.

### Zwróć uwagę na swoje zaimki

Kiedy spotykasz się z osobami kandydującymi osobiście, podczas wideorozmowy lub rozmowy telefonicznej, zacznij od przedstawienia się, używając swojego imienia i zaimków. Na przykład możesz powiedzieć: „Dzień dobry, jestem [imię] i używam zaimków ona/jej” (najbardziej powszechnie stosowane zaimki to ona/jej i on/jego; osoby transpłciowe i niebinarne również najczęściej stosują takie zaimki, ale mogą także używać ona/on albo ono/jego, albo wielu innych form).

Przedstawiając się wraz z zaimkami, pokazujesz, że firma jest przyjazna i że każda osoba jest tu mile widziana. Warto włączać zaimki również w podpisach pod e-mailami, w biogramach na stronie internetowej, wizytówkach, podpisach w wideokomunikatorach.



## Przygotuj się na pytania od osób kandydujących

Niektóre osoby transpłciowe, w tym niebinarne, mogą zapytać cię wprost, czy to miejsce pracy jest przyjazne dla osób LGBTQ+ i czy organizacja wypracowała politykę i procedury, które pomagają zapobiegać i reagować na dyskryminację również z uwagi na tożsamość płciową. Warto, aby osoba przeprowadzająca rozmowę kwalifikacyjną była przygotowana do udzielenia na nie odpowiedzi.

Jeśli nie masz pewności, jakiej odpowiedzi udzielić, zwróć się do zespołu kadr, działu compliance lub prawnego, aby sprawdzić obowiązujące w twojej firmie procedury w tym zakresie. Jeśli polityka firmy nie uwzględnia niektórych aspektów, warto rozważyć jej aktualizację.

Dla osoby kandydującej bardzo istotna będzie odpowiedź na pytanie o to, jakie dane będą umieszczone w systemach (IT, komunikacji, w intranecie), na przykład czy będzie mogła posługiwać się preferowanym imieniem/nazwiskiem. Jest to kluczowe z perspektywy funkcjonowania osoby transpłciowej, w tym niebinarnej, w organizacji i od tego może również zależeć, czy podejmie pracę w firmie.

Możesz usłyszeć pytanie od osoby kandydującej związane z korzystaniem z toalety: czy w firmie jest toaleta neutralna płciowo lub toaleta dla wszystkich? Jeśli jest – poinformuj, gdzie się ona znajduje. Jeśli takiej nie ma, poinformuj, że może korzystać z tej toalety, którą preferuje. Dla osób transpłciowych, w tym niebinarnych, korzystanie z odpowiednio oznaczonej toalety buduje poczucie bezpieczeństwa.

Jeżeli w twojej firmie osoby pracujące korzystają z szatni i pryszniców, przygotuj się również do odpowiedzi na pytanie o to, z jakiej szatni czy jakich pryszniców będzie korzystać nowo zatrudniona osoba.

## Unikaj mikroprzekazów: nie komentuj, nie oceniaj, uważaj na mikroprzekazy w komunikacji

O co pytać, jakich pytań unikać, co warto powiedzieć:

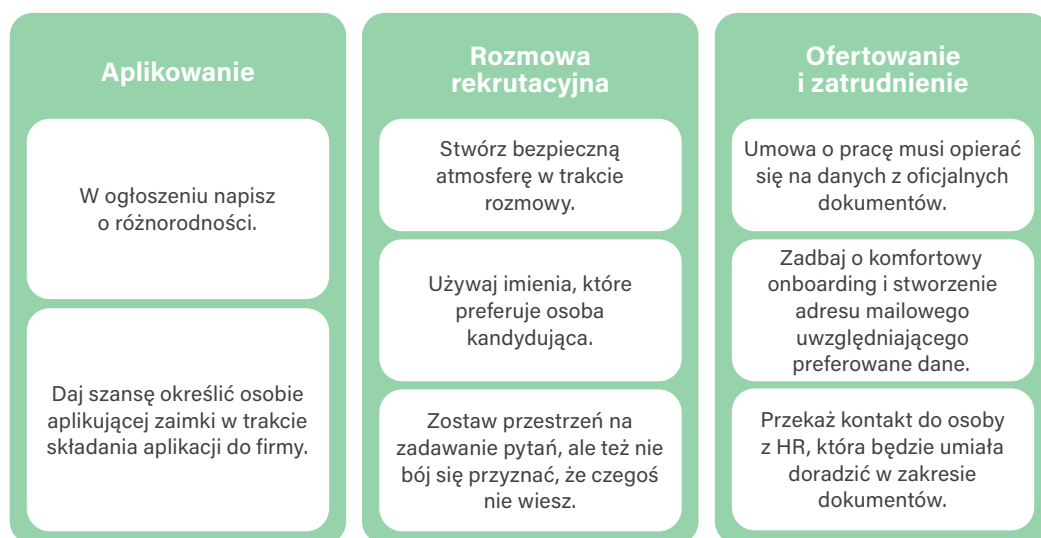
- Poproś osobę kandydującą o potwierdzenie danych, które miałyby być wprowadzone do systemu (jest to kluczowe ze względu na systemy firmowe, w których informacja powinna być odpowiednio wcześniej przeniesiona). Zastanów się, na którym etapie rekrutacji i onboardingu możesz wprowadzić pytania naprowadzające lub weryfikujące, czy dane z CV są zgodne z danymi metrykalnymi.

- Jeśli osoba kandydująca zakończyła ścieżkę korekty płci, nie ma obowiązku informowania firmy zatrudniającej o tym fakcie.
- Jeśli zatrudnienie w firmie wiąże się z przydziałem ubrania służbowego, zapytaj, o jakim kroju (męskim lub kobiecym) osoba kandydująca je preferuje.
- Może się również zdarzyć, że osoby kandydujące poinformują osoby rekrutujące o zamiarze rozpoczęcia tranzycji – może to świadczyć o zaufaniu, którym zostały obdarzone osoby prowadzące ten proces. W takiej sytuacji warto podziękować za otwartość i poinformować, że firma będzie wspierać osobę w tym procesie. Pamiętaj, że najważniejsze są umiejętności i kwalifikacje osoby.

## Rekomendacja dotycząca procesu rekrutacji:

- Warto, aby w firmie była jedna osoba wyspecjalizowana, na przykład odpowiadająca za DE&I lub związana z HR, do której można się zwrócić z pytaniami w wypadku wątpliwości związanych z transpłciowymi, w tym niebinarnymi, osobami kandydującymi. Pytania mogą pojawić się ze strony zarówno organizacji, jak i osób kandydujących. Wprowadzenie elementu dodatkowej rozmowy z osobą kandydującą może być szczególnie istotne, kiedy na przykład jest ona w procesie korekty płci, a dane metrykalne nie są tożsame z danymi, z którymi się identyfikuje. Podczas takiej rozmowy wyspecjalizowana osoba z organizacji może przedstawić, jak będzie wyglądać proces onboardingowy, wspólnie ustalić, kto musi, a kto może lub kto nie powinien być informowany o sytuacji osoby kandydującej, co jest możliwe, a co nie jest możliwe do zrealizowania, między innymi z powodu wymogów systemów operacyjnych firmy. Szczera rozmowa oraz poznanie oczekiwań osoby kandydującej pozwoli na bezpieczne przejście z procesu rekrutacji do zatrudnienia i rozpoczęcia pracy w organizacji.
- Warto, aby dział rekrutacji, HR oraz osoby biorące udział w procesie rekrutacyjnym wzięły udział w szkoleniu dotyczącym specyfiki sytuacji osób transpłciowych, w tym niebinarnych. W firmie powinien funkcjonować zbiór podstawowych informacji, z którymi osoby zaangażowane w proces rekrutacji mogą się zapoznać na przykład w sytuacji, w której wiedzą, że w procesie rekrutacji udział weźmie osoba transpłciowa lub niebinarna, i chciałyby się lepiej przygotować do rozmowy.

## Idealny proces rekrutacji nie istnieje?



## Preonboarding i onboarding

Podczas trwania całego procesu rekrutacji (oraz preonboardingu i onboardingu) osoby w tranzycji kluczową kwestią będzie odpowiednio zaprojektowana współpraca między działami rekrutacji, kadr, administracji personalnej, osobami koordynującymi kwestie różnorodności w organizacji czy działem szkoleń. Ważne jest, aby każdy ze wspomnianych działów wiedział dokładnie, jakie ma zadania i jaką ponosi odpowiedzialność. Kluczem jest tutaj odpowiednio zaprojektowana komunikacja, dzięki której możemy uniknąć trudnych sytuacji, na przykład niepoprawnie wprowadzonych danych do oficjalnych dokumentów, takich jak umowa o pracę, czy przystosowania narzędzi komunikacyjnych i systemów informatycznych umożliwiających wprowadzenie danych, z którymi osoba rozpoczynająca pracę się identyfikuje. Warto zastanowić się tutaj nad wprowadzeniem odpowiednich procedur, które usystematyzowałyby cały proces wdrażania nowej osoby do organizacji.

Proces taki będzie spójny, a rozwiązania zgodne, jeśli:

- zostaną wypracowane partycypacyjnie przez osoby reprezentujące wszystkie wymienione wyżej działy,
- w wypracowaniu procesu będą uczestniczyć osoby transpłciowe, w tym niebinarne, ewentualnie wypracowane rozwiązania będą skonsultowane z organizacjami eksperckimi,
- proces zostanie poddany weryfikacji, na przykład w formule *proof of concept*,
- proces zostanie właściwie zakomunikowany.

Dział rekrutacji po otrzymaniu informacji o przyjęciu oferty przez osobę kandydującą powinien możliwie jak najszybciej poinformować o tej sytuacji osoby z działu administracji personalnej odpowiedzialne za zakładanie profilu nowej osoby, wprowadzanie danych do systemów firmowych czy zewnętrznych, związanych między innymi z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (Płatnik). Możemy również mieć do czynienia z sytuacją, w której osoba kandydująca nie poinformuje o swojej obecnej sytuacji osoby rekrutującej tylko osobę przełożoną lub odwrotnie. Jeżeli osobą poinformowaną będzie osoba rekrutująca, to po przyjęciu oferty należy się zastanowić – uwzględniając firmowe systemy wewnętrzne – czy i w jaki sposób powinna ona o sytuacji osoby kandydującej/zatrudnianej poinformować osobę przełożoną.

Warto pamiętać, że przekazanie tej informacji jest ujawnieniem wrażliwych danych, stąd przekazanie informacji o obecnej sytuacji osoby kandydującej/zatrudnianej powinno być z nią wcześniej ustalone i potwierdzone w formie oświadczenia zgody na przekazanie danych. Jeśli informacja zostanie przekazana do osoby przełożonej po zaakceptowaniu oferty, a przed przystąpieniem do pracy, nowo zatrudniona osoba może ustalić wraz z osobą przełożoną, w jaki sposób zamierza dołączyć do zespołu i czy chce, aby najbliższe otoczenie i osoby pracujące z nią były poinformowane o procesie tranzycji. Decyzja o informowaniu lub nieinformowaniu osób z najbliższego otoczenia oraz innych osób z organizacji powinna być wyłącznie decyzją osoby dołączającej do zespołu. Firma w żaden sposób nie powinna nakłaniać do upublicznienia informacji, jeśli osoba transpłciowa, w tym niebinarna, sama nie chce o niej informować.

Należy zwrócić uwagę na istotny element wdrażania osoby pracowniczej do organizacji, jakim są badania medycyny pracy. Warto się upewnić, czy w placówce medycznej, z którą firma współpracuje, pracują osoby z doświadczeniem w kontaktach z osobami transpłciowymi, respektujące preferowane zaimki (nawet w wypadku rozbieżności między danymi formalnymi a preferowanymi danymi pacjentek\_ów).

## Szkolenia

Przed przystąpieniem do ustaleń dotyczących współpracy nowo zatrudnionej osoby transpłciowej, w tym niebinarnej, z osobą przełożoną, warto ustalić z osobą koordynującą działania z zakresu różnorodności – czy osoba przełożona będzie potrzebowała dodatkowego szkolenia z zakresu świadomości potrzeb lub ogólnej współpracy z nowo zatrudnioną osobą. Istotnym elementem będzie tutaj również świadomość i znajomość języka inkluzywnego zespołu menedżerskiego. Jeśli organizacja nie oferuje albo nie oferowała dotychczas takich szkoleń, warto zorganizować spotkania z osobami eksperckimi w temacie różnorodności, aby możliwie jak najlepiej przygotować wszystkie osoby do współpracy i wdrożenia.

Jeśli nowo zatrudniona osoba poinformuje osobę przełożoną o tym, że chce otwarcie mówić o swojej sytuacji, warto wspólnie zastanowić się nad tym, w jaki sposób ta informacja może być przekazana i kto poinformuje zespół. Kolejnym elementem wartym rozważenia są szkolenia bądź warsztaty uświadamiające dla zespołu. Niezmiernie istotna w takiej sytuacji jest rola osoby przełożonej, która najlepiej zna swój zespół i może ocenić jego empatię i otwartość na kwestie różnorodności.

**Ważne! Pamiętajmy, aby decydując się na takie rozwiązania, wspólnie konsultować plany i decyzje z nowo zatrudnioną osobą.**

Podczas szkoleń wprowadzających do organizacji (*induction, onboarding*) warto odpowiednio zaprezentować tematy związane z różnorodnością już na początku wdrażania nowo zatrudnionych osób do organizacji. Komunikując jasno nasze podejście do tematów związanych z DE&I, pokazujemy z jednej strony swoją dojrzałość organizacyjną, ale przede wszystkim to, czego jako organizacja wymagamy od osób (współ)tworzących miejsce pracy. Warto odwołać się również do kodeksu etyki firmy oraz jej wartości. Bez jasnego komunikowania wartości możemy narazić osoby pracownicze oraz organizację na działania dyskryminujące wewnątrz firmy. W wypadku samego wprowadzenia do organizacji kluczowe jest również przedstawienie, jakiego typu narzędzia i rozwiązania zostały wprowadzone w celu zapobiegania zachowaniom negatywnym i reagowania na takie zachowania, w tym różne formy dyskryminacji, mobbingu oraz mikroagresji w miejscu pracy, między innymi polityki, procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne oraz wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości.

Dzięki temu możemy mieć pewność, że osoby wchodzące do organizacji – niezależnie od ich wyróżników i atrybutów – będą miały świadomość, że są chronione oraz że firma udostępnia dla nich narzędzia, z których mogą korzystać.

## Rekomendacje dotyczące danych dostępowych i systemów informatycznych

Już podczas procesu rekrutacji mogą pojawić się pytania o to, w jaki sposób skonfigurowane będą tak zwane dostępy w systemach informatycznych firmy.

Warto zweryfikować, czy istnieje możliwość, by zarówno w adresie mailowym, jak i w dostęпах do systemów, z których korzysta firma, używane było preferowane przez osobę kandydującą imię i nazwisko. Jeśli w danym momencie nie ma takiej możliwości, warto zastanowić się, co jako firma możemy zrobić, aby wprowadzić takie rozwiązanie.

Warto zwrócić uwagę na specyfikę wykonywanych obowiązków:

- czy będą wymagały wystawienia pełnomocnictwa (w pełnomocnictwach do reprezentowania organizacji do czasu zmiany danych w urzędzie stanu cywilnego nie ma możliwości uwzględnienia innych danych niż metrykalne. Możliwe jest wtedy podpisywanie się samym nazwiskiem i inicjałem imienia).
- czy kontakt z osobami klienckimi wymaga weryfikacji tożsamości.

Jeśli nie ma przeciwwskazań do użycia preferowanego przez osobę zatrudnioną imienia i nazwiska, warto pamiętać o kilku kwestiach:

- ▷ Ograniczmy liczbę osób informowanych (na przykład ustalmy, czy konieczne jest informowanie działu IT). Być może warto rozważyć formułę nakładki na dane systemowe w taki sposób, by dane metrykalne znane były jedynie bardzo wąskiemu kręgowi osób, podczas gdy pozostałe widziały w systemie dane zgodne z deklarowanymi przez osobę nowo zatrudnioną.
- ▷ Ustalmy, kto bezwzględnie powinien otrzymać pełną informację (HR, osoba przełożona, osoby odpowiedzialne za onboarding).
- ▷ Skierujmy prośbę o założenie adresu mailowego i wszystkich dostępu w jednej spójnej formie.
- ▷ Jeśli to możliwe, zadbajmy, by ograniczyć sytuacje związane z koniecznością legitymowania się dowodem tożsamości, na przykład przez wcześniejsze dostarczenie osobie zatrudnionej spersonalizowanej zgodnej z preferowanymi danymi karty dostępu do biura. W ten sposób unikniemy konieczności legitymowania się przez osobę nowo zatrudnioną przy wejściu do budynku za pomocą dokumentu, który może zawierać nieaktualne dane osobowe lub zdjęcie.

Jeśli nie ma takiej możliwości, warto uwrażliwić administrację i osoby zarządzające budynkiem oraz osoby w recepcji na sytuację, w której dane metrykalne są rozbieżne z danymi na identyfikatorze lub aktualnym wyglądem osoby.

## Praca na co dzień

- Gdy osoba pracownicza zgłasza się do ciebie z informacją o zamiarze tranzycji (w jakimkolwiek wymiarze), wesprzyj ją i pomóż przejść przez wszystkie procedury. Twoim zadaniem być może będzie także poinformowanie zespołu – jeśli taka będzie wola i otrzymasz na to zgodę osoby, która dołącza do zespołu. Wykorzystaj pierwszy dzień w pracy nowej osoby, aby poinformować ją o dostępnej sieci wsparcia dla osób LGBTQ+ w organizacji, o kulturze, aktywnościach, projektach społecznych, szkoleniach i wydarzeniach związanych z tematyką włączania społeczności LGBTQ+ w miejscu pracy.
- Wskaż osoby kontaktowe z sieci pracowniczych, które mogą opowiedzieć o dzia-

łalności sieci i pomóc, jeśli będzie taka potrzeba.

- Być może przewidzieliście w organizacji osobę buddy'ego, która będzie bieżącym wsparciem dla osoby, która dołącza do zespołu – to właściwy moment na przekazanie takiej informacji.

## Praca zdalna

Osoba transpłciowa, w tym niebinarna, może (nie) chcieć pracować w formie zdalnej lub hybrydowej dokładnie z tych samych przyczyn, co osoby cispłciowe w zespole. Warto jednak zwrócić uwagę, że w zależności od etapu tranzycji zmieniają się także potrzeby, a co za tym idzie – adekwatne formy wsparcia osoby w tranzycji. Warto rozważyć zaproponowanie pracy zdalnej na przykład w sytuacji, gdy:

- osoba transpłciowa przechodzi zabiegi medyczne, które mogą być obciążające oraz powodować dyskomfort,
- zmienia się wygląd osoby w tranzycji, która może preferować powrót do pracy, gdy jej wygląd będzie odpowiadał społecznemu rozumieniu płci odczuwanej,
- osoba w tranzycji doświadcza kryzysu zdrowia psychicznego i bezpieczniej czuje się, pracując z domu,
- ze względu na atmosferę pracy w zespole, zachowania negatywne, dyskryminację osoba w tranzycji nie chce narażać się na bezpośredni kontakt w pracy z innymi osobami,
- dla niektórych osób w tranzycji forma pracy zdalnej może redukować stres mniejszościowy, co przekłada się na jej komfort pracy, a więc i produktywność.

W jaki sposób możesz wspierać osobę transpłciową, w tym niebinarną, w pracy zdalnej:

- Jeżeli w organizacji obowiązuje hybrydowy model pracy, zapewnij osobie transpłciowej, w tym niebinarnej, wybór między pracą zdalną albo pracą w biurze.
- Zadbaj o to, żeby podczas wirtualnych spotkań nie komentować zmian w wyglądzie osoby w tranzycji. Akceptuj wyłączonej kamerę i nie sugeruj jej włączenia (osoby wyłączające kamerę zazwyczaj mają jakiś powód, by jej nie włączać). Pamiętaj, że nie każda osoba chce mówić o swojej tranzycji.
- Zadbaj o edukację osób w zespole. Zrozumienie sytuacji i wyzwań wiążących się z tranzycją pomoże innym osobom współpracującym czuć się swobodnie w relacjach i zrozumieć określone zachowania, na przykład niewłączanie kamery.

- Regularnie organizuj spotkania statusowe, zdobywaj najnowszą wiedzę na temat sytuacji osoby w tranzycji oraz wymaganego wsparcia.
- Proponuj udział w działaniach integracyjnych realizowanych w zespole, zachowując elastyczność co do formy uczestnictwa – być może wspólne wyjścia na pizzę się nie udadzą, ale już *coffee corners* czy spotkania zdalne mają większą szansę powodzenia.
- Postaraj się, żeby osoby w tranzycji miały poczucie, że są częścią większej społeczności i mają wpływ na to, co się dzieje w organizacji. Zaangażowanie w grupy pracownicze, akcje społecznościowe czy wolontariat pracowniczy powinny dać poczucie, że ich głos jest ważny i słyszalny. Jednocześnie dodatkowe zaangażowanie zawsze jest dobrowolne, nie wywieraj na nikim presji, tylko zadбай o to, żeby wszyscy w zespole wiedzieli, jakie są dostępne możliwości.
- Systematycznie przypominaj o programach wsparcia psychologicznego dla osób pracujących, jeśli są dostępne w organizacji. Jednocześnie dbaj o to, żeby informacja o programie była ofertą skierowaną do całego zespołu. Unikajmy sugerowania, że to akurat osoba w tranzycji może potrzebować konsultacji. Obniżenie nastroju może pojawić się u każdej osoby, a zmiany lub nowa sytuacja zwykle powoduje stres.
- Zadбай o dodanie zaimków w stopce maila i wyjaśnij swojemu zespołowi, dlaczego to robisz.

## Rozwiązanie umowy o pracę

To trudny moment, który wiąże się zwykle ze stresem dla każdej ze stron. Poza standardowym postępowaniem wdrażanym w tej sytuacji warto rozważyć offboarding w formie *exit interview*, aby pozyskać informację zwrotną na temat realizacji przez organizację praktyk inkluzywnych w odczuciu osoby transpłciowej, w tym niebinarnej. Rozstanie z pracodawcą może być momentem, w którym uzyskamy szczerą i nieskrępowaną informację, co dla organizacji będzie wsparciem w zakresie projektowania i wdrażania nowych rozwiązań. Warto również regularnie pozyskiwać informacje na ten temat z portali oceniających poszczególnych pracodawców oraz warunki zatrudnienia.

## Kontakt z otoczeniem biznesowym

W sytuacji pracy z klientkami\_ami, również w wymiarze międzykulturowym, warto zwrócić uwagę na różne wymagania prawne, także lokalne, związane z wykonywanymi obowiązkami. Wymogi te mogą odnosić się na przykład do obowiązkowego okazania różnego rodzaju dokumentów, jak zaświadczenia o niekaralności, dokumenty potwierdzające wcześniejsze doświadczenie zawodowe, dyplomy uczelni, pełnomocnictwa. Wymienione dokumenty mogą zawierać dane wrażliwe – w tym poprzednie dane metrykalne w wypadku osób, które zakończyły proces korekty płci, i ujawniać dane metrykalne osób w trakcie tranzycji formalnej. Na przykład w wypadku instytucji finansowych mogą to być odpowiednie pełnomocnictwa, dokumenty związane z wymogami Komisji Nadzoru Finansowego czy dokumenty weryfikujące przeszłość osoby pracującej, stąd w niektórych sytuacjach nieujawnianie sytuacji prawnej i prywatnej klientkom\_om może nie być możliwe. Warto zwrócić wcześniej uwagę na to, jakiego typu dokumenty mogą być wymagane na danym stanowisku i czy z racji wymogów formalnych osoba pracująca będzie zobowiązana ujawnić swoją tożsamość, a klientki\_ci uzyskają o tym informację.

W takim wypadku dobrą praktyką będzie poinformowanie osoby w trakcie tranzycji rozpoczynającej pracę w organizacji o tym, że w związku z wymogami prawnymi związanymi z wykonywaniem pracy na danym stanowisku będzie poproszona o przedstawienie odpowiednich dokumentów. Może być to szczególnie istotne ze względu na wymogi wewnętrzne klientek\_ów, związane z identyfikacją z danym profilem w systemach wewnętrznych, który musi odpowiadać danym formalnym. Istotną kwestią, którą powinny odpowiednio zarządzić

osoby przełożone, jest moment przekazania informacji o procesie transycji osoby pracującej klientce\_owi. Wypróbuj analogiczne postępowanie do tego, które dotyczy poinformowania o transycji zespołu osób współpracujących z osobą w transycji.

### Dobre praktyki

- Ustal, czy przekazanie tej informacji klientowi\_tce jest rzeczywiście konieczne.
- Uzgodnij czas, termin, formę i zakres informacji, które zostaną przekazane, z osobą, której sytuacja dotyczy.
- Uzyskaj oświadczenie osoby w transycji o wyrażeniu przez nią zgody na udostępnienie danych wrażliwych osobie trzeciej z dookreśleniem formy oraz celu takiego przekazania.

Warto wcześniej zapoznać się z informacjami na temat współpracującej firmy czy klientki\_a z punktu widzenia zakresu, w jakim wdraża DE&I w organizacji. Pomoże to lepiej przygotować się do rozmowy – na przykład wiedząc, że dana firma otwarcie wspiera społeczność LGBTQ+, możemy oczekiwać konkretnych rozwiązań, które już zostały tam zaimplementowane. Dlatego dialog i otwartość będą tutaj kluczem do wypracowania odpowiednich rozwiązań dla wszystkich stron. W zależności od rodzaju wykonywanej pracy dana rola może wymagać pracy z biura firmy współpracującej. W takim wypadku warto zastanowić się wspólnie, czy i jakie kroki możemy podjąć, aby odpowiednio przygotować się do takiej formy współpracy.

Pamiętaj, że odpowiadasz za zapewnienie bezpieczeństwa – także psychologicznego – osoby pracującej oraz za przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji i naruszeniom zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

## Sojusznictwo – osoby sojusznicze, sieci pracownicze

Oprócz wsparcia, jakie osoba transpłciowa, w tym niebinarna, może otrzymać od organizacji w ramach jej struktur, bardzo istotne jest wsparcie koleżeńskie – obecność i widoczność tak zwanych osób sojusznicznych może okazać się kluczowa, kiedy osoba pracująca chce na przykład poinformować osobę przełożoną oraz zespół o procesie transycji. Wsparcie osób sojusznicznych może być bardzo istotne już podczas samej transycji i codziennych dylematów, z jakimi osoba transpłciowa może się zmagać w pracy.

### Kim jest osoba sojusznicza

Przez osobę sojuszniczną rozumiemy osobę, która zazwyczaj sama nie przynależy do społeczności LGBTQ+, ale swoimi działaniami wspiera tę społeczność, dbając o zwiększanie świadomości otoczenia, w którym się znajduje, na temat społeczności LGBTQ+, i reagując, kiedy zaobserwuje zachowania dyskryminacyjne czy homofobiczne lub transfobiczne.

### Czym są sieci pracownicze

Sieci pracownicze to oddolnie zorganizowane inicjatywy osób w organizacji, które są zazwyczaj zainteresowane tematyką różnorodności oraz postaw włączających i skupiają się na aktywnościach, które propagują włączające zachowania, edukują zespoły w tematach różnorodności – na przykład w zakresie różnorodności kulturowej, osób LGBTQ+, osób z niepełnosprawnościami, równouprawnienia kobiet. Bardzo często sieci pracownicze są zrzeszeniami osób sojusznicznych.

Sieci pracownicze funkcjonują zwykle bardzo różnie, mają różne kompetencje, zakres umocowania, poparcie, dojrzałość. Zwykle do podejmowanych przez nie działań należy na przykład:

- organizowanie spotkań, webinarów edukacyjnych – sieć pracownicza może pomóc, organizując spotkania w formie kursu, wykładu, dyskusji panelowej, których celem będzie edukowanie szerszej grupy osób pracujących w kwestiach włączających (przykładowe tematy: język włączający w miejscu pracy, żywa biblioteka – spotkania z przedstawicielkami\_ami społeczności LGBTQ+, w tym transpłciowych, również niebinarnych. Podstawowe zagadnienia pozwalające na lepsze zrozumienie tematów LGBTQ+, w tym transpłciowości, jak ekspresja płciowa, orientacja psychoseksualna, hetero- i nieheteronormatywność),

- używanie kanałów komunikacyjnych w miejscu pracy, żeby poinformować osoby pracujące o tym, kto jest osobą sojuszniczą i jak się z taką osobą skontaktować w wypadku pytań, chęci dołączenia do sieci pracowniczej, wsparcia przy tranzycji społecznej,
- wspieranie widoczności osób sojuszniczych zdalnie i stacjonarnie, w biurze, stworzenie pozytywnego wizerunku miejsca inkluzywnego dla osób transpłciowych, w tym niebinarnych,
- organizowanie integracyjnych wydarzeń pozapracowych, jak wspólne wyjście na wyjścia na marsze równości, wolontariat pracowniczy.

Osoby sojusznicze pełnią przy tym różne funkcje, ważne w ramach komunikacji zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej pracodawcy, na przykład:

- Rozwiązywanie problemów – dzięki znajomości sytuacji osób, które tworzą sieci pracownicze, weryfikacja stereotypów, nieświadomych nastawień oraz uprzedzeń, a w konsekwencji między innymi poprawa relacji.
- Odwrócony mentoring – opiniowanie, konsultowanie i inicjowanie procesów partycypacyjnych, na przykład dialogu na tematy dotyczące społeczności LGBTQ+.
- Wsparcie w projektowaniu i wdrażaniu polityk D&I – sieci są kołem zamachowym i spin doktorem działań z obszaru D&I. Wspierają tworzenie kultury przynależności.

Więcej o sieciach pracowniczych można znaleźć na stronie internetowej:

<https://ergscenter.com/wp-content/uploads/2021/12/ERG-Playbook-final.pdf>

### Jak mogę pomóc (co mogę zrobić jako osoba sojusznicza)

Istotne w byciu osobą sojuszniczą są otwartość oraz edukacja własna i innych.

- Wykaż otwartość na osoby i tematy, o których możesz jeszcze niewiele wiedzieć.
- Nie bój się zadawać pytań, jeżeli mają one pomóc w lepszym zrozumieniu sytuacji osoby transpłciowej, w tym niebinarnej, i nie są pytaniami, które nie wnoszą wiele do twojego zrozumienia tematu, a mogą być na przykład pytaniami intymnymi, których nie zadasz cispłciowym koleżankom i kolegom.
- Skorzystaj z materiałów edukacyjnych udostępnianych przez organizacje profesjonalnie zajmujące się tematem transpłciowości, w tym niebinarności, takie jak Fundacja Trans-Fuzja czy Tranzycja.pl.

- Zapoznaj się z podstawowymi terminami dotyczącymi transpłciowości, w tym niebinarności.

Bądź widoczna\_y – pokaż osobom koleżeńskim, które być może powiedziały w pracy o swojej tożsamości płciowej, że jesteś osobą sojuszniczą. Możesz to zrobić na kilka sposobów.

Jeżeli jesteś osobą pracującą w biurze:

- dodaj informację o byciu osobą sojuszniczą w stopce maila, statusie wewnętrznego komunikatora, dodaj swoje zaimki w stopce,
- zapytaj swojego pracodawcę, czy dysponuje materiałami graficznymi, z których możesz skorzystać, jak tęczowe logo, które można umieścić w stopce maila.

Niezależnie od tego, czy jesteś osobą pracującą w biurze, czy w zakładzie pracy innego typu, jeśli pozwala na to twój pracodawca, możesz skorzystać z tęczowych przypinek, smyczy i innych gadżetów, sugerując w ten sposób osobom, które mogą cię nie znać, a potrzebują wsparcia, że mogą się do ciebie zwrócić o pomoc.

Największą widoczność zyskasz oczywiście, organizując wydarzenia w twoim miejscu pracy, które będą edukować osoby pracujące w twoim środowisku.

- Reaguj, kiedy zauważysz działania dyskryminacyjne, homo- lub transfobiczne zachowania czy mikroprzekazy.
- Rozwijaj własną świadomość i podnoś poziom wiedzy oraz aktualizuj wiedzę.
- Jeśli masz doświadczenie w tym zakresie, możesz być dużym wsparciem, a nawet osobą mentorską dla osób, które stawiają swoje pierwsze kroki jako osoby sojusznicze.
- Podziel się swoją historią jako osoby sojuszniczej czy przynależącej do społeczności LGBTQ+ podczas spotkań edukacyjnych organizowanych w twoim miejscu pracy lub podczas indywidualnych spotkań – dzielenie się własnymi doświadczeniami z zasady najlepiej trafia do innych osób i często zjednuje ludzi, którzy do tematu transpłciowości, w tym niebinarności, mogą podchodzić sceptycznie, nie mając w tym zakresie ugruntowanej wiedzy.

Zastanów się nad własnymi reakcjami oraz uczuciami na przykładzie poniższych pytań:

- Jakie uczucia i emocje pojawiają się, kiedy myślisz o osobach transpłciowych, w tym niebinarnych?
- Co jest dla mnie ważne we włączającej postawie wobec osób transpłciowych, w tym niebinarnych, w jaki sposób mogę modelować właściwą postawę?
- Co społeczność, z którą się identyfikuję, mówi na temat osób transpłciowych, w tym niebinarnych, co słyszę od mojej rodziny, osób współpracujących i znajomych – czy i jak na to reaguję?
- Jak oceniam swoje dotychczasowe działania na rzecz osób transpłciowych, w tym niebinarnych – co mogę wzmocnić, a co wymaga zmiany?
- Jak zareaguję w sytuacji transfobicznego zachowania w pracy?

Zastanów się, czy i jak organizacja, w której pracujesz, wdraża polityki lub procedury włączenia osób transpłciowych, w tym niebinarnych:

- Czy w twojej firmie istnieje sieć pracownicza zrzeszająca osoby sojusznice?
- Jeśli tak, to czy w jakikolwiek sposób wspiera ona osoby transpłciowe, w tym niebinarne? Co konkretnie taka sieć robi, kto do niej należy?
- Czy zarząd firmy otwarcie mówi o wsparciu osób transpłciowych, w tym niebinarnych?
- Co dla organizacji, w której pracujesz, oznaczałoby bycie organizacją bardziej włączającą dla osób transpłciowych, w tym niebinarnych? Jakie działania można podjąć? Kto o tym decyduje? Co jest do tego potrzebne i w jaki sposób zacząć pracę nad wdrożeniem takich działań?
- Widoczność twojej firmy – jak opowiesz o włączającej działalności organizacji, w której pracujesz, potencjalnym osobom kandydującym na targach pracy?

Dziękujemy za lekturę niniejszego opracowania. Podzielenie się z tobą naszymi doświadczeniami, praktykami i inspiracjami jest dla nas, zespołu redakcyjnego, bardzo ważne. Mamy nadzieję, że znalazłaś\_eś w nim wartościowe informacje.

Jeśli chcesz, żebyśmy włączyły\_li do niego dodatkowe treści albo podzielić swoją opinią, napisz: [info@divercityplus.com](mailto:info@divercityplus.com)

#### Przydatne linki:

1. [GLAAD's Tips for Allies of Transgender People](#)
2. [The National Center for Transgender Equality's Guide to Being a Good Ally](#)
3. [The Human Rights Campaign's Toolkit for Transgender Inclusion](#)
4. <https://ergscenter.com/wp-content/uploads/2021/12/ERG-Playbook-final.pdf>

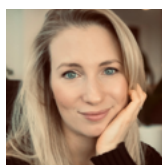


**Publikacja jest rezultatem wspólnej wolontariackiej pracy wielu osób zaangażowanych w budowanie kultury organizacyjnej włączającej osoby transpłciowe, w tym niebinarne. Nie wszystkie zostały wymienione poniżej, jednak wszystkie angażowały się w projekt, aby umożliwić powstanie niniejszego opracowania, wspierając autorki\_ów w przygotowywaniu publikacji. W kolejności alfabetycznej:**



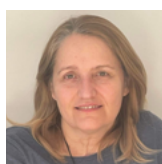
**Agnieszka Szamałek-Michalska (ona, jej)**

Ukończyła Uniwersytet Warszawski na kierunku międzynarodowego prawa publicznego, ale jej prawdziwym marzeniem było wykształcenie psychologiczne. Po piętnastu latach zdobyła tytuł magisterski z psychologii. Wcześniej zatrudniona w Ministerstwie Spraw Zagranicznych oraz polskiej branży telewizyjnej, rozpoczęła obecną karierę w CD PROJEKT RED jako specjalistka do spraw relokacji. Założycielka CD PROJEKT Dziewczyny w Grze – programu mentorskiego i stypendialnego dla młodych dziewcząt z mniejszych miejscowości w całej Polsce. Przez wielu jest uznawana za osobę w pełni empatyczną, godną zaufania i zorientowaną na ludzi. Prywatnie jest mamą dwójki wyjątkowych dzieci.



**Aleksandra Hynek (ona, jej)**

Specjalistka do spraw CSR i D&I w CD PROJEKT, absolwentka filologii rosyjskiej i stosunków międzynarodowych. Sercem związana z trzecim sektorem – wieloletnia koordynatorka projektów z zakresu pomocy rozwojowej w Fundacji Solidarności Międzynarodowej i pomocy humanitarnej w Polskim Centrum Pomocy Międzynarodowej. Członkini grupy pracowniczej Diversity&Pride w TVN Grupa Discovery. Obecnie zaangażowana w tworzenie inkluzywnej kultury w CD PROJEKT. Prywatnie wielbicielka podróży po krajach Europy Wschodniej i jazdy konnej.



**Alina Radczuk (ona, jej)**

Od trzech lat pracuje w zespole Site Management Services w AstraZeneca Pharma Poland, jest sojuszniczką i aktywistką w inicjatywie pracowniczej AZ Pride. W 2021 roku ukończyła Akademię Zaangażowanego Rodzica – kurs organizowany przez Kampanię Przeciw Homofobii. Członkini Stowarzyszenia My, Rodzice. Jest dumna z nowego oznakowania części łazienek w firmie. Znaki na drzwiach informują o wyposażeniu i nie ograniczają korzystania

z nich ze względu na płeć osoby użytkującej. Stały się dostępne dla rodziców z dziećmi przeciwnej płci, dla osób niebinarnych czy będących w trakcie tranzycji płciowej. Są takie jak w naszych domach – dla wszystkich.



**Anna Mazurczak (ona, jej)**

Adwokatka, członkini Izby Adwokackiej w Warszawie. Wiceprzewodnicząca Sekcji Praw Człowieka przy Okręgowej Radzie Adwokackiej w Warszawie, członkini Komisji Praw Człowieka przy Naczelnej Radzie Adwokackiej. Członkini zarządu Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego. W latach 2012–2018 prawniczka w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich, gdzie rozpoznawała skargi na dyskryminację ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową, od 2015 roku naczelniczka Wydziału Prawa Antydyskryminacyjnego. Reprezentowała Rzecznika Praw Obywatelskich w precedensowych postępowaniach sądowych dotyczących ochrony praw człowieka osób LGBT.



**Anna Szade (ona, jej)**

Absolwentka studiów podyplomowych na Akademii Leona Koźmińskiego „Pozytywna organizacja – well-being i zdrowie w miejscu pracy”. Z rekrutacją związana zawodowo od ponad piętnastu lat, obecnie pracuje na stanowisku Recruitment Supply Lead w Accenture. Angażuje się w liczne projekty związane z mentoringiem, zdrowiem psychicznym, I&D oraz transpłciowymi kandydatami w procesie rekrutacji. Szczęśliwa żona i mama dwóch córeczek.



**Ane Piżl (ona\_on, dowolnie)**

Edukatorka równościowa, szkoli w zakresie języka inkluzywnego – przede wszystkim w kwestiach osób queerowych oraz osób z doświadczeniem choroby. Jest osobą członkowską Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej, od 2003 roku bierze udział w projektach propagujących tolerancję, równość małżeńską i widzialność osób LGBT+ w przestrzeni publicznej. Współpracuje z siecią edukatorek\_ów Amnesty International, jest finalistką LGBT+ Diamond Awards 2021, absolwentką Uniwersytetu Medycznego w Warszawie i *gender studies* w Instytucie Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk oraz wielu szkoleń, dotyczących między innymi zdrowia osób LGBTI+, prawa antydyskryminacyjnego, praw człowieka i przeciwdziałania rasizmowi.



### **Artur Łada (on, jego)**

Osoba transmęska, z wykształcenia kryminolog, zawodowo zajmuje się zapewnianiem jakości procedur związanych z zapobieganiem praniu brudnych pieniędzy w State Street. Tam również aktywnie działa w stowarzyszeniu Pride&Friends, skupionym wokół tęczyowych wydarzeń i polityki włączającej w firmie. Bardzo zależy mu na zwiększeniu świadomości społecznej w tej kwestii i wykorzystaniu swojego przywileju głosu, aby pomóc innym. Prywatnie pisze historie na temat przestępczego półświatka, czyta książki, chodzi po górach i dużo spaceruje z kubkiem kawy w ręku. Interesuje się projektowaniem, fizyką teoretyczną, przestępczym półświatkiem, Paryżem oraz działalnością społeczną, szczególnie w obszarze praw osób LGBTQIAP+. Jest także miłośnikiem cytrusów i deseru tiramisu.



### **Beata Markowska (ona, jej)**

Ekspertka do spraw różnorodności i równości szans z wieloletnim doświadczeniem w globalnych organizacjach technologicznych. Odpowiedzialna za tworzenie strategii i programów D&I na poziomie globalnym, regionalnym i krajowym. Obecnie jako Europe Equal Opportunity Compliance Leader zajmuje się w IBM monitorowaniem legislacji oraz implementacją, optymalizacją i automatyzacją procesów HR związanych z raportowaniem i nadzorowaniem różnorodności oraz równości szans w krajach Europy.



### **Daria Zarębska (ona, jej)**

Jest osobą transpłciową, specjalistką IT i współzałożycielką pracowniczej sieci LGBTQ+ w firmie ABB. Jest kierowniczką produktu w obszarze cyfryzacji usług i sprzedaży subskrypcji. Od początku kariery związana z IT jako inżynierka, analityczka biznesowa i liderka zespołów. Najważniejszą wartością, którą kieruje się profesjonalnie, jest empatia, a swoje doświadczenia w coming outcie stara się przekazywać na lekcję odwagi i istotności samopoczucia w relacji osób pracowniczych z firmą. Jako mama i trans kobieta otwarcie wychowująca dwójkę dzieci w Polsce przeciera szlaki w społecznym postrzeganiu osób trans.



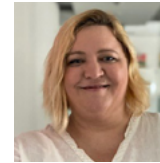
### **Dawid Wojtyczka (on, jego)**

Specjalista do spraw przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy, choć to najmniej różnorodny aspekt jego doświadczenia. Założyciel sieci pracowniczej Pride&Friends, konsultant do spraw różnorodności, trener biznesu i fundraiser. Po godzinach związany z Federacją Znaki Równości, organizacją odpowiedzialną za DOM EQ – Krakowskie Centrum Równości.



### **Dominika Sadowska (ona, jej)**

Założycielka Divercity+, prawniczka, ekspertka z zakresu prawa i polityk antidyskryminacyjnych i antymobbingowych. Przedstawicielka Polski we wspólnotowych programach przeciwdziałania dyskryminacji i autorka wybranych raportów Polski dla organów traktatowych ONZ w tym zakresie. Od jedenastu lat konsultantka biznesowa w zakresie DE&I – opracowuje i wdraża strategię, polityki oraz projekty rozwojowe i edukacyjne. Zaangażowana w projekty społeczne, edukacyjne i mediacyjne związane z inkluzją osób transpłciowych.



### **Edyta Jaźwiec (ona, jej)**

Certyfikowana trenerka biznesu, menedżerka. Od lat związana z branżą ubezpieczeniową. Kierowniczką do spraw szkoleń w Generali Polska, gdzie odpowiada za szeroko pojęty rozwój wszystkich zatrudnionych osób. Inicjatorka projektów rozwojowych skoncentrowanych na uwrażliwianiu innych na różnorodność, propagatorka otwartej, włączającej kultury organizacyjnej. Pomysłodawczyni Akademii D&I dla Managerów Generali. Od wielu lat sojuszniczka i przyjaciółka osób LGBTQ. Uważa, że każdy zasługuje na równe i godne traktowanie, miłość nikogo nie wyklucza, różnorodność nas tylko wzbogaca, a człowiek jest zawsze na pierwszym miejscu.



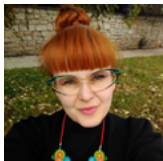
### **Elżbieta Sieniawska (ona, jej)**

CSR Country Lead w Capgemini Polska. Odpowiada za realizację strategii oraz programów społecznej odpowiedzialności firmy z zakresu zarządzania różnorodnością, włączania cyfrowego, wolontariatu pracowniczego oraz realizację agendy net-zero firmy.



### **Gabriela Borecka (ona, jej, on, jego - dowolnie)**

Z wykształcenia pracownik służb socjalnych, pedagog i *life coach*. Od lat aktywnie zaangażowana w pracę z ludźmi i dla ludzi, szczególnie w obszarach związanych z D&I. Swoje doświadczenie budowała w pracy w organizacjach pozarządowych i jednostkach pomocowych, pośród których najcenniejszym było prowadzenie pierwszego w Polsce Hotelu Interwencyjnego dla osób LGBT. Po prawie trzyletniej przygodzie w branży reklamowej od niemal czterech lat związana z jedną firmą, Benefit Systems, w której zajmuje się komunikacją wewnętrzną, CSR (z dużym naciskiem na S), w tym przede wszystkim obszarem D&I. Prywatnie pasjonatka psychologii, muzyki, jogi i spokojnego życia blisko natury (koniecznie z gromadą ukochanych czworonogów).



### **Karolina Koprianiuk (ona, jej)**

Językoznawczyni i komiksolożka, specjalistka inkluzywnej komunikacji wewnętrznej. Zajmuje się innowacjami w rekrutacji oraz wsparciem działów employer branding. Od 2016 roku związana z branżą kreatywną. Jako aktywistka i sojuszniczka grup narażonych na wykluczenia skupia się na językowych i wizualnych aspektach komunikacji włączającej. Tworzyła inkluzywną komunikację wewnętrzną i wspierała działania z zakresu Diversity & Inclusion między innymi w TVN Grupa Discovery (z którą związana była w trakcie pisania niniejszej publikacji), również jako współtwórczyni i sojuszniczka ERG Diversity & Pride. Od 2022 roku w CD PROJEKT jako specjalistka komunikacji wewnętrznej skupia się między innymi na potrzebach komunikacyjnych osób neuro różnorodnych.



### **Magda (Ma) Stęga (ona, jej)**

Wspiera firmy w kwestiach związanych z różnorodnością, opowiadając, jak wygląda życie osoby transpłciowej i jak przebiega tranzycja M/K w Polsce. Moderuje panele dyskusyjne, pomaga firmom stworzyć bardziej inkluzywne procesy rekrutacyjne. Jej misją jest, aby osobom ze społeczności LGBT+ żyło się lepiej. Za swój aktywizm i mówienie na głos „jestem dumną transpłciową kobietą” została wyróżniona jako jedna z dwudziestu pięciu kobiet, w tym pierwsza transpłciowa kobieta, przez „Forbes Polska” w rankingu „25 mistrzyń LinkedIn”. Została zaproszona jako jedna z sześciu osób bohaterskich przez Kampanię Przeciw Homofobii do akcji społecznej #JestemPrzeciwTransfobii oraz nominowana w konkursie „Krakowianki” za wspieranie osób ze społeczności LGBT+ w Krakowie.



### **Natalia Trzebniak (ona, jej)**

Pracuje jako HR Business Partner w RICOH Business Services Polska i jest członkinią Rady Doradczej Diversity&Inclusion w firmie. To właśnie w RICOH mogła się zetknąć z różnymi kulturami i przekonać się, jak ważne jest poznanie i zrozumienie innych perspektyw. Wierzy, że każde działanie w ramach D&I pomoże zbudować świadomość i uruchomić nowe możliwości, także w zakresie rozwoju ludzi.



### **Paweł Wróblewski (on, jego)**

Z wykształcenia psycholog, psychotraumatolog. Absolwent Uniwersytetu SWPS w Warszawie. Od 2005 roku związany z branżą finansową. Specjalizuje się w obszarze związanym z komunikacją, budowaniem w organizacji włączającej i partnerskiej kultury organizacyjnej oraz zaangażowaniem. W pracy uwielbia korzystać z różnorodności, gdyż to w niej upatruje „przepisu na sukces”. Od 2017 roku związany z ubezpieczeniową Grupą Generali, gdzie odpowiada za obszar komunikacji wewnętrznej, zaangażowania oraz Diversity&Inclusion. Optymista, uwielbiający ludzi, ciekawy świata, niezwykle doceniający współpracę zespołową oraz możliwość współdziałania i uczenia się od innych.



### **Piotr Olański (on, jego)**

Od ponad sześciu lat zawodowo związany z Accenture, gdzie zarządza wielokulturowymi zespołami zajmującymi się analizą danych w obszarze mediów społecznościowych, jest również odpowiedzialny za przygotowywanie oraz prowadzenie szkoleń z umiejętności miękkich. Od początku pracy w Accenture zaangażowany w tworzenie tęczywej sieci pracowniczej PRIDE, w ramach której organizuje spotkania edukacyjne oraz szkolenia dotyczące informacji na temat i postaw włączających wobec społeczności LGBTQIA w miejscu pracy.



### **Radek Pawełczyk (on, jego)**

Konsultant w obszarze systemów CRM w chmurze, od pięciu lat pracujący w Accenture w sektorze Technology. Przedstawiciel nerdów i geeków, lubiący pobujać w obłokach i pomarzyć o świecie, w którym ludzie nie wykluczają się wzajemnie. Zainteresowany tematyką umysłów mocno ścisłych: zagadek logicznych, grania w brydża, gier planszowych i architektury systemów operacyjnych. Zwolennik teorii, że Technologia jest dla wszystkich a nie tylko dla wybranych.



### **Rafał Mikołajczyk (on, jego)**

Dyrektor do spraw komunikacji wewnętrznej i CSR w TVN. Wcześniej odpowiedzialny za komunikację wewnętrzną i CSR/ESG w Benefit Systems, pierwszej firmie B Corp z polskim rodowodem. Z zawodu tłumacz z języka francuskiego i angielskiego, absolwent Instytutu Lingwistyki Stosowanej Uniwersytetu Warszawskiego, ICAN Institute Strategic Leadership Program oraz Swedish Institute Management Program Northern Europe w obszarze sustainability. Sojusznik społeczności LGBTQ+, prywatnie mąż i tata dwójki dzieci, miłośnik podróży, dobrej kuchni i czerwonego wina.

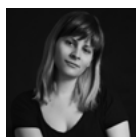
„Tranżycja w miejscu pracy lub podczas jej poszukiwania może być dla osoby transpłciowej wyjątkowo trudnym doświadczeniem, które pomnoży i tak liczne już wyzwania. To także okazja, by sprawdzić, jak bardzo osoba transpłciowa zdana jest na dobrą wolę i empatię swoich pracodawców. Jest jednocześnie bardzo prawdopodobne, że nawet z najlepszymi intencjami można stworzyć dodatkowy stres i nie udzielić pomocy, która jest w zasięgu ręki. Tym bardziej doceniam pracę twórczyń\_ców tego dokumentu. Jako trans aktywistka wiem, że czasem pozornie najbardziej oczywiste rzeczy są zupełnie obce dla ludzi, którzy nigdy nie zetknęli się z tematem transpłciowości. Ten manual nie tylko odpowiada na pytania, które mogą cisnąć się na usta, gdy poznajemy pierwszą osobę trans, ale też informuje, czego nie robić, a co robić koniecznie należy. Dobry pracodawca potrafi zadbać o swoich podwładnych i zapewnić im takie warunki, w których ich godność będzie poszanowana, a zdrowie niezagrożone. Najwyższy czas, by przestać utożsamiać atmosferę szacunku i akceptacji dla osób LGBT+ tylko z krajowymi oddziałami wielkich, zagranicznych korporacji. Polecam tę lekturę nie tylko tym, którzy już teraz chcą wesprzeć zatrudnioną osobę trans, ale wszystkim, którzy zatrudniają kogokolwiek. Transpłciowość występuje w każdym środowisku i nigdy nie mamy gwarancji, że nie poznamy osoby trans w swoim miejscu pracy.”



**Lalka Podobińska (ona, jej)**

*Aktywistka społeczna, współzałożycielka i była prezeska Fundacji Trans-Fuzja, współzałożycielka Fundacji LGBT Business Forum oraz Stowarzyszenia „Miłość Nie Wyklucza”. Współzałożycielka i wiceprezeska Fundacji „Społeczeństwo FAIR”. Była wolontariuszka Kampanii Przeciw Homofobii oraz Stowarzyszenia Lambda Warszawa. W latach 2011-2015 dyrektorka Biura Poselskiego Anny Grodzkiej.*

„Jestem pod ogromnym wrażeniem pracy całego zespołu redakcyjnego. To bardzo potrzebna publikacja i bardzo się cieszę, że powstała. W sposób wyczerpujący przedstawia zagadnienie transpłciowości i niebinarności w tak ważnym zakresie, jakim jest zatrudnienie dla osób nienormatywnych płciowo. Mam wrażenie, jakby ktoś ujął w odpowiednie słowa moje myśli i to, jak patrzę na te sprawy. Bardzo się cieszę i gratuluję!”



**Maja Heban (ona, jej)**

*Transpłciowa aktywistka i publicystka, pisała w „Noizz” i „Replie”. Aktywna w głównych mediach społecznościowych, gdzie odpowiada na pytania związane z transpłciowością i prostuje dezinformację. Prywatnie graczyńka i kocia mama.*

