



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

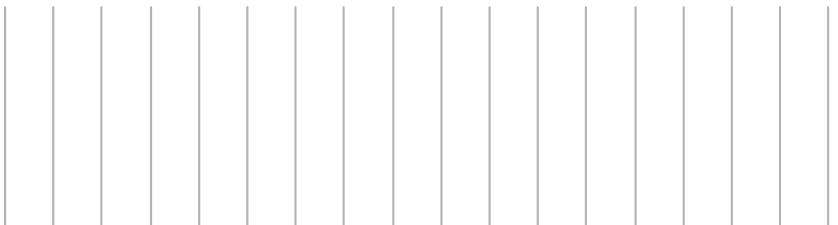
ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA PRAWO I PRAKTYKA

NR 19

Równe traktowanie w zatrudnieniu bez względu na tożsamość płciową

analiza i zalecenia

Warszawa, 2016



BIULETYN RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH 2016, nr 6

Zasada równego traktowania – prawo i praktyka, nr 19

Równe traktowanie w zatrudnieniu bez względu na tożsamość płciową

Raport przygotowany na podstawie wyników badania „Dyskryminacja osób transpłciowych w zatrudnieniu”, przeprowadzonego na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich przez IQS Sp z o.o. w okresie od sierpnia do października 2015 roku.

Kolegium redakcyjne w Zespole do spraw Równego Traktowania w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich:

Anna Błaszczak-Banasiak

Magdalena Kuruś

Anna Mazurczak

Paula Nowek

Katarzyna Wilkońska-Żuromska

Współpraca przy opracowaniu metodologii badań:

dr Anna Domaracka, Instytut Studiów Społecznych UW

Recenzja metodologii badań:

dr Jacek Bieliński, Collegium Civitas

Temat badania został zgłoszony przez Fundację Trans-fuzja w ramach pierwszej edycji konsultacji tematów badań antydyskryminacyjnych przeprowadzonej przez Rzecznika Praw Obywatelskich w roku 2014.

Wydawca:

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa

www.rpo.gov.pl

Infolinia Obywatelska 800 676 676

© Copyright by Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich
Warszawa 2016

ISSN 0860-7958

Oddano do składu w wrześniu 2016 r.

Podpisano do druku we wrześniu 2016 r.

Nakład: 500 egz.

Opracowanie DTP, korekta, druk i oprawa:

Pracownia C&C Sp. z o.o.

www.pracowniacc.pl

SPIS TREŚCI

I. Wprowadzenie	5
II. Definicje	8
III. Stosunek Polaków wobec osób transpłciowych	10
IV. Sytuacja prawna osób transpłciowych	15
1. Procedura uzgodnienia płci w Polsce	15
2. Zakaz dyskryminacji osób transpłciowych w zatrudnieniu w świetle prawa krajowego i międzynarodowego	17
3. Środki ochrony prawnej	21
V. Sytuacja osób transpłciowych na rynku pracy	29
1. Metodologia	29
2. Wyniki badania	30
VI. Wnioski i zalecenia Rzecznika Praw Obywatelskich	81

I. WPROWADZENIE

Rzecznik Praw Obywatelskich od 1 stycznia 2011 r. pełni funkcję niezależnego organu do spraw równego traktowania, którego obowiązek wyznaczenia nałożyły na Polskę dyrektywy unijne implementowane ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹. Jednym z zadań Rzecznika jest analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób, prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji, opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją (art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich²). Mając na uwadze powyższe Rzecznik co roku zleca realizację badań społecznych i publikuje raporty w serii *Zasada równego traktowania. Prawo i Praktyka*. Tematy badań wybierane są w drodze konsultacji społecznych z organizacjami pozarządowymi i ośrodkami akademickimi, w oparciu o opinie ekspertów z danej dziedziny dyskryminacji, a także przy uwzględnieniu kryteriów istotności problemu dla danej grupy społecznej oraz dostępności badań na zaproponowany temat. **Jednym z tematów badań wybranych do realizacji spośród zgłoszonych w toku konsultacji w 2014 roku jest dyskryminacja osób transpłciowych w zatrudnieniu.** Temat ten został Rzecznikowi zgłoszony przez Fundację Trans-Fuzja, która konieczność przeprowadzenia badania i wydania przez Rzecznika zaleceń w tym obszarze uzasadniała m.in. szczególną potrzebą zapewnienia ochrony prywatności osób transpłciowych w zatrudnieniu, zwłaszcza osób ubiegających się o pracę, w celu uniknięcia ujawnienia poprzedniego statusu, w tym wcześniej używanego imienia i nazwiska, pracodawcom i współpracownikom; badanie miało pozwolić także zweryfikować środki ochrony przed dyskryminacją w zatrudnieniu innym niż pracownicze. Jak wynika z opinii ekspertów, rosnąca świadomość osób transpłciowych i ich odważniejsze przystępowanie do diagnozy i procedury korekty płci sprawia, że problem dyskryminacji w obszarze zatrudnienia będzie narastał, w szczególności wobec braku zmiany postaw społecznych wobec tej kategorii osób. Temat ten został częściowo przebadany, jednak brak jest pełnej diagnozy, należy go zatem opisać, rekomendując jego możliwe prawne i faktyczne rozwiązania. W opinii ekspertów, bezrobocie będące odmianą skrajnego wykluczenia społecznego,

¹ Dz. U. z 2014 r. Nr 254, poz. 1700, z późn. zm., dalej jako: ustawa o równym traktowaniu.

² Dz. U. z 2014 r. poz. 1648, z późn. zm.

w połączeniu z trudnym doświadczeniem transseksualności, skutkuje powstaniem szczególnie skomplikowanej sytuacji³.

Organy do spraw równego traktowania – w tym Rzecznik Praw Obywatelskich – odgrywają szczególną rolę w promowaniu równego traktowania osób transpłciowych w obszarze zatrudnienia. Warto podkreślić, że działania w tym obszarze zapoczątkował już dr Janusz Kochanowski - Rzecznik Praw Obywatelskich w latach 2006-2010⁴, a kontynuowała je prof. Irena Lipowicz - Rzecznik Praw Obywatelskich w latach 2010-2015⁵. Do prowadzenia niezależnych badań dotyczących sytuacji osób transpłciowych i doświadczanej przez nie dyskryminacji niezależne organy do spraw równego traktowania zachęca również Equinet – Europejska Sieć Organów do spraw Równego Traktowania⁶. Organy do spraw równości powinny być także zachęcane do informowania osób LGBTI (lesbijki, geje, osoby biseksualne, transpłciowe i interseksualne), związków zawodowych i organizacji pracodawców o przysługującej ofiarom dyskryminacji w zatrudnieniu ochronie prawnej, zgodnie z rezolucją Parlamentu Europejskiego z dnia 4 lutego 2014 roku w sprawie unijnego planu przeciwdziałania homofobii i dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową (2013/2183(INI))⁷.

Jak wynika z dotychczas przeprowadzonych badań, wiele osób transpłciowych ukrywa swoją tożsamość płciową w miejscu pracy – według Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej, 49% ankietowanych, posiadających płatną pracę w ciągu ostatnich 5 lat, nigdy nie ujawniło swojej transpłciowości, a aż 45% ankietowanych zawsze starało się ją ukryć lub funkcjonować niezgodnie z odczuwaną płcią⁸. Tylko 16% wszystkich respondentów było na ogół otwartych w pracy. **Im więcej w danym kraju podejmuje się powszechnych, pozytywnych działań na rzecz propagowania szacunku dla praw człowieka osób transpłciowych, tym częściej respondenci byli skłonni otwarcie mówić o swojej transpłciowości w pracy.**

Brak otwartości i mówienia o transpłciowości w miejscu pracy spowodowany jest obawami przed dyskryminacją i postrzeganiem środowiska pracy jako

³ Informacja o wynikach konsultacji tematów badań antydyskryminacyjnych, <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Wybrane%20tematy%20bada%C5%84%202014%202015.pdf>.

⁴ <https://www.rpo.gov.pl/pliki/12456769080.pdf>

⁵ <http://www.prawaczlowieka.edu.pl/pliki/551220deeb362077f5df356bdebaf94f34f93f0c-p20.pdf>

⁶ Making equality legislation work for Trans people, Equinet European network of equality bodies, 2010, s. 10.

⁷ O przepisach prawa krajowego i międzynarodowego zakazującego dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową w obszarze zatrudnienia mowa jest w rozdziale IV.

⁸ FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, *EU LGBT survey European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Main results*, Luksemburg 2012, s. 31. W badaniu internetowym wzięło udział 6771 osób transpłciowych.



nietolerancyjnego względem osób LGBT⁹. Obawy te znajdują odzwierciedlenie w wynikach badań – **częściej dyskryminacji przy poszukiwaniu pracy doświadczają osoby, które są otwarte i nie ukrywają transpłciowości**. Spośród wszystkich ankietowanych osób transpłciowych przy poszukiwaniu pracy z dyskryminacją spotkało się 30% z nich. Wśród tych respondentów, którzy mieli płatną pracę w ciągu ostatnich pięciu lat, 55% doświadczyło negatywnych komentarzy, zachowań lub nierównego traktowania w pracy z powodu transpłciowości. Prawie jedna piąta respondentów (19%) twierdzi, że takiego zachowania doświadczą często lub zawsze. Wśród respondentów transpłciowych najbardziej dyskryminowaną grupą są kobiety transpłciowe.

Respondenci wskazywali na to, że częściej czuli się dyskryminowani z powodu bycia osobą LGBT w miejscu pracy niż w innych obszarach życia społecznego, które obejmowało badanie. Badani doświadczyli ogólnego negatywnego nastawienia w pracy, ale też bezpośrednich form wrogości, takich jak: nękanie, molestowanie (psychiczne i fizyczne), kpiny ze strony współpracowników i przełożonych, wykluczenie ze środowiska pracowniczego, stawianie większych wymagań osobom transpłciowym niż innym współpracownikom, nieprawidłowe rozpowszechnianie informacji na ich temat przez przełożonych i współpracowników, wielokrotne i celowe zwracanie się do nich niezgodnie z odczuwaną płcią, zadawanie niewłaściwych pytań o transpłciowość i status medyczny, zmuszanie do funkcjonowania niezgodnie z odczuwaną płcią, zabronienie korzystania z odpowiedniej toalety, odsunięcie od bezpośredniego kontaktu z klientem, przemoc fizyczna i molestowanie seksualne. Respondenci zgłaszali również fakt, że ze względu na ich tożsamość płciową dyskryminacji doświadczają także ich partnerzy oraz dzieci.

Z badań przeprowadzonych w Polsce¹⁰ wynika, że najczęściej doświadczanymi przez osoby transpłciowe formami dyskryminacji są: kpiny i przykrości doznane ze strony współpracowników (25%), a także ze strony przełożonego (17,9%), wykluczenie ze środowiska pracowniczego (14,3%), większe wymagania stawiane danej osobie niż innym współpracownikom (14,3%). Ponad 70% respondentów odczuwało potrzebę lub konieczność ukrywania swojej tożsamości płciowej w miejscu pracy z powodu przekonania o braku akceptacji społecznej dla osób transpłciowych i strach przed reakcją otoczenia w miejscu pracy, przed zwolnieniem z pracy i utratą źródła dochodów, ze względu na poszanowanie własnej prywatności.

⁹ FRA... s. 30.

¹⁰ Mirosława Makuchowska, Michał Pawłęga (red.), Sytuacja społeczna osób LGBT w Polsce. Raport za lata 2010-2011, Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa, wrzesień 2012.



II. DEFINICJE

Tożsamość płciowa to głęboko odczuwane wewnętrzne i indywidualne doświadczenie płci społecznej, która może lub nie odpowiadać płci określonej przy urodzeniu, włączając w to osobiste odczucie własnej cielesności (które może prowadzić do modyfikacji wyglądu zewnętrznego lub biologicznych funkcji metodami medycznymi, chirurgicznymi lub innymi) i inne formy wyrażania własnej płciowości przez ubiór, mowę czy sposób zachowania¹¹.

Transpłciowość – zbiorcza nazwa dla zjawisk określaných medycznie jako zaburzenia identyfikacji płciowej (choć osoby transpłciowe nie akceptują tego określenia) oraz ze względu na podobieństwo – innych zachowań burzących tradycyjne pojęcia męskości i kobiecości, zalicza się do niej m.in. transwestytyzm i transseksualizm¹². W przypadku zgodności między tożsamością płciową i płcią oznaczoną metrykalnie mówimy o **cispłciowości**.

Transseksualizm – „urodzenie się w nieodpowiednim ciele”, płeć mózgu jest przeciwna do płci całego ciała, przejawia się nie tylko jako czysta postać obrzydzenia, lecz także chęć (nie zawsze wcielona w czyn) poprawy tego stanu rzeczy poprzez terapię hormonalną niezbędną do uzyskania wyglądu płci, do której się dąży, poprzez odpowiednie operacje chirurgiczne, najczęściej wraz z ostateczną operacją narządów płciowych i poprzez prawną zmianę danych osobowych¹³.

Transwestytyzm – właściwie tranwestytyzm o typie podwójnej roli; to zakładanie ubrań płci przeciwnej, któremu towarzyszy przyjemność z chwilowego odczuwania przynależności do tej płci; nie łączy się z zamiarem korekty płci, szczególnie operacyjnej¹⁴.

Transseksualizm i transwestytyzm o typie podwójnej roli to formy zaburzeń identyfikacji płciowej ujęte w **Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób i Problemów**

¹¹ Preambuła Zasad Yogyakarty – o Zasadach Yogyakarty więcej na s. 16.

¹² Definicja zacytowana z *Prawa osób transseksualnych. Rozwiązania modelowe a sytuacja w Polsce*, pod red. A. Śledzińskiej – Simon, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010. Glosariusz autorstwa W. Dynarskiego na s. 281-286.

¹³ Definicja zacytowana z *Prawa osób...*

¹⁴ Definicja zacytowana z *Prawa osób...*



Zdrowotnych ICD 10¹⁵. Nie są to zatem „zaburzenia preferencji seksualnych” czy „zaburzenia psychologiczne i zaburzenia zachowania związane z rozwojem i orientacją seksualną”, które sklasyfikowane są oddzielnie. Obecnie klasyfikacja jest aktualizowana, a w proponowanej 11. Wersji Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób ICD – 11 (ma zacząć obowiązywać w 2017 r.) transseksualizm nie jest już traktowany jako zaburzenie psychiczne ani żadna inna jednostka chorobowa. W ICD-11 wykreślono również cały podrozdział o zaburzeniach identyfikacji płciowej.

Tranzycja – ang. transition (przejście), nieuchronna część procesu korekty płci polegająca na rozpoczęciu przez osoby transseksualne życia w preferowanej płci¹⁶.

Korekta płci – dążenie osoby transseksualnej do uzyskania wyglądu preferowanej płci poprzez terapię hormonalną, odpowiednie operacje chirurgiczne (najczęściej, choć niekoniecznie, wraz z ostateczną operacją narządów płciowych) oraz prawną zmianę swoich danych osobowych; często, choć błędnie, nazywana zmianą płci¹⁷.

K/M – kobieta/mężczyzna, medyczne określenie typu transpłciowości i transseksualizmu, którym dotknięci są transmężczyźni¹⁸.

M/K – mężczyzna/kobieta, medyczne określenie typu transpłciowości i transseksualizmu, którym dotknięte są transkobiety¹⁹.

¹⁵ Międzynarodowa Statystyczna Klasyfikacja Chorób i Problemów Zdrowotnych, rewizja 10, Tom I, Światowa Organizacja Zdrowia 2009, Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia 2012, s. 242.

¹⁶ Definicja zacytowana z *Prawa osób...*

¹⁷ Definicja zacytowana z *Prawa osób...*

¹⁸ Definicja zacytowana z *Prawa osób...*

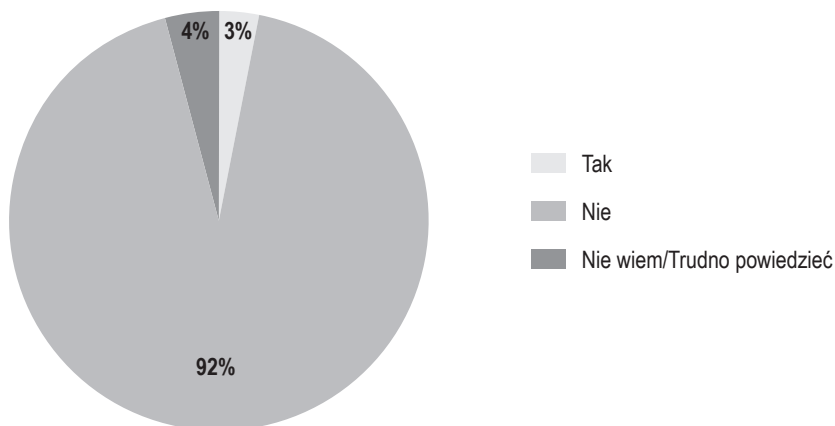
¹⁹ Definicja zacytowana z *Prawa osób...*

III. STOSUNEK POLAKÓW WOBEC OSÓB TRANSPŁCIOWYCH

Przejawy dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową w obszarze zatrudnienia ze strony pracodawców i współpracowników mogą być związane z ogólnym dystansem społecznym w stosunku do osób transpłciowych. Największy dystans społeczny Polacy odczuwają bowiem w stosunku do osób LGBT: homoseksualnych mężczyzn, osób transseksualnych, osób biseksualnych oraz homoseksualnych kobiet²⁰. Na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich przeprowadzono wobec powyższego także badanie społecznego postrzegania zjawiska transpłciowości oraz stosunku ogółu Polaków i Polek do tej grupy osób.

Z badania zrealizowanego na reprezentatywnej próbie Polaków i Polek wynika, że zdecydowana większość społeczeństwa (92%) nie miała styczności z osobą transpłciową. Zaledwie 3% Polaków przyznało, że rozmawia lub kontaktuje się choćby przelotnie z taką osobą.

Czy osobiście zna Pan/Pani (tzn. rozmawia lub kontaktuje się choćby przelotnie) jakąś osobę transpłciową?



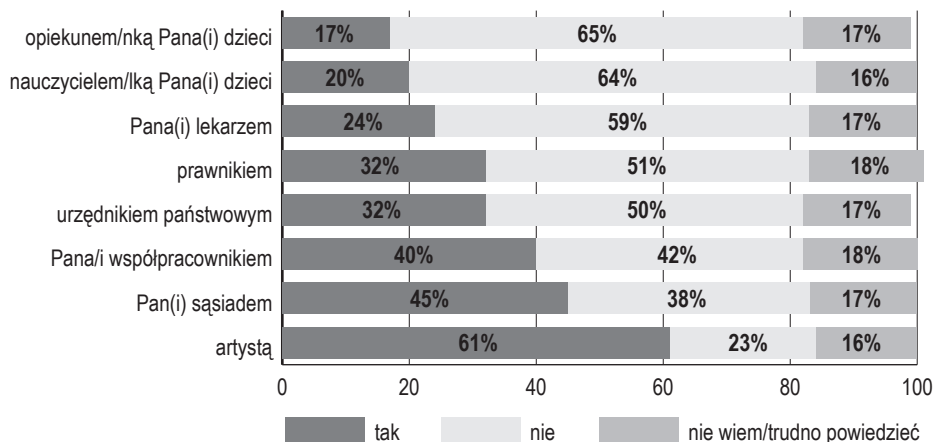
²⁰ P. Antosz, *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia. Raport z badań sondażowych*, s. 56. Badanie sondażowe przeprowadzone przez Instytut Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego od dnia 16 listopada do dnia 21 grudnia 2011 r. na reprezentatywnej próbie 1715 respondentów, w formie indywidualnych wywiadów według standaryzowanego kwestionariusza.



Z niewielkim kontaktem z osobami transpłciowymi bezpośrednio wiąże się brak społecznej wiedzy o zjawisku transpłciowości. Aż 44% Polaków nie ma żadnych skojarzeń lub nie ma zdania na temat osób transpłciowych. Dla reszty społeczeństwa osoby transpłciowe budzą różnego rodzaju skojarzenia. Transpłciowość bywa utożsamiana z chorobą (8%) i nieszczęściem (1-2%). Inne utrwalone w społeczeństwie skojarzenia mają przede wszystkim charakter pejoratywny – dla części społeczeństwa transpłciowość to dziwactwo (5%), budzi negatywne skojarzenia (4%), jest nazywana odmiennością lub zboczeniem (po 3%). Dla 1% Polaków transpłciowość budzi obrzydzenie, a 0,5% uznaje ją za dewiację. Część osób identyfikowało osoby transpłciowe z osobami, które nie akceptują swojej płci (7%) lub tę płć zmieniają (3%), czy też z transwestytyzmem (2%) lub ludźmi przebiegającymi się za płć przeciwną (2%). Niewielki odsetek osób wiąże jednak transpłciowość z obojnactwem (2%) i homoseksualizmem (2%). Pozytywne skojarzenia występowały wśród Polaków najrzadziej – zaledwie 2% mówiło o tolerancji, a po 1% o tym, że transpłciowość to prywatna sprawa i że osoby transpłciowe to zwykli, normalni ludzie.

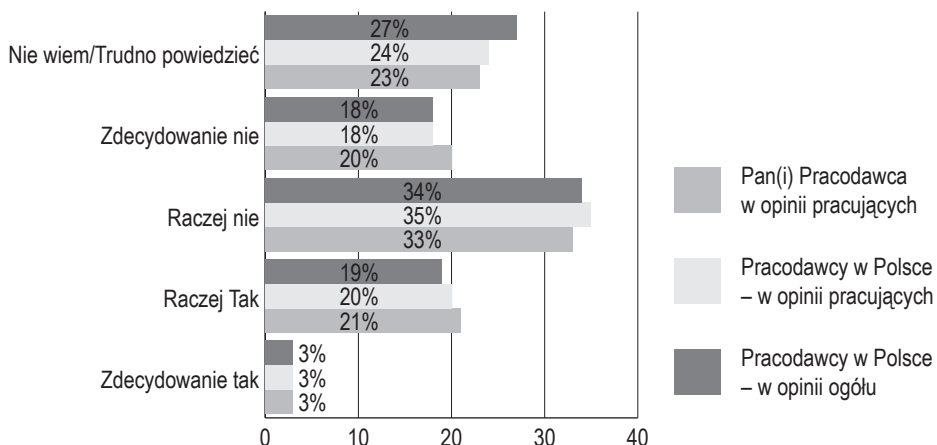
Niezrozumienie zjawiska transpłciowości i pojawiające się negatywne stereotypy na temat tej grupy osób przekładają się bezpośrednio na niski poziom akceptacji społecznej dla wykonywania przez osoby transpłciowe różnych profesji. Znacząca większość Polaków nie zaakceptowałaby osoby transpłciowej jako opiekuna/opiekunki swojego dziecka czy jego nauczyciela/nauczycielki (odpowiednio 65% i 64% Polaków). W dużej mierze Polacy byłiby również przeciwko wykonywaniu przez osoby transpłciowe zawodu lekarza (59%), prawnika (51%) czy urzędnika państwowego (50%). Najbardziej akceptowalną rolę jest bycie artystą (zaledwie 23% Polaków jest temu przeciwnych). Z drugiej strony 45% polskiego społeczeństwa nie miałoby nic przeciwko, by osoba transpłciowa zamieszkała w sąsiedztwie, a 40% Polaków byłoby skłonnych współpracować z osobą transpłciową w ramach zespołu. Większą akceptacją dla wypełniania przez osoby transpłciowe wszystkich wymienionych ról wykazywały się osoby z wykształceniem średnim oraz wyższym. Kobiety, podobnie jak osoby młode, byłyby bardziej tolerancyjne z wyjątkiem akceptowania wykonywania przez osoby transpłciowe zawodu lekarza oraz zawodów związanych z opieką nad ich dziećmi. Warto jednak zaznaczyć, że niemal jedna piąta społeczeństwa nie potrafi ustosunkować się do omawianej kwestii.

Czy jest dla Pana/Pani akceptowalne, że osoba transpłciowa jest:



Na potencjalnie trudną sytuację zawodową osób transpłciowych może wskazywać ponadto fakt, iż 52% ogółu Polaków i 53% osób pracujących uważa, że pracodawcy w Polsce nie byłoby skłonni zatrudnić osoby transpłciowej w sytuacji spełniania wszelkich formalnych wymagań. 53% aktywnych zawodowo uważa również, że ich pracodawca nie zatrudniłby w swojej firmie osoby transpłciowej. Co istotne, około jedna czwarta społeczeństwa nie ma sprecyzowanych poglądów na ten temat.

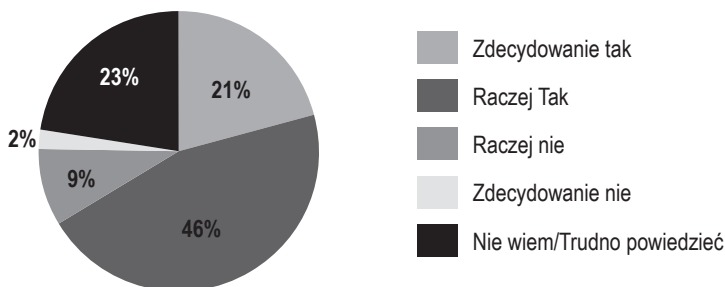
Czy gdyby pracodawca poszukiwał nowej osoby do pracy, to wzięłyby pod uwagę kandydaturę osoby transpłciowej, gdyby spełniała wszelkie wymogi formalne?



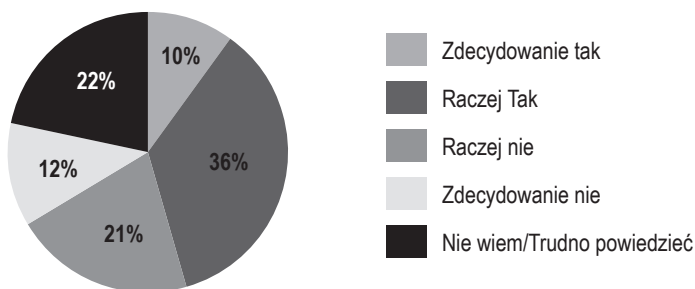


Większość Polaków (67%) zdaje sobie sprawę, że generalnie osoby transpłciowe mają trudności ze znalezieniem i utrzymaniem pracy. 46% społeczeństwa – zwłaszcza kobiety i osoby wykształcone – uważa, że osoby transpłciowe mogłyby wykonywać pracę związaną z obsługą klienta. Jednak aż 48% Polaków sprzeciwia się wykonywaniu przez nie zawodów zaufania publicznego (tj. lekarz, nauczyciel). Znowż niemal jedna czwarta społeczeństwa nie ma zdania na ten temat.

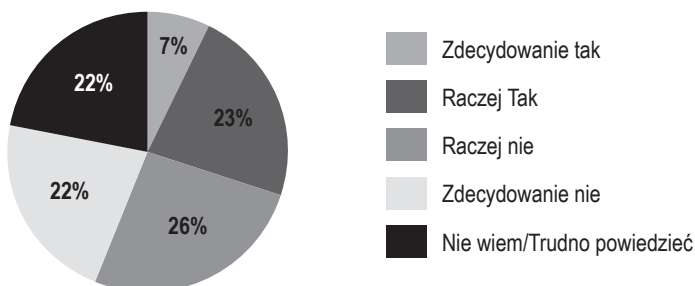
Osoby transpłciowe mają trudność ze znalezieniem i utrzymaniem pracy



Osoby transpłciowe mogą wykonywać pracę związaną z obsługą klienta

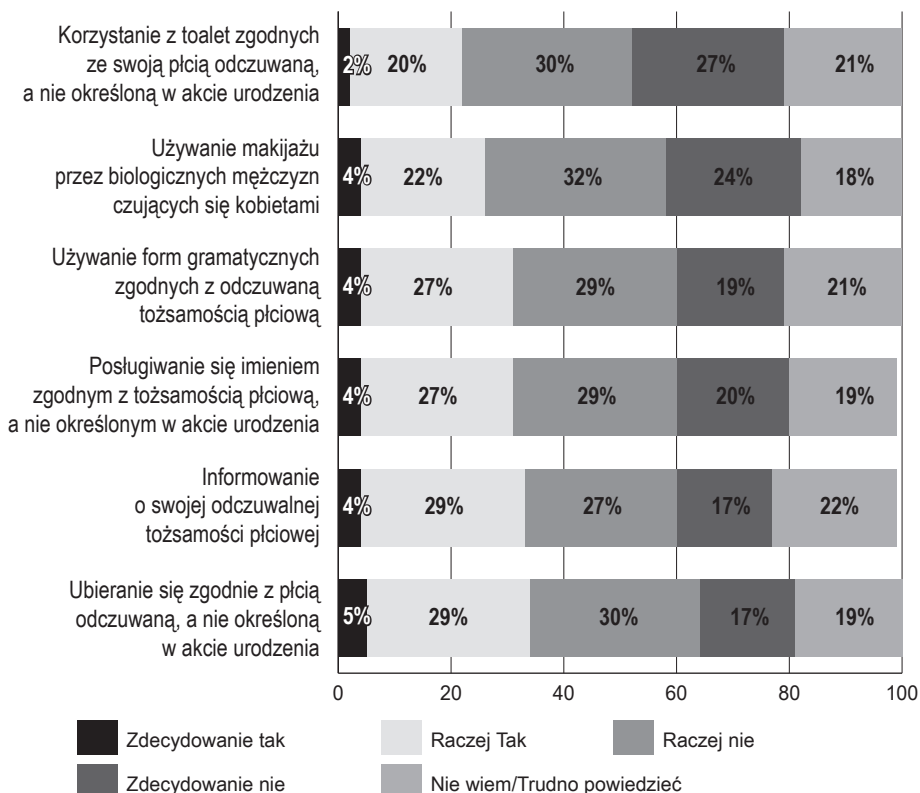


Osoby transpłciowe mogą wykonywać zawody zaufania publicznego, tj. lekarz, nauczyciel



Polacy są raczej nieprzychylni (57%) wobec możliwości korzystania przez osoby transpłciowe z toalet zgodnie z ich odczuwaną płcią, a nie tą określoną w akcie urodzenia. Równie wysokim poziomem nieakceptacji (56%) charakteryzuje się kwestia używania makijażu przez biologicznych mężczyzn, którzy utożsamiają się z płcią żeńską. Odpowiednio 49% i 48% Polaków uważa, że posługiwanie się preferowanym imieniem i używanie form gramatycznych zgodnych z tożsamością płciową nie powinno być zaakceptowane w miejscu pracy. Nieco niższymi odsetkami negatywnych wskazań charakteryzowały się kwestie informowania o swojej odczuwanej tożsamości płciowej (44%) oraz ubieranie się zgodnie z nią (47%). Osoby w wieku 30-59 lat i osoby pracujące częściej od pozostałych uważają, że wszystkie wymienione zachowania powinny być akceptowane w miejscu pracy.

Czy Pana/Pani zdaniem poniższe zachowania osób transpłciowych powinny być akceptowane w miejscu pracy, czy też nie?





IV. SYTUACJA PRAWNA OSÓB TRANSPŁCIOWYCH

1. PROCEDURA UZGODNIENIA PŁCI W POLSCE

Sytuacja prawna osób transpłciowych w Polsce nie jest obecnie uregulowana, pomimo od lat podnoszonej potrzeby uchwalenia ustawy dotyczącej procesu uzgodnienia płci oraz szeregu innych problemów, z którymi zmagają się osoby transpłciowe na co dzień.

W aktualnym stanie prawnym jedyną możliwością uzgodnienia płci i w efekcie dokonania odpowiednich zmian oznaczenia płci w akcie urodzenia i dokumentach tożsamości jest wytoczenie powództwa przeciwko rodzicom²¹ na podstawie art. 189 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego²². Zgodnie z art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego, powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. O takiej formule uzgodnienia płci metrykalnej przez osoby transpłciowe rozstrzygnęła uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1995 roku²³.

Przesłanki uwzględnienia powództwa o ustalenie płci zostały ukształtowane przez praktykę sądową. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 1991 roku²⁴, uwzględnienie powództwa o ustalenie płci uzależnione jest od oceny przez sąd trwałości poczucia przynależności osoby transpłciowej do innej płci – **istnieje zatem wymóg podjęcia określonych interwencji medycznych, przede wszystkim podjęcia terapii hormonalnej i w przypadku transmężczyzn, poddania się mastektomii²⁵**. Kryterium brany pod uwagę w toku po-

²¹ W wyroku z dnia 6 grudnia 2013 r. (I CSK 146/13) Sąd Najwyższy uznał za niezbędne w postępowaniu o ustalenie płci pozywanie nie tylko rodziców czy małżonka osoby transpłciowej, ale także jej dzieci. Już sama konieczność pozywania w postępowaniu o ustalenie płci metrykalnej rodziców osoby transpłciowej stanowi naruszenie jej godności i prawa do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, stanowisko SN prowadzi natomiast do dalszego, rażącego naruszenia praw osób transpłciowych. Por. *Dzieci powstaną przeciw rodzicom – glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2013 r. w sprawie I CSK 146/13*, M. Szeroczyńska, <http://prawaczlowieka.edu.pl/index.php?dok=301377d6f91551c76bdeceb505896fd2d31b918e-d3>.

²² Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.

²³ Sygn. akt III CZP 118/95.

²⁴ Sygn. akt III CRN 28/91.

²⁵ *Sytuacja prawna osób transpłciowych w Polsce, raporty z badań i propozycje zmian*, pod red. Wiktora Dynarskiego i Krzysztofa Śmiszka, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Fundacja Trans-fuzja, Warszawa 2013, s. 164.

stępować sądowych o ustalenie płci nie jest dokonanie zabiegu pozbawiającego zdolności płodzenia²⁶. W aktualnym stanie prawnym chirurgiczne zabiegi adaptacyjne, które prowadzą m.in. do pozbawienia zdolności płodzenia, mogą nastąpić, ale po ustaleniu przez sąd płci powoda i zmianie wpisu określającego płeć w aktach stanu cywilnego. Brak wymogu sterylizacji jest wyrazem poszanowania godności, prawa do nietykalności cielesnej oraz zakazu stosowania ingerencji medycznych bez niewymuszonej zgody zainteresowanej osoby i jest spójny z międzynarodowymi standardami ochrony praw człowieka osób transpłciowych²⁷ (tak też wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie YY przeciwko Turcji z dnia 10 marca 2015 r., skarga nr 14793/08). Jak wynika z dotychczasowego orzecznictwa sądów, **drugim niezbędnym wymogiem stawianym osobom transpłciowym, jest niepozostawanie w związku małżeńskim**. Niepoinformowanie sądu o fakcie pozostawania w związku małżeńskim może doprowadzić do wznowienia postępowania w sprawie o ustalenie płci z tego powodu, że małżonek nie był reprezentowany w procesie²⁸.

Potrzebę uchwalenia ustawy o uzgodnieniu płci wielokrotnie wyrażał Rzecznik Praw Obywatelskich – pierwsze wystąpienie generalne w tej sprawie wystosował do Ministra Sprawiedliwości w dniu 1 sierpnia 2011 roku²⁹. W 2015 roku została co prawda uchwalona ustawa o uzgodnieniu płci³⁰, jednak ostatecznie nie weszła w życie, ponieważ zawetowała ją Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej. Uchwalona 10 września 2015 roku ustawa upraszczała procedurę uzgodnienia płci przewidując, że dokonuje się jej przez wyznaczony sąd w postępowaniu nieprocesowym, w oparciu o opinie dwóch niezależnych ekspertów w dziedzinie psychiatrii, seksuologii lub psychologii. Rozwiązanie to gwarantowało ochronę godności i integralności osób transpłciowych. Rzecznik w oświadczeniu z dnia 24 września 2015 roku wyraził satysfakcję z uchwalenia ustawy i po raz kolejny podkreślił, że przyjęcie procedury prostej oraz gwarantującej rzetelność postępowania w sprawach o uzgodnienie płci osób transpłciowych jest niezbędne dla poszanowania przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, będącej źródłem wszelkich wolności i praw. Jest też realizacją jednego z praw podstawowych –

²⁶ E. Holewińska-Łapińska, *Sądowa zmiana płci. Analiza orzecznictwa z lat 1991–2008*, Studia i Analizy Sądu Najwyższego, 2010, nr 4, s. 126.

²⁷ *Sytuacja...* s. 165.

²⁸ Tak Sąd Najwyższy w przywołanym wyżej wyroku z dnia 6 grudnia 2013 r. (I CSK 146/13).

²⁹ Wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich do Ministra Sprawiedliwości z dnia 1 sierpnia 2011 r., dostępne: <http://www.sprawy-generalne.brpo.gov.pl/szczegoly.php?pismo=1583682>.

³⁰ Nr druku sejmowego 1469.



prawa do ochrony życia prywatnego, o którym mowa w art. 47 Konstytucji RP oraz art. 8 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Rzecznik Praw Obywatelskich przypomniał, że Europejski Trybunał Praw Człowieka już trzydzieści lat temu stwierdził, że prawne uznanie korekty płci osób transpłciowych jest pozytywnym obowiązkiem państw, polegającym na zmianie oznaczenia płci w aktach stanu cywilnego oraz zmianie imienia i nazwiska, a także na nadaniu prawnej doniosłości tym zmianom we wszystkich obszarach życia zainteresowanej osoby. Do uproszczenia procesu korekty płci i zagwarantowania możliwości pełnego prawnego uznania korekty płci osoby fizycznej we wszystkich dziedzinach życia w sposób szybki, przejrzysty i przystępny wzywa także Parlament Europejski, Rada Europy i Wysoki Komisarz Narodów Zjednoczonych ds. Praw Człowieka³¹.

Podsumowując, obecny kształt procedury uzgodnienia płci zobowiązuje osoby transpłciowe oraz rodziny tych osób do uczestniczenia w długim, a przede wszystkim obciążającym emocjonalnie procesie, który wymaga wniesienia powództwa przeciwko członkom rodziny i w ocenie Rzecznika stanowi rażące naruszenie praw człowieka osób transpłciowych.

2. ZAKAZ DYSKRYMINACJI OSÓB TRANSPŁCIOWYCH W ZATRUDNIENIU W ŚWIETLE PRAWA KRAJOWEGO I MIĘDZYNARODOWEGO

Opisane w raporcie przeszkody związane z długotrwałym procesem uzgodnienia płci metrykalnej przez osoby transpłciowe, wynikające ze wskazanego wyżej charakteru postępowania sądowego o ustalenie płci, a także przejawy dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową doświadczane w miejscu pracy, prowadzą do ograniczenia **prawa człowieka do wykonywania pracy swobodnie wybranej**.

Wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy każdemu gwarantuje art. 65 ust. 1 **Konstytucji**. Zgodnie natomiast z art. 32 ust. 2 Konstytucji, nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. **Zakaz dyskryminacji wyrażony w Konstytucji jest zatem bardzo szeroki** – obejmuje zakaz nierównego traktowania ze względu na **jakąkolwiek przesłankę i we wszystkich obszarach życia politycznego, społecznego i gospodarczego**.

³¹ Oświadczenie Rzecznika Praw Obywatelskich w sprawie uchwalenia ustawy o uzgodnieniu płci z dnia 2 września 2015 r., https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Oswiadczenie_RPO_ws_uchwalenia_ustawy_o_uzgodnieniu_plci.pdf.



Zakaz dyskryminacji, również ze względu na płeć i tożsamość płciową, w obszarze zatrudnienia, wynika z przepisów ratyfikowanych przez Polskę aktów prawa międzynarodowego. **Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych** w art. 2 pkt 2 zobowiązuje państwa do zagwarantowania wykonywania praw wymienionych w Pakcie bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności, przy czym zwrot „inne okoliczności” obejmuje także tożsamość płciową³². Jednym z praw gwarantowanych Paktem jest prawo do wykonywania pracy swobodnie wybranej oraz powiązany z nim obowiązek państwa uznania prawa każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą i podjęcia odpowiednich kroków w celu zapewnienia tego prawa (art. 6 Paktu). Zgodnie natomiast z art. 7 Paktu, Państwa Strony uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących m.in. równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości czy równe dla wszystkich możliwości awansu w pracy. Zakazana jest zatem dyskryminacja w korzystaniu z prawa do wykonywania pracy swobodnie wybranej i z prawa do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy również ze względu na tożsamość płciową.

Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych podkreśla, że zasada równych szans w zatrudnieniu, awansowaniu i zakończeniu zatrudnienia, ma szczególne znaczenie w odniesieniu do kobiet, pracowników z niepełnościami, pracowników o określonym pochodzeniu etnicznym i narodowym, przedstawicieli mniejszości, lesbijek, gejów, pracowników transpłciowych i interseksualnych, osób starszych³³. Zakaz dyskryminacji w zagwarantowaniu praw wymienionych w Pakcie ze względu na „inny status”, o którym mowa w art. 2 ust. 2 Paktu, obejmuje także tożsamość płciową – zdaniem Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, *osoby transpłciowe, transseksualne i interseksualne narażone są na poważne naruszenia praw człowieka, takie jak molestowanie w szkołach czy w miejscu pracy*³⁴.

Polska ma obowiązek chronić skutecznie prawo pracownika do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną także na podstawie art. 1 **Europejskiej**

³² Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, General Comment No. 20 (2009) E/C.12/GC/20, art. 8, pkt 32.

³³ Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, General Comment No 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work, 27 kwietnia 2016 r., pkt 31.

³⁴ Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, General Comment No. 20 (2009) E/C.12/GC/20, art. 8, pkt 32.



Karty Społecznej. Prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu zapewnia obywatelom Unii Europejskiej art. 15 **Karty Praw Podstawowych**. Karta Praw Podstawowych, w art. 21 ust. 1, zakazuje wszelkiej dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Art. 21 Karty Praw Podstawowych ma co najmniej taki zakres zastosowania, jak art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności³⁵, a to oznacza, że zakazuje dyskryminacji także ze względu na tożsamość płciową. Art. 14 Konwencji zawiera szeroki katalog zakazanych przesłanek dyskryminacji, bez wątplenia obejmujący swoim zakresem nie tylko przesłanki wprost w nim wskazane (płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie), ale również tożsamość płciową³⁶.

O tym, jak prawo człowieka do wykonywania pracy swobodnie wybranej powinno być gwarantowane w odniesieniu do specyficznej sytuacji osób transpłciowych, mowa jest w **Zasadach Yogyakarta**. Zasady Yogyakarta to dokument, który rekonstruuje obowiązujący standard ochrony praw człowieka osób transpłciowych i nieheteroseksualnych na podstawie przepisów międzynarodowego prawa praw człowieka z uwzględnieniem prac przygotowawczych, ale i na podstawie ich interpretacji dokonanej przez organy traktatowe, takie jak Komitet Praw Człowieka czy Europejski Trybunał Praw Człowieka. Zasady Yogyakarta powstały z inicjatywy międzynarodowych organizacji pozarządowych – Międzynarodowej Komisji Prawników oraz International Service for Human Rights. Zasady Yogyakarta przyjęto w dniach 6-9 listopada 2006 roku w odpowiedzi na brak właściwej reakcji państw na zjawisko dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej i tożsamości płciowej, mimo że funkcjonujące w systemie Narodów Zjednoczonych oraz Rady Europy mechanizmy kontrolne przestrzegania stosownych traktatów w sposób jednoznaczny

³⁵ Zgodnie z art. 52 ust. 3 Karty Praw Podstawowych, w zakresie, w jakim niniejsza Karta zawiera prawa, które odpowiadają prawom zagwarantowanym w europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, ich znaczenie i zakres są takie same jak praw przyznanych przez tę konwencję. Niniejsze postanowienie nie stanowi przeszkody, aby prawo Unii przyznawało szerszą ochronę.

³⁶ Np. § 30 w wyroku ETPCz z dnia 30 listopada 2010 r. w sprawie P. i V. przeciwko Hiszpanii, skarga nr 35159/09 – (...) *transseksualność jest pojęciem, które niewątpliwie podpada pod art. 14 Konwencji.*



potwierdziły obowiązek państw do zagwarantowania skutecznej ochrony osobom transpłciowym i nieheteroseksualnym³⁷.

Zasada 12 odnosi się do obszaru zatrudnienia – każdy ma prawo do godnej i produktywnej pracy, należytych i korzystnych warunków pracy i do ochrony przed bezrobociem bez dyskryminacji ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową. Państwa powinny podjąć wszelkie niezbędne środki prawne, administracyjne i inne, które eliminują i zakazują dyskryminacji ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową w publicznym oraz prywatnym sektorze zatrudnienia, w tym odnośnie do szkoleń zawodowych, naboru, awansowania, zwolnień oraz warunków zatrudniania i wynagradzania oraz powinny zlikwidować dyskryminację ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową w celu zapewnienia równości w zatrudnieniu i szansach rozwoju we wszystkich obszarach sektora publicznego, włączając w to wszystkie szczeble administracji rządowej oraz służbę publiczną, w tym w policji i w wojsku, a także zapewnić właściwe programy szkoleniowe i uświadamiające, zwalczające dyskryminacyjne postawy.

O konieczności przyjęcia i wdrożenia odpowiednich środków zapewniających skuteczną ochronę przed dyskryminacją ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową w zatrudnieniu, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, mowa jest także w **Zaleceniu Komitetu Ministrów Rady Europy CM/Rec(2010)5 z dnia 31 marca 2010 r. w sprawie środków zwalczania dyskryminacji ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową**. Środki te powinny obejmować warunki dostępu do zatrudnienia oraz awansów, zwolnień, płac i innych warunków pracy, w tym zapobieganie, zwalczanie oraz karanie molestowania i innych form mobbingu. Zgodnie z Zaleceniem, szczególną uwagę należy poświęcić zapewnieniu skutecznej ochrony prawa do prywatności osób transpłciowych w zakresie zatrudnienia, zwłaszcza przy ubieganiu się o pracę, aby uniknąć jakiegokolwiek niepotrzebnego ujawnienia przeszłości płciowej tych osób lub ich wcześniejszego imienia i nazwiska zarówno pracodawcy, jak i innym pracownikom.

Dyskryminacja osób transpłciowych w obszarze zatrudnienia jest zakazana także na gruncie przepisów prawa krajowego. **Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, o którym mowa w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy³⁸ i w ustawie o równym traktowaniu, obejmuje niewątpliwie osoby transpłcio-**

³⁷ Wieruszewski M., Wyrzykowski M. (red.), *Ochrona praw człowieka mniejszości seksualnych i osób transseksualnych – Zasady Yogyakarta, w: Orientacja seksualna i tożsamość płciowa. Aspekty prawne i społeczne*, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2009.

³⁸ Dz. U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.



we. Polskie przepisy zakazujące dyskryminacji w tym obszarze zostały bowiem uchwalone z uwagi na obowiązek wdrożenia przez Polskę odpowiednich przepisów zakazujących dyskryminacji przez dyrektywy unijne, które również posługują się pojęciem dyskryminacji ze względu na płeć. Wyrokiem z dnia 30 kwietnia 1996 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej rozstrzygnął, że zakaz dyskryminacji ze względu na płeć dotyczy także osób transpłciowych:

W świetle celu dyrektywy 76/207 w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, art. 5 ust. 1 dyrektywy wyklucza zwolnienie z pracy transseksualisty z powodów wynikających ze zmiany płci osoby, której to dotyczy. Ponieważ prawo bycia niedyskryminowanym ze względu na płeć stanowi podstawowe prawo człowieka, zakres dyrektywy nie może być ograniczony tylko do dyskryminacji ze względu na fakt, że dana osoba jest takiej czy innej płci. Należy je rozszerzyć o dyskryminację wynikającą ze zmiany płci, która opiera się zasadniczo, jeśli nie wyłącznie, na płci osoby, której to dotyczy, ponieważ zwolnienie osoby na tej podstawie, że ma zamiar poddać się lub została poddana zmianie płci, oznacza potraktowanie jej w sposób niekorzystny w porównaniu z osobami płci, do której on lub ona był/a uznawana, że przynależy przed przeprowadzeniem tej operacji³⁹.

3. ŚRODKI OCHRONY PRAWNEJ

Ustawa o równym traktowaniu to jeden z dwóch podstawowych aktów prawnych – obok Kodeksu pracy – który stanowi wdrożenie dyrektyw unijnych zakazujących dyskryminacji w obszarze zatrudnienia. W związku z tym, że ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć oraz w obszarze zatrudnienia w przepisach prawa unijnego jest bardzo szeroka, same przepisy ustawy o równym traktowaniu i Kodeksu pracy przewidują szereg środków ochrony prawnej przysługujących ofiarom dyskryminacji w obszarze zatrudnienia. Jak wyżej wspomniano, **zakaz dyskryminacji ze względu na płeć niewątpliwie obejmuje zakaz dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową** – pomimo istnienia szeregu środków ochrony prawnej przysługujących osobom transpłciowym, niewielka ich liczba z nich korzysta i zwraca się do sądu pracy, Państwowej Inspekcji Pracy czy do Rzecznika Praw Obywatelskich. Zjawisko niewielkiej liczby skarg

³⁹ Sprawa C-13/94.

w porównaniu do rzeczywistej skali dyskryminacji to *underreporting*. Powody, dla których osoby doświadczające dyskryminacji nie zgłaszają jej przejawów instytucjom publicznym, to – jak wynika z badań przeprowadzonych na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich – przekonanie, że zgłoszenie niczego nie zmieni (53% respondentów), brak zaufania do instytucji publicznych (21%), zbyt duża biurokracja (12%), przekonanie, że to nie była ważna sprawa (12%)⁴⁰. W przypadku osób transpłciowych wydaje się, że dodatkową przeszkodą jest ich nieuregulowana sytuacja prawna, w szczególności problemy z posługiwaniem się dowodem tożsamości z oznaczeniem płci biologicznej w trakcie tranzycji. Rolą instytucji publicznych jest zatem zwiększanie wiedzy na temat dostępnych środków ochrony prawnej, ale także budowanie zaufania wśród osób doświadczających dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową.

- **Odszkodowanie na podstawie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania**

Ustawa o równym traktowaniu zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć w obszarze zatrudnienia – m.in. przy podejmowaniu kształcenia zawodowego, warunkach podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w związku z działalnością w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców i samorządach zawodowych. Co szczególnie istotne, ustawa o równym traktowaniu ma zastosowanie bez względu na podstawę zatrudnienia – zakazana jest dyskryminacja zarówno wobec osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej (art. 8 ust. 1 ustawy o równym traktowaniu). Ustawa nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym w Kodeksie pracy (art. 2 ust. 2 ustawy o równym traktowaniu).

Osoby, wobec których zasada równego traktowania w rozumieniu ustawy została naruszona, mają prawo do odszkodowania, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy o równym traktowaniu. Naruszeniem zasady równego traktowania zgodnie z ustawą jest dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, a także mniej korzystne traktowanie osoby fizycznej wynikające z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego

⁴⁰ Świadomość prawna w kontekście równego traktowania. Raport TNS Polska dla Rzecznika Praw Obywatelskich. Badanie zrealizowane w terminie 27 listopada – 2 grudnia 2015 r. na ogólnopolskiej, reprezentatywnej próbie 1014 Polaków w wieku 15 lat i więcej.



lub podporządkowania się molestowaniu seksualnemu oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie takich zachowań.

Ustawa definiuje:

- **dyskryminację bezpośrednią** jako sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na swoją cechę osobistą (płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną) jest traktowana mniej korzystanie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- **dyskryminację pośrednią** jako sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na swoją cechę osobistą na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;
- **molestowanie** jako każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- **molestowanie seksualne** jako każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Jak wynika z definicji ustawowych, **do naruszenia zasady równego traktowania dochodzi zatem także w sytuacji, w której sprawcy naruszenia nie można przypisać winy** – dyskryminacja definiowana jest bowiem jako „sytuacja” nierównego traktowania ze względu na cechę chronioną, zaś molestowanie – jako każde zachowanie, którego „celem lub skutkiem” jest naruszenie godności. Przesłanką zasądzenia odszkodowania z art. 13 ust. 1 ustawy nie jest zatem wina sprawcy naruszenia, natomiast odszkodowanie poszkodowanemu jest należne z tego powodu, że naruszenie zasady równego traktowania jest bezprawne – stanowi naruszenie ustawy o równym traktowaniu. Odpowiedzialność z art. 13 ust. 1 ustawy wywodzi się bowiem z samej bezprawności działania, które dla zasądzenia odszkodowania stanowi wystarczającą przesłankę. **Osoby doświadczające opisywanych w raporcie przejawów dyskryminacji – w tym bardzo**



często molestowania (przynajmniej jednego rodzaju molestowania doświadczyło aż 81% wszystkich badanych i 75% spośród aktualnie pracujących) – **mogą zatem ubiegać się o przyznanie odszkodowania nawet w sytuacji, w której sprawy dyskryminacji (molestowania) nie można przypisać zamiaru naruszenia zasady równego traktowania, a więc nawet kiedy sprawca naruszył zasadę równego traktowania nieintencjonalnie.**

Odszkodowanie przysługuje także w sytuacji niekorzystnego traktowania lub poniesienia negatywnych konsekwencji przez osobę, która skorzystała z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, a także przez osobę, która udzieliła jakiegokolwiek formy wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (art. 17 ust. 1 i 2 ustawy). Przesłanki naprawienia szkody wywołanej naruszeniem zasady równego traktowania powodują, że jego dochodzenie w procesie cywilnym jest znacznie uproszczone, z uwagi na specyfikę dochodzonych roszczeń i konieczność udzielenia szczególnej ochrony ofiarom dyskryminacji. Ustawa o równym traktowaniu przewiduje tzw. **odwrócony ciężar dowodu** – osoba, która zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, powinna jedynie uprawdopodobnić fakt jej naruszenia, zaś sprawca dyskryminacji zobowiązany jest do udowodnienia, że nie dopuścił się jej naruszenia (art. 14 ust. 3 ustawy o równym traktowaniu).

Ustawa o równym traktowaniu ma obecnie niewielkie zastosowanie w praktyce sądów – od jej wejścia w życie w 2011 r., sądy tylko w jednostkowych przypadkach orzekały na jej podstawie. W 2013 r. suma odszkodowania zasądzona w Polsce w oparciu o przepisy ustawy o równym traktowaniu wyniosła zaledwie tysiąc dwieście złotych⁴¹. Odszkodowanie przyznane przez Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia dla ochroniarza zwolnionego z pracy za udział w marszu równości wyniosło 2500 zł⁴².

• Odszkodowanie i zadośćuczynienie na podstawie Kodeksu pracy

Ochrona przed dyskryminacją przewidziana w Kodeksie pracy skonstruowana jest podobnie do ochrony przewidzianej w ustawie o równym traktowaniu. **Kodeks**

⁴¹ Informacja Ministerstwa Sprawiedliwości: Prawomocnie zasądzone odszkodowania i zadośćuczynienia w sprawach cywilnych dotyczące naruszenia zasady równego traktowania w sądach powszechnych w roku 2013.

⁴² Wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 9 lipca 2014 r., sygn. akt VI C 402/13, utrzymany w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 18 listopada 2015 r., sygn. akt V Ca 3611/14.



pracy w art. 18^{3a} zakazuje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, **w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną**, a także **bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy**. Dyskryminacją w rozumieniu Kodeksu pracy jest także działanie polegające na **zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania** w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady, a także niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (**molestowanie**). Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest też każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (**molestowanie seksualne**). Podobnie jak ustawa o równym traktowaniu, Kodeks pracy stanowi, że podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Na podstawie przepisów Kodeksu pracy, osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do **odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę** (art. 18^{3d} Kodeksu pracy). Pozew należy skierować przeciwko pracodawcy do sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy. Pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych. W sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, pracownik powinien jedynie uprawdopodobnić, że doszło do zróżnicowania jego sytuacji ze względu na posiadaną przez niego cechę osobistą (np. płeć czy tożsamość płciową) – to pracodawca zaś musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (**odwrócony ciężar dowodu**). Przed skierowaniem sprawy na drogę



sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą (art. 242 § 2 Kodeksu pracy).

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika lub osoby, która udzieliła mu w tym zakresie wsparcia (art. 18^{3e} Kodeksu pracy).

● Skarga do Państwowej Inspekcji Pracy

Pracownik, który w miejscu pracy doświadczył dyskryminacji, może zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy ze skargą, której wniesienie spowoduje przeprowadzenie przez inspektorów pracy kontroli. Co szczególnie istotne, **pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzający kontrolę są obowiązani do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę** (art. 44 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy)⁴³. Pracownik, który zawiadomi Państwową Inspekcję Pracy o naruszeniu zasady równego traktowania przez pracodawcę, może zatem zachować anonimowość. W wyniku przeprowadzonej kontroli, w razie stwierdzenia przez inspektora pracy, że doszło do naruszenia przepisów m.in. dotyczących zakazu dyskryminacji, inspektor pracy może wydać **decyzję o nakazaniu usunięcia stwierdzonych uchybień**, skierować **wystąpienie** lub wydać **polecenie w celu usunięcia naruszenia**.

● Wniosek do Rzecznika Praw Obywatelskich

Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, może także zwrócić się z wnioskiem do Rzecznika Praw Obywatelskich, który zgodnie z art. 18 ustawy o równym traktowaniu wykonuje zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania.

Do kompetencji Rzecznika Praw Obywatelskich należy **podejmowanie spraw dotyczących naruszenia zasady równego traktowania przede wszystkim przez organy władzy publicznej**. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania przez podmioty prywatne – np. prywatnych pracodawców – w zakresie relacji

⁴³ Dz.U z 2015 r. poz 640, z pozn. zm.



horyzontalnych, kompetencje Rzecznika są znacznie ograniczone. Rzecznik może wskazać wnioskodawcy przysługujące mu środki działania lub zwrócić się do organów lub instytucji, do których ustawowych obowiązków należy realizacja praw i obowiązków osób fizycznych lub innych podmiotów prawa prywatnego w zakresie równego traktowania. Rzecznik bada wówczas, czy wykonują one ciężące na nich obowiązki i odpowiednio reagują na naruszenie zasady równego traktowania oraz ocenia prawidłowość ich reakcji⁴⁴.

Rzecznik Praw Obywatelskich podejmuje czynności przewidziane w ustawie na wniosek lub z własnej inicjatywy. **Wniosek składany do Rzecznika nie musi spełniać żadnych formalnych wymagań**, jest bezpłatny, można go złożyć w dowolnej formie (osobiście, za pośrednictwem elektronicznej skrzynki podawczej lub formularza elektronicznego, listownie, wysyłając wiadomość e-mail). Rzecznik co do zasady nie rozpatruje skarg anonimowych, jednak powziąwszy wiadomość wskazującą na naruszenie praw i wolności człowieka i obywatela czy zasady równego traktowania może podjąć czynności przewidziane w ustawie z własnej inicjatywy. **Rzecznik może także zatrzymać dane osobowe skarżącego do swojej wyłącznej wiadomości, jeżeli jest to niezbędne dla ochrony jego wolności, praw lub interesów**. Jest to także możliwe w przypadku złożenia przez skarżącego takiego wniosku. W takiej sytuacji należy jednak rozważyć, czy możliwe będzie skuteczne załatwienie sprawy bez odwołania się do sytuacji konkretnej osoby. Rzecznik po otrzymaniu wniosku może podjąć postępowanie wyjaśniające. W toku tego postępowania Rzecznik może zbadać każdą sprawę na miejscu, żądać złożenia wyjaśnień, przedstawienia akt każdej sprawy, zlecać sporządzanie ekspertyz i opinii. Po zbadaniu sprawy, jeżeli Rzecznik stwierdził naruszenie praw i wolności człowieka i obywatela (w tym naruszenie zasady równego traktowania), może wobec podmiotów publicznych podjąć następujące działania:

- skierować wystąpienie do organu, organizacji lub instytucji, w których działalności stwierdził naruszenie,
- zwrócić się do organu nadrzędnego z wnioskiem o zastosowanie środków przewidzianych w przepisach prawa, np. przeprowadzenie kontroli lub wyciągnięcie konsekwencji wobec osób bezpośrednio odpowiedzialnych za naruszenie,
- żądać wszczęcia postępowania w sprawach cywilnych, jak również wziąć udział w każdym toczącym się postępowaniu, np. żądając zasądzenia zadośćuczynienia za naruszenie godności osoby dyskryminowanej,

⁴⁴ Uzasadnienie do projektu ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, druk nr 3386, s. 12-13.



- żądać wszczęcia postępowania karnego w sprawach o przestępstwa ścigane z urzędu,
- zwrócić się o wszczęcie postępowania administracyjnego (gdy stwierdzi bezczynność właściwego organu), wnosić skargi do sądu administracyjnego, a także uczestniczyć w tych postępowaniach,
- wystąpić z wnioskiem o ukaranie, a także o uchylenie prawomocnego rozstrzygnięcia w postępowaniu w sprawach o wykroczenia,
- wnieść kasację lub inny nadzwyczajny środek odwoławczy od prawomocnego orzeczenia, na zasadach i w trybie określonym w przepisach procesowych.

Jeżeli Rzecznik nie podejmie decyzji o samodzielnym prowadzeniu postępowania może wskazać wnioskodawcy przysługujące mu środki działania lub przekazać sprawę według właściwości do innego organu władzy publicznej.



V. SYTUACJA OSÓB TRANSPŁCIOWYCH NA RYNKU PRACY

1. Metodologia

Badanie pt. *Dyskryminacja osób transpłciowych w zatrudnieniu* miało charakter jakościowy i zostało przeprowadzone na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich przez firmę IQS Sp. z o.o. w drugiej połowie 2015 r.

Głównym celem badania było sprawdzenie, czy i w jakim zakresie osoby transpłciowe stykają się z dyskryminacją w zatrudnieniu – w obszarze poszukiwania, uzyskania i utrzymania pracy, a także rozwoju zawodowego. Zebrane dane miały posłużyć ocenie, na ile w praktyce działa mechanizm ochrony osób transpłciowych przed dyskryminacją na rynku pracy oraz czy potrzebne są szczegółowe rozwiązania prawne zapobiegające nierównemu traktowaniu.

Cele szczegółowe badania dotyczyły:

- funkcjonowania osób transpłciowych w środowisku zawodowym;
- sytuacji osób transpłciowych w obszarze poszukiwania pracy, w tym korzystania ze wsparcia instytucji rynku pracy;
- trudności lub przeszkód związanych z otrzymaniem lub utrzymaniem pracy przez osoby transpłciowe;
- trudności i form dyskryminacji w miejscu pracy, z jakimi stykają się osoby transpłciowe;
- pozytywnych oraz negatywnych postawy pracodawców i współpracowników wobec osób transpłciowych;
- pozyskania informacji, czy wśród osób transpłciowych jakieś osoby są szczególnie narażone na dyskryminację;
- oceny stanu wiedzy wśród osób transpłciowych na temat dostępnej ochrony prawnej przed dyskryminacją w zatrudnieniu, korzystanie z niej oraz ocena jej efektywności;
- sugestii rozwiązań zmierzających do poprawy sytuacji osób transpłciowych na rynku pracy.

W ramach badania przeprowadzono 17 wywiadów indywidualnych, a także zebrano 88 wypełnionych ankiet internetowych. Ankiety internetowe skonstruowane były w taki sposób, że uniemożliwiono dwukrotne wypełnienie tej samej osobie. W badaniu wzięły udział osoby dorosłe identyfikujące się jako transpłciowe – w tym zarówno K-M jak i M-K, będące przed, w trakcie lub po chirurgicznej lub prawnej

korekcie płci, osoby, u których wygląd zewnętrzny i ekspresja ruchów wyraźnie lub słabo sugerują transpłciowość. Uczestnicy badania w ciągu ostatnich trzech lat próbowali (z sukcesem bądź nie) podjąć legalną pracę w Polsce lub byli legalnie zatrudnieni. Respondenci pochodzili z dużych, średnich i małych miejscowości, położonych w różnych częściach Polski.

W ramach pogłębienia wiedzy o zjawisku nierównego traktowania osób transpłciowych w zatrudnieniu zostało przeprowadzone dodatkowe badanie odnoszące się do postaw Polaków i Polek wobec osób transpłciowych, zwłaszcza w kontekście środowiska pracy. Badanie zostało zrealizowane na zlecenie RPO przez firmę TNS Polska w listopadzie 2015 r. na ogólnopolskiej, reprezentatywnej próbie Polek i Polaków powyżej 15 r. ż. Ogólne cele badania obejmowały określenie sposobu postrzegania osób transpłciowych w polskim społeczeństwie, w tym częstotliwości występowania negatywnych stereotypów, a także poziom akceptacji wykonywania różnych ról zawodowych przez osoby transpłciowe.

2. Wyniki badania

• Stosunek do własnej transpłciowości

Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że osoby transpłciowe raczej negatywnie odnoszą się do stosowania jakichkolwiek określeń czy kategorii i nie czują się komfortowo z byciem klasyfikowanym jako osoby transpłciowe. Same siebie zwykle określają zgodnie z odczuwaną tożsamością płciową, czyli odpowiednio: „kobieta” lub „mężczyzna”, szczególnie jeśli są już po prawnym i chirurgicznym uzgodnieniu płci. Niektórzy jednak wolą doprecyzować swoją płć poprzez określenia „kobieta trans” oraz „mężczyzna trans”. Zdecydowanie rzadziej używają określeń „osoba M-K” oraz „osoba K-M”, choć wydają się akceptować je jako terminy neutralnie opisujące ich płć oraz przebytą lub aktualną drogę ku życiu zgodnie z odczuwaną tożsamością płciową. Dwie osoby określiły siebie mianem, które w żaden sposób nie nawiązuje do płci męskiej lub żeńskiej, ani biologicznej, ani odczuwanej („osoba transgender”, „osoba trans”). Dla porównania, osoby nie-transpłciowe (cisplciowe) są określane przez osoby transpłciowe jako „osoby normatywne”, „normalsi” lub „biologiczni”.

Uczestnicy badania internetowego określali swoją tożsamość płciową w sposób bardziej zróżnicowany. Dominowały określenia bez przedrostka „trans”: po prostu „kobieta” lub „mężczyzna”. W drugiej kolejności najczęstsza grupa określeń



zawierała przedrostek „trans”, tj. „osoba transseksualna”, „osoba transpłciowa”, „trans”, „transgender”, skrót „tg”, skrót „ts”. Nieliczni określili swoją tożsamość płciową w sposób opisowy (np. „mężczyzna w ciele kobiety”) lub za pomocą rzadziej stosowanych określeń („agender” / „apłciowa”, „bigender”, „nie-binarna”, „interseksualna”, „genderqueer”, „trzecia płć”). Niekiedy zdarzały się osoby, które wskazywały na trudności z określeniem własnej tożsamości.

Opisując początkowy okres po uświadomieniu sobie swojej transpłciowości, większość osób wskazuje na wyparcie – nie chciały być „inne”, zdecydowanie nie zgadzały się z tym, że jest coś z nimi „nie tak”. Nieliczni wspominają o swoim przerażeniu na myśl o tym, jak dalej funkcjonować, ułożyć sobie życie, założyć rodzinę, itp. Wiele osób popadło w depresję, z której wyjście zależało od podjętych później decyzji. Osoby, które podjęły decyzję o pełnej tranzycji, a zwłaszcza osoby po uzgodnieniu płci prawnym i chirurgicznym, które niejako rozpoczęły nowe życie, wyszły z depresji i niechętnie mówią o swoim „poprzednim życiu”. Natomiast większość osób, która nie dokonała jeszcze pełnej tranzycji, a zwłaszcza osoby, które z różnych względów nie funkcjonują jeszcze w pełnej zgodzie z odczuwaną tożsamością płciową, nadal często zmagają się z depresją. W nielicznych przypadkach w związku z depresją i brakiem akceptacji samego siebie, osoby transpłciowe podejmowały próby samobójcze. Odratowanie było dla nich momentem przełomowym w podjęciu decyzji o dążeniu do pełnej tranzycji.

Należy też wspomnieć, że niektóre osoby M-K najpierw próbowały utwierdzenia się w swojej płci biologicznej, np. poprzez przebywanie tylko w towarzystwie mężczyzn i używania rozrywek w ich opinii typowych dla płci męskiej. Przykłady takiego zachowania to ubieranie się w stylu „macho” i zapuszczenie zarostu, zapisanie się na kursy sztuk walki czy zawarcie związku małżeńskiego z kobietą. Ostatecznie jednak przeważała potrzeba funkcjonowania zgodnie z faktycznie odczuwaną tożsamością płciową.



*Powiedziałam sobie: nie chcę udawać kogoś, kim nie jestem.
Traciłam na to zbyt wiele sił.*

Wyczytałam, co to jest tranzycja, na czym polega i jakie daje mi to potencjalnie możliwości na normalne funkcjonowanie na świecie. I stwierdziłam, że tak, albo tak, albo w ogóle nie. Albo żyję tak, jak tym kim jestem, jestem sobą i w ogóle nikogo



obecnie nie udaję, albo w ogóle nie żyję. Mam to w dupie i wysiadam. I stwierdziłam, że tak, przystępuję do dzieła.

Tylko jedna osoba (K-M już po korekcie prawnej) wyraźnie stwierdziła w wywiadzie pogłębionym, że nie miała osobistego problemu czy dylematu wynikającego z własnej transpłciowości.



Ja nie mam z tym problemu, taki się urodziłem, taki jestem, takiego siebie muszę przyjąć, bo innego siebie już nie będę miał.

Historie osób transpłciowych mogą się różnić w zależności od ich sytuacji osobistej i społecznej. Z przeprowadzonych rozmów można jednak wyróżnić łączące rozmówców doświadczenia.

Z indywidualnych wywiadów wynika, że początkowe ujawnienie się ma miejsce jedynie w gronie rodziny i najbliższych znajomych, co czasem wprost określane jest jako ukrywanie się przed światem. Część osób M-K wprost mówiło o odczuwanej w tym okresie niskiej samoocenie. Większość na początku miała opory i obawy przed wprowadzeniem zmian w wyglądzie codziennym i wyraźniejszą ekspresją płciową. Wśród rozmówców M-K, którzy odbyli terapię psychologiczną i rozpoczęli kurację hormonalną, były zarówno osoby, które w sposób ostrożny analizowały reakcje otoczenia na stopniowe, niewielkie zmiany w wyglądzie, jak i również takie, które decydowały się na „ujawnienie się” poza gronem najbliższych i funkcjonowały zgodnie z odczuwaną płcią. Wydaje się, że większość dochodziła do tego etapu stopniowo, a tylko dla nielicznych, tych bardziej asertywnych, był to naturalny krok mający im ułatwić funkcjonowanie. Z wywiadów wynika, że osoby K-M stosunkowo mniej obawiały się wprowadzanych zmian w wyglądzie, ponieważ najczęściej do tego wystarczył strój unisex i krótka fryzura, co jest społecznie akceptowane.

Niewątpliwie wszystkich rozmówców cechowała chęć życia w zgodzie z tożsamością płciową. Niemniej jednak o dynamice procesu tranzycji decydowały różne czynniki: indywidualne cechy osobowościowe (ostrożność, asertywność), wsparcie lub brak wsparcia ze strony rodziny (szczególnie u osób młodych), sytuacja finansowa, sytuacja osobista, specyfika środowiska w miejscu zamieszkania (zwłaszcza w małych miejscowościach), a także charakter pracy oraz wynikające z niej zobowiązania.



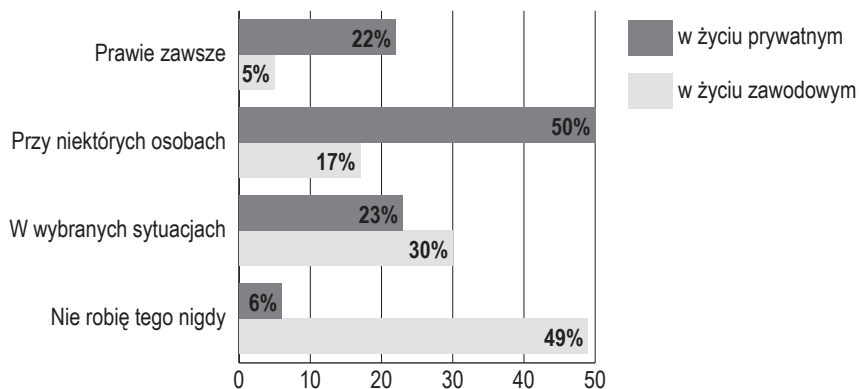
Żeby być sobą, trzeba mieć pieniądze, ale żeby je mieć, trzeba być w pracy. Cały czas się spotyka jakieś przeszkody, to jest codzienna walka o to, żeby być sobą. To jest dylemat, że albo będę sobą, albo mnie nie będzie. Ale żeby być sobą [...] operacje są tak trudne, tak drogie.

Osoby po korekcie prawnej niejako zaczynają nowe życie – często wchodzą w nowe środowisko, rozpoczynają pracę w innym miejscu. Niechętnie mówią lub nawet nie chcą mówić o poprzednim okresie swojego życia – w ich odczuciu jest to zamknięty rozdział albo wręcz odcinają się od niego, bo „to był ktoś inny”. Zdarza się też, że zupełnie zrywają kontakty ze środowiskiem osób transpłciowych.

Dwie osoby uczestniczące w wywiadach świadomie podjęły decyzję o zamrożeniu tranzycji na obecnym etapie głównie ze względu na sytuację rodzinną (np. brak zgody partnera, ochrona dziecka przed społecznym napiętnowaniem), ale też zawodową (wykonywanie zawodu zaufania publicznego).

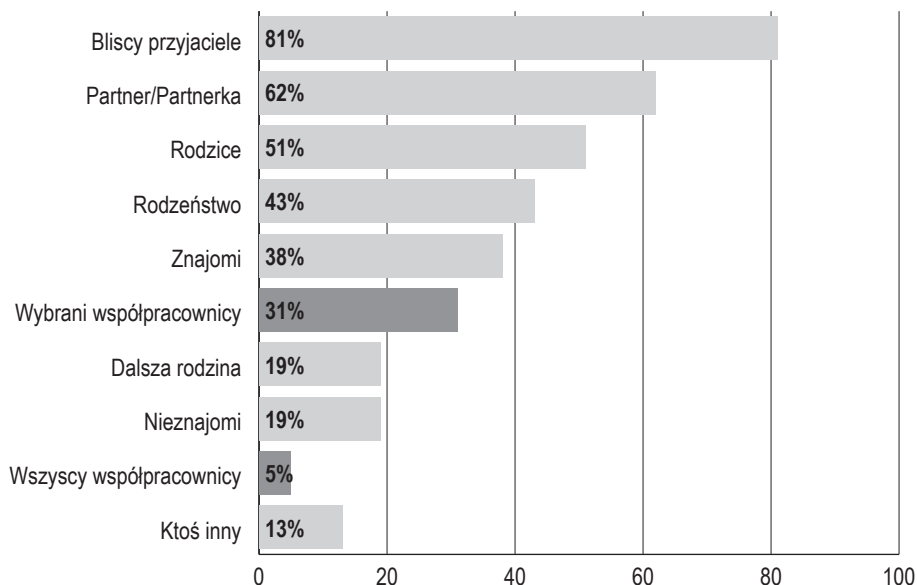
W toku badania internetowego respondenci odnieśli się do tematu mówienia o swojej transpłciowości. Z analizy ankiet wynika, że osoby uczestniczące w badaniu zdecydowanie częściej mówią o swojej transpłciowości w życiu prywatnym niż zawodowym. Jednak **nawet w życiu prywatnym tylko co piąta badana osoba prawie zawsze mówi o swojej transpłciowości**. Natomiast **w życiu zawodowym połowa nie robi tego nigdy**.

Czy i w jakich sytuacjach mówisz o swojej transpłciowości? n=88



Otwarcie o swojej tożsamości płciowej badani najczęściej mówią bliskim przyjaciołom i partnerom czy partnerkom, rzadziej natomiast rodzicom i rodzeństwu. Mówienie o swojej transpłciowości przy niektórych współpracownikach deklaruje prawie co trzecia badana osoba, a przy wszystkich – zaledwie 5%.

Przy jakich osobach mówisz o swojej transpłciowości?
n=84 – mówiący o swojej transpłciowości



Pytani o sytuacje, w których mówią o swojej transpłciowości, badani wymieniają najczęściej:

- prywatne, swobodne rozmowy z bliskimi znajomymi, rodziną, zaufanymi osobami;



Obecni znajomi. Najbliższa rodzina. Nie wyobrażam sobie udawania kogoś, kim nie jestem.

Z przyjaciółmi, rodziną, w gronie osób transpłciowych, w gronie osób nieheteroseksualnych, jednakże uważnie dobieram te osoby, aby zminimalizować ryzyko, że ktoś doniesie moim przełożonym, albo zacznie rozpowszechniać taką informację.



W życiu prywatnym dopiero, gdy zaufam drugiej osobie na tyle, by wiedzieć, że to nie zostanie wykorzystane przeciwko mnie.

Gdy pracuję w sprzyjającym, tolerancyjnym miejscu pracy [...].

- sytuacje, kiedy jest to konieczne, np. wymagające okazania dokumentów, które nie zgadzają się pod względem płci z wyglądem osoby (np. w urzędzie, w banku, u lekarza, w miejscu pracy);

”

Studia - muszę wytłumaczyć [...] każdemu nowemu prowadzącemu rozbieżność moich danych formalnych i tego, jak funkcjonuję. W pracy w porównywalnej sytuacji [...] Kontakt ze służbą zdrowia, gdzie ponownie jest rozbieżność między mną realnie a mną w dokumentach.

Kiedy staram się o pracę i proszą o moje dokumenty.

Gdy muszę pokazać jakiś dokument np. w banku i wizerunek się różni z rzeczywistością, muszę dodatkowo tłumaczyć się.

Nie mówię o niej bez potrzeby, najczęściej, kiedy muszę wyjaśnić, dlaczego mam w dokumentach kobiece dane.

- wejście w bliski związek z drugą osobą, wymagające ujawnienia swojej tożsamości;

”

Jeżeli kobieta jest zainteresowana związkiem ze mną.

Jedynie w przypadku, gdy w grę wchodzi stały związek/relacja z drugą osobą, wtedy uważam za konieczne ujawnienie prawdy.

- sytuacja, gdy ktoś zapyta;

”

Zapytany wprost o moją płć, odpowiem szczerze.



Przy ludziach, którzy zapytają mnie o to w sposób nieobrażający mnie.

- w internecie lub w kontaktach z innymi osobami transpłciowymi lub w środowisku LGBT, choć część badanych przyznaje, że unika mówienia o swojej transpłciowości;

”

Staram się nigdy nie mówić o swojej transpłciowości, mieszkam z religijną rodziną, a w znalezieniu pracy to też nie pomaga.

W pracy nigdy nie poruszam tego tematu i współpracownicy również.

Najczęściej w internecie, ale na żywo mam wielu znajomych, którzy są gejami, transkami jak ja, i oni akceptują to, co mi w głowie siedzi.

Rozmawiam o transpłciowości tylko z osobami trans.

Jest tylko jedna osoba, z którą w ogóle o tym rozmawiam. Tylko przez internet i tylko w sytuacji jak największej prywatności.

Ankiety dostarczyły też kilku wypowiedzi opisujących negatywne reakcje otoczenia na informację o transpłciowości danej osoby. Ich skutkiem była obawa i dalsze unikanie ujawniania swojej tożsamości.

”

W środowisku, w którym się obracam, wypłynęła wieść o mojej transpłciowości i nawet obcy ludzie (szykanujący mnie i piszący niepochlebnie na mój temat w internecie oraz mówiący złe rzeczy innym ludziom) wiedzą więcej niż moja własna rodzina. To strasznie dobija, a nie chcę już tym męczyć przyjaciół.

W sytuacjach zawodowych w ogóle nie mówię o swojej transpłciowości, bo boję się utraty pracy i szykanowania mojej rodziny. Raz już straciłem pracę przez plotki i obmawiania i byłem zmuszony zmienić miejsce zamieszkania. Nie chcę takiej



sytuacji po raz drugi. Szczególnie, że fizycznie i prawnie wciąż jeszcze jestem kobietą i mam syna oraz rodziców bardzo źle znoszących moją transpłciowość. Nie chcę na razie bardziej komplikować sytuacji mojej rodzinie.

Tylko jedna osoba wspomniała w ankiecie o otwartym ujawnieniu się, którego dokonała, nie zmieniając swojego środowiska.

”

Znajomi, mieszkańcy mojej wsi, gminy, którzy i tak o mnie wiedzą. Przemiany dokonywałam oficjalnie, wręcz publicznie, nie zmieniając środowiska, więc nie krępuje mnie rozmowa o mojej transpłciowości.

Głównymi powodami nieporuszania tematu transpłciowości są obawy i lęk przed brakiem akceptacji i odrzuceniem przez otoczenie.

”

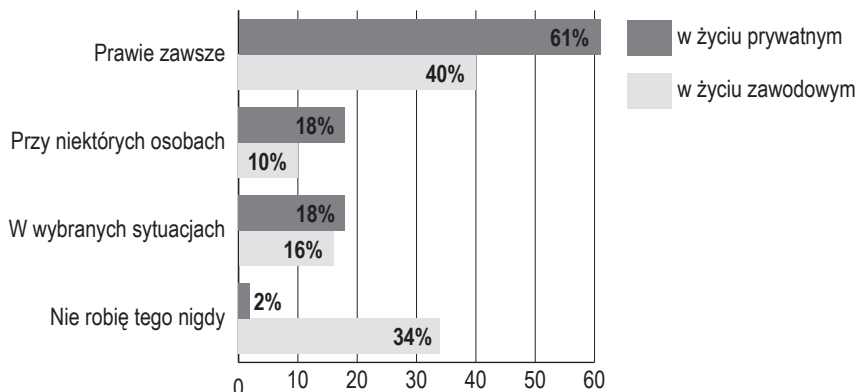
Uważam, że osobami, jakie powinny się dowiedzieć o mojej transpłciowości [...]to jest moja rodzina. I tu rodzi się pytanie, jaka będzie reakcja członków rodziny i co dalej.[...] Mam nadzieję, że kiedyś wyjawię, kim naprawdę jestem, a rodzina będzie mnie wspierać. Nigdy bym się nie odważył powiedzieć o mojej transpłciowości w pracy, ponieważ nie każdy z nas jest tolerancyjny [...], a skutki takiego zachowania mogą być drastyczne.

Nie jest to wiedza dla ludzi prywatnych, którzy mogą okazać się w przyszłości wrogami.[...] Nie jest to wiedza dla współpracowników, ani pracodawcy.

Uczestnicy badania internetowego funkcjonują zgodnie z odczuwaną płcią zdecydowanie częściej w życiu prywatnym niż zawodowym. Jedna trzecia z nich deklaruje, że w życiu zawodowym nigdy nie funkcjonuje w zgodzie ze swoją płcią odczuwaną.

Czy i w jakich sytuacjach funkcjonujesz zgodnie ze swoją transpłciowością?

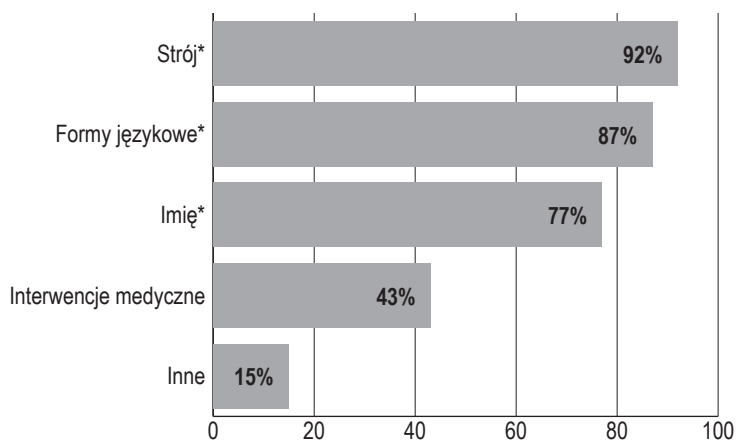
n=88



Funkcjonowanie zgodnie z odczuwaną płcią wśród badanych oznacza najczęściej noszenie stroju odpowiadającego odczuwanej płci, a także stosowanie odpowiednich form językowych. Dla trzech czwartych to używanie imienia właściwego dla tej płci. Zaledwie 7% uczestników ankiety podało, że w zasadzie zawsze funkcjonują w zgodzie z odczuwaną płcią.

W jakim zakresie funkcjonujesz zgodnie ze swoją płcią odczuwaną

n=86 – funkcjonujący zgodnie z płcią odczuwaną



*odpowiadający mojej odczuwanej płci



Podobnie jak w przypadku niemówienia o swojej transpłciowości, chodzi przede wszystkim o obawy przed brakiem akceptacji, niezrozumieniem i odrzuceniem, a nawet agresją. Wśród podawanych przyczyn znalazły się także trudności natury formalno-prawnej.

” *Brak świadomości społeczeństwa [...] nie pozwala na swobodne funkcjonowanie w mojej ocenie.*

Obawa przed brakiem akceptacji i przemocą.

Funkcjonowanie jako kobieta, przy jednoczesnym posiadaniu dokumentów określających płeć jako męską, znacznie utrudnia życie codzienne.

● **Funkcjonowanie osób transpłciowych na rynku pracy**

Z badania wynika, że te osoby transpłciowe, które już przeszły korektę prawną płci, znajdują się w nieco bardziej komfortowej sytuacji. Weszły w swoje obecne środowisko zawodowe z nową tożsamością i funkcjonują w nim jako osoby, których wygląd zewnętrzny odpowiada płci oznaczonej w dokumentach. Nie chcą i nie widzą powodu, by komukolwiek ujawniać, że kiedyś były „kimś innym”.

W najtrudniejszej sytuacji znajdują się osoby będące w trakcie procesu korekty płci. Stosunkowo stabilnie czują się osoby zatrudnione po znajomości lub w rodzinie. Nie muszą ukrywać swojej transpłciowości ani ograniczać się ze swoją ekspresją płciową.

” *W CV trzeba wpisać imię i nazwisko, zdjęcie jest mile widziane. No i na zdjęciu mamy chłopaka, a imię i nazwisko żeńskie. I wydaje mi się, że jak ktoś to czytał, to że to jest jakiś żart. I jak szukałem pracy, to po znajomościach.*

Ujawnienie się w miejscu pracy i wprowadzenie zmian w codziennym wyglądzie (ubiór i fryzura, a ewentualnie w przypadku osób M-K także manicure, delikatny lub częściowy makijaż, drobna biżuteria) to zdecydowanie najtrudniejsza decyzja. Wprowadza się ją w życie na różne sposoby, ale zdarza się też, że jest ona odsuwana w czasie.



Osobom transpłciowym zamieszkującym małe miejscowości i wsie trudniej mówić otwarcie o swojej tożsamości płciowej. Wśród powodów nieujawniania transpłciowości wymieniano obawę przed napiętnowaniem, negatywnymi komentarzami czy utratą zatrudnienia.

” *Nie wyobrażam sobie tutaj funkcjonowania. Jeżeli podejmę dalsze kroki w kierunku zmiany płci, to rozważam taką opcję, że wyjadę gdzieś do [tu nazwa dużego miasta]. Na pewno nie chcę się tutaj ujawniać. Czyli najpierw wyjazd, a potem ujawnienie się, ale to już w dużym mieście. [...] Jest mi coraz cięższe żyć z tą świadomością, że cały czas muszę się ukrywać. Nawet psycholog mi zalecił, żeby iść już do psychiatry i sprawdzić, czy jednak nie mam depresji. To wszystko się jednak negatywnie odbija na moim samopoczuciu i moim funkcjonowaniu w społeczeństwie.*

Ostrożność w ujawnieniu swojej transpłciowości w miejscu pracy przejawiała się w sprawdzaniu reakcji przełożonych i współpracowników poprzez stopniowe wprowadzanie zmian w wyglądzie. Przy braku negatywnych reakcji lub akceptacji ze strony otoczenia na dokonane stopniowo zmiany, dąży się do sytuacji, w której funkcjonuje się zgodnie z tożsamością płciową.

” *Zauważyłam, że większość ludzi generalnie boi się zadawać pytania. Widziałam to w pracy u moich szefów, że jak ja przyszłam do pracy na przykład w męskiej koszuli, ale różowej, wciętej w talii, i do tego pod spodem w kobiecym t-shirtcie i z wisiorkiem, to pierwsze spojrzenie było troszkę zszokowane i uśmiech, ale zero komentarza.*

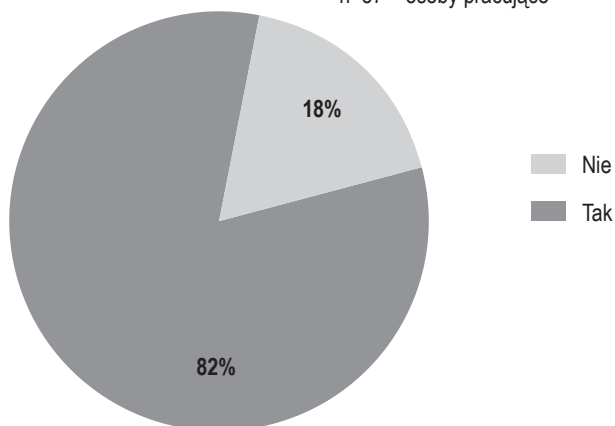
Niekiedy osoby transpłciowe mówią wprost o odczuwanej tożsamości płciowej dopiero w odpowiedzi na pytania współpracowników lub w sytuacji, gdy przełożony na podstawie zachowania i ubioru zaobserwował jakąś zmianę. Niektórzy rozmówcy w sposób asertywny mówią o swojej transpłciowości współpracownikom lub przełożonym – już podczas rozmowy kwalifikacyjnej czy w pierwszym dniu pracy.



Wydaje się, że pod względem ekspresji płciowej i zmian w codziennym wyglądzie w miejscu pracy, osoby K-M rzadziej napotykają na trudności, gdyż krótka fryzura i strój unisex u kobiet nie budzą zdziwienia i są społecznie akceptowane. W trudniejszej sytuacji w miejscu pracy są natomiast osoby M-K. W ich przypadku nawet niewielka ekspresja płciowa w codziennym wyglądzie może budzić negatywne reakcje i brak społecznej akceptacji dla kobiecego wyglądu u biologicznego mężczyzny.

Z danych pozyskanych za pomocą ankiety internetowej wynika, że zdecydowana większość obecnie zatrudnionych osób przyznała, że w ciągu ostatniego roku czuła potrzebę ukrywania lub milczenia w pracy na temat swojej transpłciowości.

Czy w ciągu roku czule(a)ś potrzebę ukrywania lub milczenia w pracy na temat swojej transpłciowości?
n=57 – osoby pracujące



Przyczyny takiego stanu rzeczy, to przede wszystkim – ponownie – obawa przed nieprzychylną reakcją współpracowników i przełożonych, nierównym traktowaniem, wyśmiewaniem, plotkowaniem, wykluczeniem.

” *Boję się ostracyzmu, wykluczenia, które na pewno by nadeszło, gdybym się ujawnił.*

Bałam się, że zostanę źle potraktowana, wyjdę na dziwadło. Bałam się też reakcji współpracowników.

Przez obawę, że pracodawca potraktuje mnie z góry i ograniczy ilość moich obowiązków, a tym samym moje zarobki.



Boję się również reakcji współpracowników (dziwnego traktowania, głupich żartów i komentarzy), zwłaszcza, że teraz mam dobre stosunki z innymi pracownikami firmy.

Ponieważ jestem kobietą i nie chcę być postrzegana jako dziwka. Korektę wykonuje się po to, by żyć jak kobieta, a nie robić z siebie pośmiewisko lub żeby inni to robili.

Nie chciałem być dyskryminowany.

Wśród przyczyn ukrywania transpłciowości w miejscu pracy jest też silna obawa przed zwolnieniem i utratą zatrudnienia.

” *Odkrycie przeze mnie faktów o swojej osobie spowodowałoby najprawdopodobniej utratę pracy. Nawet gdybym przekonała swoich przełożonych co do mojej wartości [...] prawdopodobnie ulegliby presji otoczenia, które nie chciałoby widzieć takiej osoby na eksponowanym stanowisku.*

Ukrywam swoją transpłciowość, ponieważ boję się reakcji szefa (nie wiem, czy będzie chciał mieć taką osobę jak ja w firmie, ponieważ mam częsty kontakt z klientem... boję się zwolnienia).

Strach przed utratą pracy. Wiem, że trudno będzie znaleźć nowe miejsce.

Wielu badanych opisywało swoje środowisko pracy i ogólnie polskie społeczeństwo jako nietolerancyjne i nierozumiejące, czym jest transpłciowość.

” *W rozmowach nieformalnych i czasem formalnych pojawiają się uwagi dotyczące osób homoseksualnych, jako osób chorych, nie mogących podejmować odpowiedzialnych, kierowniczych stanowisk. [...].*



Polska to kraj, w którym transpłciowość i homoseksualizm są nietolerowane. Szczególnie w małych społecznościach. Według wielu nie różnią się od pedofilii albo zoofilii. Trzeba wielu lat, by była nawet szansa, by to zmienić.

Czułam, że ludzie nie rozumieją, nawet jeśli im wytłumaczę. Wolą żyć w swoich uprzedzeniach, mieć zdanie na temat osób trans, nawet jeśli nie wiedzą o nich nic.

Większość ludzi obawia się osób transpłciowych, wynika to z braku wiedzy o nas. Nie raz słyszałam, że trans to zбочeńcy, pedały, itd... mimo moich prób edukowania, ludzie są zamknięci na tą wiedzę. Łatwiej im żyć z nienawiścią.

Jak się okazuje badane osoby transpłciowe milczą w pracy na temat swojej tożsamości płciowej także po to, by nie pogorszyć relacji ze współpracownikami. Nie chcą, by kwestia ich transpłciowości wpłynęła na jakość kontaktów strictly zawodowych.

”

Nie chcę ryzykować komfortu pracy.

Nie chcę, aby ten temat zdominował kontakty i sprawy zawodowe.

Nie ma to wpływu na moją pracę, a może zmienić relacje w pracy.

Z obawy przed odrzuceniem z grona zaprzyjaźnionych współpracowników.

Boję się zmiany nastawienia do mnie.

Osoby po korekcie prawnej nie chcą też wracać do spraw z przeszłości, chcą swobodnie funkcjonować zgodnie z odczuwaną tożsamością.

”

Mam zmienione dane i nie chcę, żeby ktokolwiek wiedział o moim transseksualizmie.



Żeby ludzie traktowali mnie normalnie. Przed zmianą danych wystarczyło, że pracodawca wiedział, co mam w dowodzie. Obecnie wolę, żeby nikt nie wiedział.

Jestem po zmianie dokumentów i nie czuję potrzeby opowiadania o swojej przeszłości.

Dla mnie idealną sytuacją jest, kiedy inni odbierają mnie jak normalnego mężczyznę, dlatego specjalnie się nie zwierzam z tego, co było wcześniej w moim życiu.

Kilka osób odniosło się do swoich negatywnych doświadczeń lub innych osób transpłciowych po ujawnieniu się w środowisku zawodowym:

” *Miałem doświadczenie jak traktowano i co mówiono na temat osób trans. Pracował w tej samej firmie m/k, nie miał zmienionych dokumentów, ale przedstawiał się jako kobieta, potem go zwolnili.*

Wolę się nie przyznawać, żeby nie doświadczać po raz kolejny nieprzyjemności związanych z ts.

Boję się zmiany nastawienia do mnie (zazwyczaj jestem lubiany, czasem zmienia się to po ujawnieniu transseksualizmu).

W większości przypadków forma zatrudnienia i charakter pracy osób transpłciowych odzwierciedla ogólną sytuację na rynku pracy w Polsce, która dotyka również inne osoby. Osoby młode, której jeszcze studiują lub nie mają dużego doświadczenia zawodowego często są zatrudniane w ramach umowy cywilnoprawnej do prac niewymagających wyższych kwalifikacji. Taka praca często nie pozwala na samorealizację ani na awans. Podejmowana jest z konieczności, by mieć środki do życia w trudnym okresie tranzykcji. W tym czasie osoby transpłciowe (głównie M-K) podejmują pracę niezwiązaną z kontaktem z ludźmi, co spowodowane jest niską samoocena.



”

Miałam wtedy bardzo niską samoocenę, więc były to prace mało ambitne: sprzątanie, pilnowanie, pakowanie różnych rzeczy. [...] Bałam się wchodzić w nowe środowisko.

Podjęcie pracy w szarej strefie niekiedy jest (choć bywa też dodatkowym) źródłem utrzymania dla osób, które nie mogą znaleźć zatrudnienia ze względu na brak dokumentu tożsamości zgodnego z odczuwaną płcią.

”

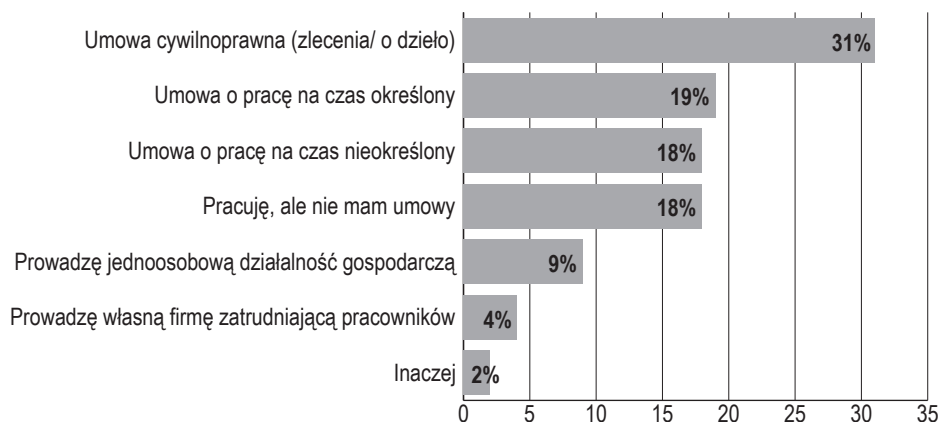
Największym dla mnie problemem był stan dokumentów. Jeśli nawet robiłam coś przez internet, to nie mogłam się przedstawiać jako kobieta. To też mnie zmotywowało do pracy na czarno, bo na czarno mogłam występować jako kobieta i nikt mi nie patrzył w dokumenty. Miałam spokój.

Zdarza się, że pracę satysfakcjonującą i zgodną z kwalifikacjami (nawet bez doświadczenia) osoby w trakcie tranzykcji dostają po znajomości, a pracodawca wie o ich transpłciowości. Osobom transpłciowym, posiadającym wykształcenie odpowiadające zapotrzebowaniu rynku pracy – np. w branży technologicznej lub informatycznej, mającym doświadczenie zawodowe i ustaloną pozycję zawodową, dużo łatwiej jest uzyskać bądź utrzymać zatrudnienie zgodnie z kwalifikacjami.

Z ogólnych rozmów podczas wywiadów wynika też, że w okresie tranzykcji osoby transpłciowe często zakładają własną działalność gospodarczą lub wykonują prace zlecone w domu. Podjęcie takiej decyzji wiąże się z trudnościami w znalezieniu pracy, ale również niekiedy wynika z chęci unikania kontaktu z otoczeniem w trakcie zmian zachodzących w organizmie pod wpływem kuracji hormonalnej czy przed uzyskaniem nowych dokumentów tożsamości w następstwie korekty prawnej płci.

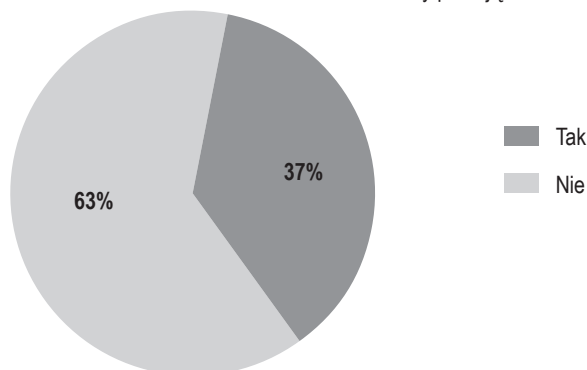
Wśród pracujących uczestników ankiety internetowej zdecydowana większość to zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej, pracujący na czas określony lub nawet bez umowy (w tzw. szarej strefie). Umowę o pracę na czas nieokreślony miało tylko 18% spośród osób pracujących.

Forma zatrudnienia
n=57 – osoby pracujące



Zgodność wykonywanej pracy z wykształceniem deklaruje tylko nieco ponad jedna trzecia osób pracujących, które wzięły udział w ankiecie internetowej.

Zgodność pracy z wykształceniem
n=57 – osoby pracujące



Wśród przyczyn podejmowania pracy niezgodnej z wykształceniem respondenci najczęściej wskazują przyczyny niezależne od tożsamości transpłciowej. Często jest to fakt nieukończenia jeszcze studiów wyższych lub brak wykształcenia kierunkowego. Na te związane bezpośrednio z transpłciowością, wskazała zdecydowana mniejszość badanych (tylko 12% spośród osób pracujących i 19% spośród osób pracujących niezgodnie z wykształceniem). Wymienianymi przyczynami były:



- trudności natury formalno-prawnej związane z niezgodnością wyglądu zewnętrznego z danymi zawartymi w dokumentach;

” *Ze względu na wciąż niezmienione dokumenty ciężko mi iść na rozmowę kwalifikującą.*

- niechęć pracodawców do zatrudnienia osoby transpłciowej w wyuczonym zawodzie (np. w przypadku zawodu stereotypowo przypisywanego wyłącznie jednej płci);

” *Z wykształcenia jestem mechanikiem samochodowym, niestety w każdym warsztacie, w którym ubiegałem się o pracę słyszałem, że kobieta nie może być mechanikiem. (osoba K-M)*

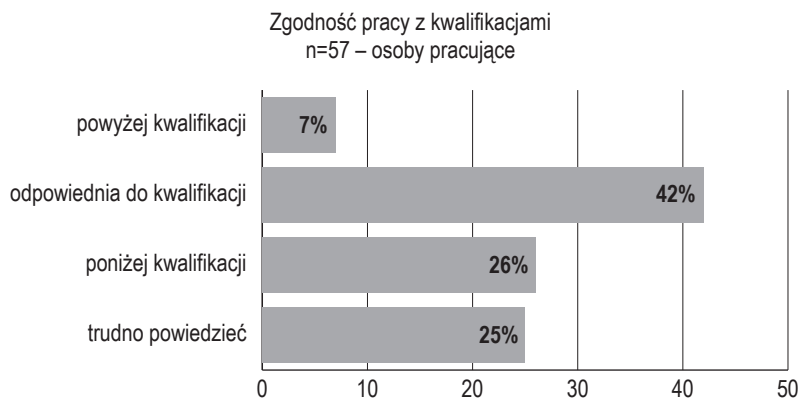
- chęć ustabilizowania najpierw swojej sytuacji (tranzycja, korekta prawna płci):

” *Nie podjąłem dalszej edukacji kierunkowej ze względu na konieczność zarobienia pieniędzy na tranzycję. Zamierzam pójść na studia kierunkowe po ustatkowaniu w życiu.*

- niechęć do kontynuowania nauki z powodu lęku przed dyskryminacją ze względu na transpłciowość;

” *Zakończyłem edukację na poziomie liceum, bojąc się udać na studia z powodu szykanowania i problemów w związku z ts. Widać po mnie płęć biologiczną i cierpię za każdym razem, kiedy publicznie jestem zmuszony przyznać się do bycia biologicznie kobietą, pokazać dokumenty lub kiedy ktoś mówi do mnie w formie żeńskiej.*

Pracę zgodną z kwalifikacjami (lub nawet powyżej kwalifikacji) deklaruje wyższy odsetek badanych niż pracę zgodną z posiadanym wykształceniem – jest to niemal połowa badanych, którzy są obecnie zatrudnieni. Natomiast jedna czwarta ocenia swoją obecną pracę jako zajęcie poniżej kwalifikacji.



• Problemy osób transpłciowych na rynku pracy

Osoby transpłciowe biorące udział w badaniu zwracały uwagę, że możliwość wykonywania pracy, tym samym zarobkowania, jest szczególnie istotna w okresie tranżycji, kiedy to wygląd i dane osobowe w dokumentach mogą nie odpowiadać faktycznemu wizerunkowi.

” *Najtrudniejsze jest znalezienie zatrudnienia w tym okresie, kiedy go najbardziej potrzeba, czyli w okresie kiedy np. nie ma się dokumentów, albo wygląd jeszcze jest niejednoznaczny.*

Sposoby poszukiwania pracy przez osoby transpłciowe nie odbiegają od tych stosowanych przez wszystkich. Niektórzy korzystali z instytucji rynku pracy – urzędów pracy lub agencji zatrudnienia – gdzie często, w ich ocenie, byli traktowani jak inni petenci. W toku wywiadów wymieniono przykłady zarówno negatywnych, jak i pozytywnych postaw urzędników wobec osób transpłciowych poszukujących zatrudnienia.

Spośród przychylnych postaw urzędników uczestnicy wywiadów wskazali:

- traktowanie osoby transpłciowej zgodnie z odczuwaną tożsamością płciową;

” *Jestem w stałym kontakcie z PUP. Jest tak zwany opiekun klienta, trafiłam na panią miłą, byłam ubrana w sposób męski. Na drugiej wizycie zaczęła mnie wypytywać, bo mój wizerunek*



jest niezgodny z moimi papierami. Więc ja wyjaśniłam w dwóch zdaniach moją sytuację. Od tego momentu ona mówi do mnie „proszę pani”.

Dostałam skierowanie do agencji w wojewódzkim urzędzie pracy. I to miały być badania psychologiczne i z drugiej strony motoryczne [...] I w papierach miałam odnotowane, że to będzie pani K. [preferowane imię].

- przedstawianie ofert odpowiadających odczuwanej tożsamości płciowej po tym, jak dana osoba poinformowała, że jest w trakcie zmiany płci;

” *Na początku to były oferty pracy typowo dla mężczyzn, jakiś magazyn, jakiś wózek widłowy, jakieś takie rzeczy. Natomiast gdy podjęłam korektę, powiedziałam, że bardziej bym raczej chciała pracować w tym, tym, i w tamtym, zaczęły się pojawiać bardziej takie oferty.*

W toku rozmów przytoczone zostały również przykłady nierównego traktowania ze strony pracowników instytucji rynku pracy:

- nieprzyjemne reakcje (np. porozumiewawcze spojrzenia, uśmiechy) niektórych urzędników na widok osoby transpłciowej (M-K);
- zaprzestanie informowania o kursach i dopasowanych ofertach pracy po tym, jak dana osoba poinformowała o swojej transpłciowości;

” *Wcześniej mi proponowano, gdy byłam na starych papierach, a jak pani się dowiedziała, że jestem trans, to dała mi spokój. [...] Normalnie była duża presja, żeby nie pozostawać tym bezrobotnym. A w tej sytuacji było tej presji znacznie mniej. Nie dostawałam już tych ofert.*

- przyjmowanie przy innych petentach osoby M-K bez zapewnienia poufności przekazywanych informacji nt. korekty prawnej płci;

” *Niestety nie da się tego dyskretnie załatwić, tylko trzeba chodzić z tym papierkiem [...] w takich okienkach musiałam*

tłumaczyć się. [...] I słabe było właśnie to, że w obecności tych trzech pań, to jeszcze dwóch obcych osób, interesantów. Ja tłumaczę, panie patrzą w ten papierek, że zmieniły mi się dane, i że trzeba to przerejestrować, i ona zaczęła to załatwiać [...] i mówi: o widzę, że pani ma jeszcze brata bliźniaka. A ja mówię: no nie, to są właśnie moje stare dane. Zapadła cisza w pokoju. Po chwili pani zajarzyła o co chodzi i powiem, że zrobiła się bardzo pomocna. Jak zrozumiała, to już nie drążyła tematu, jaki jest u mnie papierek, tylko jak jest z poszukiwaniem pracy.

Spośród osób transpłciowych wielu decyduje się na samodzielnie poszukiwanie pracy. Z wywiadów pogłębionych wynika, że niektóre z nich odnosiły w trakcie rozmów kwalifikacyjnych wrażenie, że ich transpłciowość może być przeszkodą w uzyskaniu zatrudnienia.

” *Powiedziano, że nie kwalifikuję się ze względu na brak stażu pracy. Ja się czasem zastanawiam, czy w trakcie rozmowy o pracę mój wygląd nie jest czynnikiem dyskwalifikującym, ale trudno to wyczuć. Nikt w oczy nic nie powie. Nie dano mi do zrozumienia, że to jest jakiś problem, a rozmowa kwalifikacyjna kończyła się niczym.*

Podczas takiej rozmowy o pracę zawsze pytają, czy ja mam jakieś pytania do nich. Więc moje pierwsze, jakie padało, to dlaczego mieliby mnie państwo nie zatrudnić. Więc zawsze otrzymywałem bardzo dyplomatyczną odpowiedź, [...] że oni nie patrzą na to, kto kim jest. Tylko nie padało to słowo transseksualni [...] Ja już po odpowiedzi na to pytanie wiedziałem, że nie mam czego tam szukać.

Nie tylko kwestia społecznych uprzedzeń może mieć negatywny wpływ na sytuację osób transpłciowych na rynku pracy. Również kwestia niezgodności dokumentów z tożsamością płciową osoby będącej w trakcie tranzycji może znacznie utrudnić podjęcie legalnego zatrudnienia. Jeden z respondentów doświadczył sytuacji, w której pracodawca obawiał się problemów prawno-formalnych w związku z zatrudnieniem osoby transpłciowej. W toku badania pojawiła się jedna pozytywna



historia wskazująca na przychylną i empatyczną postawę pracodawcy. Zatrudnił on osobę transpłciową, która wprost powiedziała mu o bardzo trudnej sytuacji materialnej.

” *Poczułem, że wreszcie trochę szczęścia się do mnie uśmiechnęło. A oczywiście każdego dnia bardzo się starałem, później przez jeden dzień szef mnie obserwował, jak ja się zachowuję, co robię itd.*

Na podstawie indywidualnych wywiadów pogłębionych można wyróżnić dwa obszary, które w zasadniczy sposób komplikują sytuację osób transpłciowych na rynku pracy: ekspresję płciową wyrażaną w ubiorze i ogólnym wyglądzie oraz niezgodność dowodu osobistego (umieszczonych w nim danych i zdjęcia) z wyglądem osoby, która się nim posługuje.

Niektóre osoby transpłciowe będące w trakcie tranzycji (w szczególności osoby M-K), które nie dokonały korekty prawnej, niekiedy same sobie narzucają ograniczenia w kwestii wyglądu zewnętrznego, tj. ubierają się zgodnie z przypisaną im płcią biologiczną. Postawę taką przyjmują w szczególności osoby długotrwale bezrobotne. Ukrywanie odczuwanej tożsamości płciowej jest spowodowane chęcią zwiększenia szans na uzyskanie pracy, ale również uniknięcia sytuacji, w której osoby transpłciowe muszą wielokrotnie się tłumaczyć przed innymi, dlaczego wyglądają inaczej niż na zdjęciu w dowodzie osobistym.

” *Jakieś 80% ciuchów to są damskie. Mam jeszcze ciuchy męskie, co jest związane z pracą. Pierwszy problem to jest fakt, że poszukuję pracy.*

Czasem, gdy zależało mi na załatwieniu czegoś, zdejmuję kolczyki. Ale jest to moja decyzja, bo czasami tak jest łatwiej coś załatwić.

W opinii niektórych respondentów osoby o kierunku tranzycji M-K znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji, gdyż w ich przypadku niezgodność wizerunku z dowodem osobistym jest dla otoczenia bardziej zauważalna – zwłaszcza jeśli osoby te charakteryzują się ostrzejszymi męskimi rysami i jednocześnie korzystają z kobiecych akcesoriów:



”

M-K mają gorzej, bo te rysy są zdecydowanie wyraźniejsze, mocniejsze. (osoba K-M, po korekcie prawnej)

To eksponowanie polega na chęci bycia bardziej kobietą niż same kobiety są, że są super szpilki, super miniówka, od rana karnawałowy wieczorowy makijaż, wtedy można się narazić na śmieszność. (osoba M-K)

Staram się wyglądać jak normalna kobieta a nie jak drag queen [...] no bo czuję się kobietą, nie czuję się transwestytą. (osoba M-K)

Ograniczanie swojej ekspresji płciowej może również wynikać z nacisku otoczenia. W toku wywiadu jeden z respondentów opisał sytuację, w której w agencji zatrudnienia osobie M-K w trakcie tranzycji sugerowano, by podczas rozmowy o pracę ograniczyła ekspresję płciową w ubiorze, gdyż mogłoby to zniechęcić potencjalnego pracodawcę. Zdarzają się więc sytuacje, w których osobom transpłciowym daje się do zrozumienia, że funkcjonowanie zgodnie z odczuwaną przez nich tożsamością może niekorzystnie wpłynąć na ich sytuację zawodową.

”

W jednym banku pani mi powiedziała, że warunkiem zatrudnienia będzie wyrażenie zgody na ścięcie włosów.

Warto dodać, że na takie sugestie nie godzą się w szczególności osoby transpłciowe, które zmiany w wyglądzie już wprowadziły i zgodnie z nimi funkcjonują. Nie godzą się one na ich cofnięcie.

”

Zmusiliby mnie do tego, żeby ubierać się jak dziewczyna to byłoby to wyrzeczenie i ograniczenie z mojej strony, bo musiałbym się dopasować do tego, co mam w dokumentach. [...] Stwierdziłem, że dla mnie byłoby to poniżające, bo jestem osobą transseksualną, a dlatego mam wracać znowu do tego życia sprzed tej decyzji, sprzed zmiany.

Niezgodność wizerunku z dowodem osobistym to bardzo często przywoływana w toku rozmów z osobami transpłciowymi kwestia. W wielu sytuacjach – nie tylko



na rynku pracy – ta niezgodność zmusza osoby transpłciowe do tłumaczenia się z ich transpłciowości, do mówienia o wrażliwych kwestiach obcym im osobom. Sytuacja ta jest przez osoby transpłciowe opisywana jako upokarzająca i uwłaczająca ich godności.

” *[Sam fakt] że po prostu ja musiałam się tłumaczyć, wywnętrzać [...] że wtedy byłam w trakcie korekty, i że mi się te dane nie zgadzały, i po prostu za każdym razem trzeba było przewijać ten papier toaletowy z rolki na rolkę, i za każdym razem trzeba mi było współczuć, i ja za każdym razem musiałam się żalić, jaka to jestem biedna, i że trzeba mi pomóc. (osoba M-K po korekcie prawnej)*

[Nowe dokumenty] są mi potrzebne do takich kontaktów formalnych: w urzędzie, w pracy czy nawet u lekarza, żeby uniknąć przykrych sytuacji. [...] Żeby uniknąć tego tłumaczenia się obcym ludziom ciągle, próby obracania swego życia w żart. Zresztą, nie każda osoba musi o mnie wiedzieć takie rzeczy, to są jednak moje prywatne rzeczy.

Problemy wynikające z owej niezgodności dotyczą osoby w trakcie tranzycji za każdym razem, gdy szukają zatrudnienia:

” *Bardzo zmienia wygląd, na początku korekty, dynamicznie. [...] Te zdjęcia bardzo szybko stają się nieaktualne. I po prostu nawet z takim dowodem wchodząc, to ludzie po prostu nie wiedzieli, co oni mają z tym zrobić, czy to jest w ogóle legalne.*

Najpierw zaczynało się od konsternacji, potem się troszkę uspokajało, ale no taka rozmowa nie mogła się zakończyć jakimś pozytywnym rezultatem, bo ta konsternacja ciągle gdzieś tam z tyłu głowy była u tej drugiej osoby. [...] Podejrzewam, że przeważającym czynnikiem, że nie dostawałam tamtych prac, było to właśnie, że w CV był K. (tu imię męskie), a tutaj siedział ktoś, kto nie wiadomo kim jest.



W wyniku nieuregulowania sytuacji prawnej osób transpłciowych obecnie w Polsce, jak wyżej wspomniano, płęć uzgodnić można jedynie na drodze sądowej. Jest to długotrwały proces, podczas którego osoby transpłciowe są zmuszone posługiwać się dowodem osobistym z oznaczeniem płci biologicznej, co wywołuje u nich poczucie wykluczenia.

Z wywiadów pogłębionych wynika, że problem ten daje o sobie znać w wielu sytuacjach codziennych, takich jak korzystanie z komunikacji miejskiej, odbiór przesyłki na poczcie, formalności na uczelni lub w urzędzie, gdzie trzeba okazać dowód tożsamości. W życiu codziennym osoby transpłciowe napotykają na upokarzającą konieczność ujawnienia swojej transpłciowości, co może być odbierane jako naruszenie godności osoby transpłciowej.



Choćby jadąc tramwajem do pracy obawiam się, że osoba sprawdzająca bilety, a ja mam imienny bilet miesięczny, stwierdzi, że tam jest G. [tu męskie imię] i to nie jest mój bilet. Z dowodu ze zdjęcia też nie wynika, że ja to jestem ja, i to zakwestionuje. Oczywiście ja mogę wyjąć moje zaświadczenie od seksuologa, że jestem osobą transseksualną w trakcie korekty, ale to też może być zakwestionowane. To naprawdę zależy od dobrej woli tej osoby.

Jak pójde kupić papierosy do kiosku, to pół godziny siedzę i tłumaczę, że tak, to jest mój dowód. I mam żeńskie dane, siedzę i edukuję. To było na początku fajne, że mogę wpływać, mogę kogoś edukować, ale ile można?

[Na poczcie] miałem problem, bo się zapytała właśnie pani w okienku, czy to jest dla mamy czy dla siostry. Nie mogłem odebrać na własne dokumenty, na własne nazwisko. Powiedziałem: nie, proszę pani. To jest dla mnie. I ona tak patrzyła się na mnie podejrzliwym wzrokiem.

Naprawdę męczy mnie to, że gdziekolwiek nie pójde złożyć papiery na uczelnię, to muszę się tłumaczyć. Raz, że nie chcę tego robić, bo chcę być normalny, chcę być taki jak wszyscy inni. [...] Nie chcę zwracać na siebie uwagi tylko odwrotnie:



chcę, żeby nikt nie wiedział, no bo tam jest dla mnie upokorzenie, dlaczego ja muszę się przyznawać, że jestem transseksualistą... To wyobrażają sobie już chłopaka, który zakłada damskie ciuszki, bo myślą z transwestytą.

Strach przed odrzuceniem, jakiegoś skandalu. Jeżeli się idzie do jakiegoś urzędu, to człowiek nie wie nigdy, jak będzie potraktowany. Sprzeczność wyglądu z dokumentami może spowodować jakieś ironiczne uwagi.

Wszystkie osoby będące jeszcze w trakcie tranzycji wskazały na korzyści, które nowy dowód osobisty dałby im w codziennych sytuacjach. Niewątpliwie wiąże się z tym poczucie ulgi, wolności, równego traktowania.

” *Po pierwsze ulgę, że już nie muszę się więcej nikomu tłumaczyć, że mu się nie zgadza. Minie też mój strach, tak jak mówię, w autobusie, czy będą mnie sprawdzać, czy na poczcie nie będą chcieli mi wydać czegoś, co jest do mnie. Więc już nie będę mieć tego stresu. Tak samo gdziekolwiek nie będę składać papierów, do pracy, czy zleceniodawca przy fakturze mi nie wystawi, nie będę musiał się tłumaczyć. Że legalnie będę wszystko mógł zrobić na to imię i nazwisko. Nikt więcej nie będzie musiał się dowiedzieć, że jestem transseksualny.*

To jest mnóstwo uczuć. Właśnie ulga i właśnie poczucie wolności. Że mogę sobie pozwolić na własne życie, że nie jestem sparaliżowana jakimś cierpieniem.

Brak dokumentu tożsamości zgodnego z odczuwaną płcią uznawany jest za najbardziej dotkliwy i dyskryminujący podczas ubiegania się o zatrudnienie. Wszyscy mówią o poczuciu zawieszenia, kiedy to osoba transpłciowa nie może formalnie funkcjonować zgodnie z odczuwaną płcią.

” *To jest właśnie to takie wiszenie w próżni, gdzie de facto ciebie tak naprawdę formalnie nie ma jako człowieka. To jest rozszczepienie pomiędzy tym takim światem prawnym a stanem*

faktycznym rzeczy. Więc jakby prawo powinno opisywać stan faktyczny, nie powinno się z nim rozszczepiać, bo to jest bardzo niezdrowe i wiąże się z problemami.

Brak nowego dowodu osobistego i konieczność tłumaczenia się ze swojej transpłciowości pozbawia osoby transpłciowe pewności siebie, co też – ich zdaniem – na starcie zmniejsza szanse u pracodawcy. Ponadto rozmówcy wyrażają obawy, że potencjalny pracodawca może mieć wątpliwości co do statusu prawnego osoby transpłciowej.

” *Oni nie wiedzieli, na kogo mają wypisać umowę. Bo de facto ja nie byłam wtedy osobą, która występowała w moim dowodzie osobistym [...] Woleli wziąć kogoś, kto nie miał takich problemów, kto miał taki dowód osobisty, jak wyglądał i wszystko się zgadzało. I nie musieli się zastanawiać, czy ich fiskus za to nie pozamyka.*

Z tego względu prawie wszyscy rozmówcy odkładają szukanie bardziej atrakcyjnej pracy (odpowiadającej ich kwalifikacjom i ambicjom) na okres po korekcie prawnej, gdy będą mogli postąpić się nowym dokumentem tożsamości.

” *Dopóki nie zmienię dokumentów, to żadnych innych decyzji nie będę podejmować. [...] Dlatego, żebym potem spokojnie mogła sobie szukać jakiejś innej pracy, ale z nowymi dokumentami.*

Poczucie nierównego traktowania ze względu na brak dokumentu tożsamości zgodnego z odczuwaną płcią opisała osoba M-K, która dokonała już korekty prawnej płci. Winą za nierówne traktowanie na rynku pracy respondentka obarcza państwo, które za pomocą prawa nie zapewniło stabilnej sytuacji osobie przechodzącej proces korekty płci.

” *Cała moja egzystencja generalnie w tym czasie polegała na takich drobnych uprzejmościach, które mi ludzie robili gdzieś tam w urzędach i w innych miejscach, bo po prostu na zasadzie dobrej woli. [...] Za każdym razem oni mi wyświadczali przysługę, i za każdym razem to była dyskryminacja dla mnie,*



dlatego że oni to muszą robić, dlatego że ja się musiałam tłumaczyć z tego. I dyskryminujące było to, że to mnie stawiało w dużo gorszym miejscu, na dużo gorszej pozycji na rynku pracy, dlatego że każdy weźmie lepiej kogoś, z kim nie musi mieć takich schodów, z kim się nie musi... z kogo się nie musi tłumaczyć, nieważne jakie dane wystawia. [...] Zawsze było jakieś kombinowanie, bo zawsze się dane osobowe nie zgadzały po prostu z personą. I tak naprawdę zawsze ktoś mi zrobił jakąś przysługę, bo nie ma podstawy prawnej, żeby jakoś się z tym obejść. Prawo nie odnosi się w ogóle do transseksualności i de facto nie ma narzędzia prawnego, żeby się w ogóle z tym obchodzić, to nie istnieje. [...] Jeżeli mam to nazwać po imieniu: za każdym razem kiedy ci ludzie robili mi jakąś taką małą przysługę, to dopuszczali się albo nadużycia administracyjnego, albo przestępstwa. Proste. Że na to się przymyka oczka. Dlatego że to jest taka choroba, i dlatego że mieszkamy w Polsce, i akurat w Polsce musi nie być takiej regulacji? [...] Za każdym razem to było małe świństwo państwa polskiego przeciwko mojej osobie.

W czasie realizacji badania ustawa o uzgodnieniu płci była procedowana w Sejmie. Prawie wszystkie osoby uczestniczące w wywiadach wiązały nadzieje z jej uchwaleniem. Ustawa umożliwiała uzgodnienie płci metrykalnej bez konieczności pozywania rodziców.

” *Wtedy nie będę musiała rodziców pozywać, wtedy to będzie moja sprawa, bo to powinna być moja sprawa. Przedstawiam dokumentację medyczną, koniec, kropka.*

[Dokumentów] nie zmieniłam ze względu na to, że mam wiekowych rodziców. Prawo w tej chwili jest takie, że musiałabym złożyć pozew do sądu i pozwać swoich rodziców. Nie wiem w tej chwili, jak by to się dla nich skończyło.

Największym wyzwaniem dla osób transpłciowych po korekcie jest uzyskanie świadectw pracy i innych zaświadczeń dokumentujących historię zatrudnienia,

które są szczególnie istotne w dalszej ścieżce zawodowej. W tym zakresie osoba transpłciowa zdana jest wyłącznie na własny upór i determinację, a także na dobrą wolę poprzednich pracodawców.

” *Jeżeli by mi kazali przynieść moją historię zatrudnienia w postaci umów, umów zleceń i innych umów o dzieło [...] to bym musiała [...] do każdego z osobna z taką umową pójść, żeby mi wystawił nową, z nowymi danymi za tamten okres.*

De facto dla nich to jest zabawa i im się nie chce. Poza tym oni wcale nie są życzliwi, żeby robić takie rzeczy i nie ma podstawy prawnej, żeby tego żądać. Bo o ile są takie przepisy dotyczące świadectw, to nie ma takich... [dotyczących historii zatrudnienia].

W przekonaniu jednego z respondentów, urzędy pracy mogłyby odegrać pomocniczą rolę w kompletowaniu dokumentacji historii zatrudnienia, zgodnej z aktualną płcią metrykalną.

” *Uważam, że byłoby to dużo bardziej sensowne, tym bardziej, że oni wszystkie te rzeczy mają. [...] W momencie kiedy się rejestruję, jestem zobowiązana przedstawić im moje doświadczenie w pracy, moją historię zawodową, więc oni i tak mają to wszystko udokumentowane na podstawie oryginałów, które oglądają, i wszystkie, co mają wpisane w swoich bazach danych.*

Kolejny ważny aspekt zmian wynikających z korekty prawnej płci dotyczy funkcjonowania osoby transpłciowej w systemie opieki zdrowotnej. Chodzi nie tylko o przewlekłość we wprowadzaniu zmian, ale także o fakt, że w okresie „pomiędzy” osoba trans może być uważana za osobę nieubezpieczoną.

” *I też zmiana dyskietyki zdrowia, którą oczywiście trzeba zrobić w związku ze zmianą numeru PESEL, imion i tak dalej. Ale też okres, co pomiędzy, w momencie jak mi się zmieni PESEL, a ja mam dyskietkę zdrowia ze starym numerem PESEL.*



Ja muszę dopiero pojechać do głównej siedziby szanownego NFZ, wystąpić o wystawienie nowych aktualnych dokumentów, scalenie kont moich tamtego z tutejszym. I to też trochę trwa, ileś czasu trwa, zanim oni się administracyjnie z tym uporają. I był taki okres, gdzie ja występowałam jako osoba niezarejestrowana, nieubezpieczona, mimo że byłam zarejestrowana w urzędzie pracy.

Na podstawie wywiadów pogłębionych można wysnuć wniosek, że osoby transpłciowe napotykają na liczne trudności w życiu codziennym w okresie przed korektą prawną płci. Z kolei dokonanie korekty prawnej stawia przed nimi kolejne problemy i wyzwania w obszarach, które nie są dostatecznie uregulowane w prawie. Niezgodność wizerunku z danymi zawartymi w dokumencie tożsamości jest jedną z kwestii powodujących liczne trudności w życiu zawodowym. Rozmówcy wskazali na przykładowe problemy, z którymi zmierzali się będąc zatrudnionymi:

- otrzymanie identyfikatora, na którym widniało imię pracownika nadane po urodzeniu zamiast wybranego zgodnie z odczuwaną płcią;
- praca w zmaskulinizowanym lub sfeminizowanym środowisku w sytuacji, gdy nie funkcjonuje się zgodnie z odczuwaną płcią;
- brak odpowiednich warunków do zmiany ubioru w miejscu pracy, gwarantujących poczucie intymności m.in. osób po korekcie chirurgicznej płci;
- negatywne reakcje klientów przejawiające się w powątpiewaniu w wiedzę i kompetencje osoby transpłciowej.

Niejednoznaczną kwestią wydaje się zwracanie się do osoby transpłciowej zgodnie z preferowanym imieniem. Większość osób transpłciowych po uzgodnieniu płci, przyznało, że rozumieją, iż nie mogą oczekiwać czy wymagać natychmiastowej zmiany przyzwyczajzeń i przestawienia się otoczenia na używanie ich nowego imienia, zwłaszcza jeśli długo funkcjonowały pod imieniem nadanym dla płci biologicznej.



Jak mogę się domagać? Domagać to się mogę, jakby ktoś mówił do mnie po chamsku, że sobie nie życzę tego. A tu nie mam poczucia, że mogę być roszczeniowy.

Chciałbym usłyszeć, jak mówią do mnie A. (tu męskie imię), by częściej dawali sygnały, że pamiętają o tym, że to szanują.



[...] że nie traktują tego jako psychicznego odchyłu, fanaberii, czy czegoś, co łatwiej schować i zapomnieć o tym. (osoba K-M, od lat to samo miejsce pracy)

Używanie imienia wiąże się bezpośrednio ze stosowaniem męskich lub żeńskich końcówek, co sprawia dodatkową przykrość nie tylko w miejscu pracy.

” *To jest i dom, i praca, i wiele miejsc, gdzie człowiek bez przerwy słyszy to, co jest przykre. Jak te końcówki.*

W obliczu takich sytuacji zdarzają się też asertywne postawy, aczkolwiek na taką reakcję pozwoliła sobie osoba, która była najlepszym fachowcem w niewielkiej firmie w małej miejscowości.

” *Szef mnie pytał czy zrobiłeś to i to, a ja mu na to, że zrobiłam, co go też denerwowało, że używam żeńskich końcówek, ale krótko skwitowałam sprawę, że innych nie będę używać. [...] Odbierałam to jako mój element walki o siebie. Słowo dyskryminacja mi się kojarzy z bezbronnością, i że idę w kąć się wyplakać czy coś.*

Podczas wywiadów pogłębionych znaczna część osób przyznała, że nie spotkała się w miejscu pracy z postawami wprost negatywnymi czy zachowaniami o charakterze dyskryminacyjnym, jednocześnie przyznając, że jest to kwestia indywidualnej oceny. Przedstawione poniżej przykładowe negatywne postawy współpracowników i pracodawców zwykle były jednostkowymi doświadczeniami pojedynczych osób. Nie można ich uogólniać ani wyciągać wniosków co do skali ich występowania.

Wśród negatywnych postaw pracodawców wymieniono:

- odmowa umieszczenia na identyfikatorze preferowanego imienia (choć prawo tego nie zakazuje);
- odmowa zwracania się do pracownika preferowanym imieniem;

” *Cały czas posługiwał się do mnie męskim imieniem, ale jakies paręnaście dni później była taka rozmowa, że jego to nie obchodzi, on przyjmował do pracy mężczyznę i dla niego jestem*



mężczyzna. No i żeby mnie durne pomysły nie przyszły do głowy przychodzić na przykład w kiecce, bo już oceniał, że jednak w tym stroju dużo kobiecych elementów mam, bo wtedy oglądam bramę z drugiej strony.

- gorsze traktowanie osób transpłciowych w porównaniu do innych pracowników (np. częstsze wytykanie błędów);
- monitorowanie reakcji klientów na fakt obsługiwanie przez osobę transpłciową;
- zwolnienie osoby transpłciowej z pracy (np. z powodu niezgodności zawartych w dokumentach danych osobowych z wyglądem zewnętrznym, działalności w organizacjach na rzecz osób LGBT).

Natomiast jako negatywne postawy współpracowników wskazano:

- unikanie kontaktu z osobą transpłciową po jej ujawnieniu się w miejscu pracy (odbierane często jako zakłopotanie lub niewiedza, jak ją traktować, by jej nie urazić albo nie narazić się na posądzenie o nietolerancję);



Ja odniosłam wrażenie, że większość osób z którymi pracowałam [...] jednak to rozumiała, ale troszkę się tego obawiała.

One po prostu tylko miały blokadę. Dla nich to było nie do zrozumienia.

Ja rozumiem te osoby, które mają z tym jakiś problem, dlatego że o tym się nie mówi, że te osoby są wykluczone społecznie. Ludzie nie wiedzą, jak mają podejść, jak rozmawiać.

- niestosowne reakcje będące przykładem gorszego traktowania;



„Jakieś chichoty, uśmieszki, spojrzenia, szepty. Mnie się zdarzyły tylko takie rzeczy. Żadnych jakichś agresywnych zachowań na szczęście nie było.”

- niechęć wyrażana przez innych współpracowników;
- wulgarne komentarze i żarty o podtekście seksualnym skierowane pod adresem osoby po korekcie prawnej płci;



” *Grupa kolegów na przykład robiła sobie żarty pod moim adresem typu: to jak ty się właściwie pierdolisz i czym... a to ty masz dzisiaj okres? [...] ty jesteś taki wkurwiony jak typowa baba... czy w końcu masz fiuta czy nie. [...]*

- negatywne postawy osób postronnych podczas wykonywania pracy;
- komentarze na temat niejednoznacznego wyglądu osoby transpłciowej w początkach jej tranzycji i kuracji hormonalnej;

” *Czasami było tak, że byłam w ciuchach słabych, bo sprzątałam i mój wygląd był niejednoznaczny, bo miałam damską bluzkę i, no nie wiem, brak ułożonych włosów. [...] I wtedy były komentarze na ulicy podczas pracy, więc to było jedyne.*

- przemoc werbalna w środowisku wiejskim.

” *Ciota, pedał, dwa w jednym, trzy w jednym. Matka to go powinna leczyć na głowę.*

Warto zwrócić uwagę na jeszcze inny aspekt funkcjonowania osób transpłciowych wśród współpracowników. W toku wywiadów zwrócono uwagę na to, że niektórzy współpracownicy nie życzą sobie rozmów nt. transpłciowości.

” *Jest pewna granica, gdzie oni nie chcą za dużo o tym słuchać. [...] A ja nie chcę cały czas epatować tym tematem. [...] Mam odczucia, że uważają, że jestem fajną osobą jak zawsze, ale że mi się w głowie poprzestawiało.*

Dwie trzecie uczestników ankiety internetowej przyznało, że doświadczyło w swoim miejscu pracy lub podczas poszukiwania pracy jakiejś formy dyskryminacji ze względu na transpłciowość (67% spośród wszystkich badanych, 68% spośród tych obecnie pracujących). Najczęstszą formą dyskryminacji była odmowa zatrudnienia. Niemal jedna trzecia natomiast przyznała, że wymagano bądź wymaga się od nich znacznie więcej niż od innych pracowników. Prawie jedna czwarta doświadczyła natomiast zwolnienia z pracy z powodu swojej transpłciowości. 9% osób wypełniających ankietę wymieniło inne sytuacje



i wśród nich znalazły się przykłady molestowania – w tym: niestosowne uwagi, plotkowanie, żarty, brak uznania dla odczuwanej tożsamości płciowej, poniżanie, prześladowanie. Badani, którzy doświadczyli jakiegokolwiek formy dyskryminacji, spotkali się z takim traktowaniem przeważnie w ciągu ostatniego roku.

Czy kiedykolwiek doświadczyły(a)ś w swoim miejscu pracy lub starając się o podjęcie pracy z wymienionych poniżej sytuacji? n=88

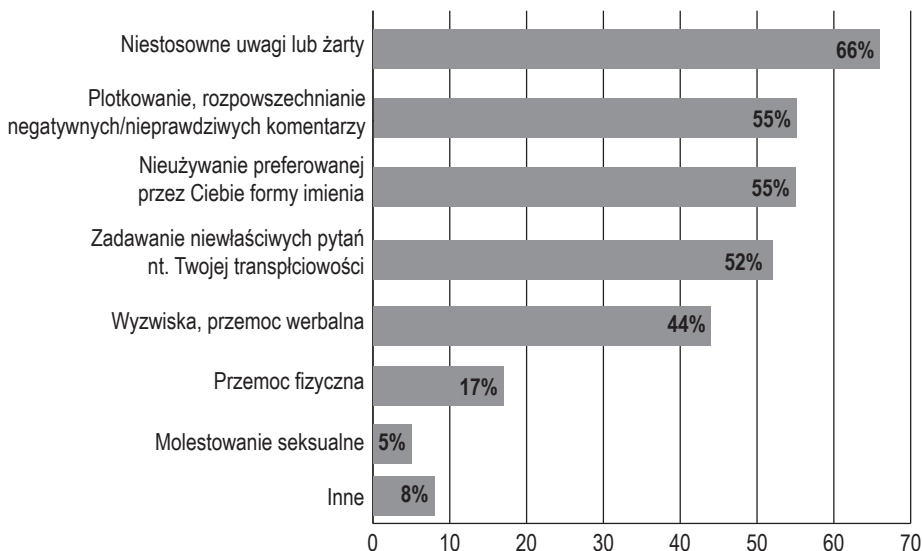


Sytuacje molestowania okazują się być wśród badanych częstsze niż pozostałe formy dyskryminacji. **Przynajmniej jednego rodzaju molestowania doświadczyło aż 81% wszystkich badanych i 75% spośród aktualnie pracujących.**

W miejscu pracy lub podczas poszukiwania pracy, badani najczęściej spotykali się z niestosownymi uwagami lub żartami – tej formy molestowania doświadczyło aż dwie trzecie z nich. Ponad połowa zetknęła się z plotkami na swój temat lub rozpowszechnianiem negatywnych bądź nieprawdziwych komentarzy, zadawaniem niestosownych pytań na temat ich transpłciowości, a także z niestosowaniem przez

współpracowników preferowanego imienia. Wyzwisk, przemocy werbalnej doświadczyła niemal połowa uczestników ankiety internetowej, a przemocy fizycznej – co szósty. Na molestowanie seksualne wskazało natomiast 5% respondentów.

Do zachowań dyskryminacyjnych zaliczane jest molestowanie, które jest zjawiskiem szerszym niż molestowanie seksualne. Czy kiedykolwiek zdarzyły Ci się w miejscu pracy lub w trakcie ubiegania się o nią właśnie tego rodzaju sytuacje? n=88



Na pytanie o inne formy dyskryminacji doświadczane w ciągu ostatniego roku, twierdząco odpowiedziało 11% uczestników ankiety internetowej, a spośród aktualnie pracujących – 8 osób (14%). Wymieniano tu odmowę zatrudnienia, blokowanie możliwości rozwoju i awansu (a następnie nieprzedłużenie umowy), brak wyrównania pensji (podczas gdy otrzymali je wszyscy pozostali pracownicy). W ankietach pojawiły się też pojedyncze wypowiedzi opisujące inne formy dyskryminacyjnych zachowań, m.in. protekcyjność, brak umowy o pracę, uzasadniany nieregulowanym stosunkiem prawnym, oficjalne poinformowanie przez pracodawcę o tym, iż nie toleruje się wśród pracowników przejawów odmiennej orientacji bądź tożsamości płciowej.

Podczas wywiadów pogłębionych wszystkie osoby mówiły również o neutralnych zachowaniach otoczenia w miejscu pracy, często odbieranych jako efekt politycznej poprawności.



” *Myślę, że są osoby, które mają uprzedzenia, ale one są w mniejszości. Nie odważyłyby się w środowisku pracy ujawnić z nimi, nie mogą sobie pozwolić na to, bo to jest niemile widziane.*

Część uczestników wywiadów spontanicznie mówiła o posłance Annie Grodzkiej, która jako osoba publiczna zrobiła wiele dla uświadomienia społeczeństwu choćby samej obecności osób transpłciowych.

” *W naszej przestrzeni publicznej zaistniała Anna Grodzka, że coraz więcej się mówi o transseksualności. Media ten problem naświetlały, że ludzie powoli przyzwyczajali się do akceptacji ludzi mniejszości seksualnych. Że tacy ludzie są i wcale nie są obrzydliwymi pedałami i lesbami. Takie sytuacje zmieniają świadomość. Inaczej to wygląda w dużych miastach, a inaczej na prowincji.*

Duża część osób miała też pozytywne doświadczenia oraz dowody akceptacji i wsparcia w miejscu pracy.

W toku wywiadów rozmówcy podawali następujące przykłady pozytywnych postaw pracodawców:

- zgoda na umieszczenie na identyfikatorze preferowanego imienia (część badanych uważała, że pracodawca robi to wbrew prawu);

” *Tak naprawdę okazywali mi wsparcie za każdym razem, kiedy przymykali oko na mój dowód osobisty, za każdym razem, kiedy machnęli ręką: dobra, to te dokumenty wystawimy na to imię, ale będziemy się posługiwać tym, na plakietce ci napiszemy tamto.*

- używanie imienia wybranego przez osobę transpłciową zgodnie z odczuwaną przez nią tożsamością płciową;

” *Pracowałem tam jako kobieta i któregoś dnia podszedłem do kierowniczkę i powiedziałem, że jestem na hormonach itd., itd. I jeżeli można, to proszę się zwracać do mnie M. [preferowane imię], a jak nie, to po prostu odejdę z pracy bez żadnego*



żalu. I jej reakcja była taka: dobrze, to ja powiem pracownikom, niech wiedzą, powiem managerce. [...] A pani manager podeszła do mnie i powiedziała, bym się nie obraził, jak się pomyli, bo to jest dla niej nowa sytuacja, bardzo mnie lubi i przez to wszystko akceptuje. [...] Inni nawet nie zadawali pytań.

- zwrócenie się przy innych pracownikach do osoby transpłciowej po preferowanym przez nią imieniu – co sygnalizowało akceptację ze strony pracodawcy i miało wpływ na przyjmowane przez współpracowników postawy;

” *Ale jakie było pewnego dnia moje zdziwienie kiedy [tu imię przełożonej] przyszła: ej, M. [preferowane imię], wyślij maila tutaj, bo trzeba to załatwić.[...] I tam to się rozeszło po całej lokalizacji.[...] Po tym zachowaniu z [tu imię przełożonej] ja się zaczęłam już zachowywać zupełnie swobodnie, ubierałam się tak jak chciałam, też zachowawczo w zasadzie.[...] Wyluzowałam. I poczułam się dużo lepiej.*

- pomoc w załatwianiu kwestii formalnych w miejscu pracy;

” *Poszliśmy do księgowości, podpisaliśmy umowę, pani prosi o dowód [...] patrzy i mówi, że chyba sobie jąja ze mnie robicie. A mój szef: nie, nie, to jest M. [preferowane imię], on ma jeszcze niezmienione dokumenty, i niech tak zostanie. A pani z księgowości powiedziała, że tak nie może być i miała rację. Ale próbował walczyć do samego końca.*

- traktowanie osoby transpłciowej jak każdego innego pracownika, co było odbierane pozytywnie:

” *Samym wsparciem jest to, że traktują mnie po prostu normalnie. Powiedziałem, że czuję się jak mężczyzna, to traktują mnie jak mężczyznę.*

- sprawne załatwienie formalności przez pracodawcę po dokonaniu korekty prawnej płci przez zatrudnioną przez niego osobę transpłciową;



” *Równie dobrze mogłabym zmienić kolor szczoteczki do zębów: żadnego komentarza. W porządku, rozumiem, no to ważna sprawa dla nas, bo trzeba trochę powymieniać papiery. I tyle, raczej tylko formalności.*

Rozmówcy wymienili również następujące pozytywne postawy współpracowników:

- zwracanie się po imieniu wybranym dla odczuwanej tożsamości płciowej;

” *Koleżanka powiedziała: dobrze, przyjęłam do wiadomości. I tak się zwracali, przez chwilę się mylili, bo przyzwyczaili do czegoś innego. I tylko jedna pani starsza, że ona tak specjalnie stosowała formę męską, ale jak widziała moją skwaszoną minę, to się poprawiała.*

- kierowanie wobec osoby transpłciowej pozytywnych komentarzy, wyrażanie uznania i podziwu za odwagę bycia sobą;

” *Niektórzy robią wszystko co mogą, żeby to zrozumieć, i żeby komuś pomóc. No bo jednak ten temat jest coraz bardziej znany i ludzie wiedzą, z czym to się je, i starają się po prostu wysłać jakieś sygnały, że wspierają, że akceptują, że rozumieją. [...] Wręcz niektórzy współpracownicy przesadzają [...] Ciągle, że „ja cię podziwiam”. [...] Jestem trochę zmieszana, ale mówię, że dziękuję, że to jest bardzo miłe i w ogóle.*

- zaufanie zespołu co do kompetencji osoby transpłciowej;

” *Z racji tego, że byłam bardziej doceniana przez szefa, to oni nic do mnie nie mieli. To nie było dla nich istotne, kim jestem i jak się ubieram, ale było istotne, jaką mam wiedzę.*

- zapewnienie intymności osobie transpłciowej podczas korzystania z szatni czy korzystania ze wspólnej toalety;



”

Chłopcy odwracali się tyłem jak widzieli, że ja się zaczynam rozbierać. Sami pokazywali, że zachowują dyskrecję.

Jak ja się myłam, [...] to wtedy jak któryś wszedł, to było cofnięcie się i słowo przepraszam. Więc pomimo braku pełnych warunków, dla jednej osoby wprowadzać drugą umywalkę to nie miało sensu, ale koledzy tę intymność mi robili.

Wiedzą i dają mi ten luz. Nie muszę się kryć, nie muszę się, nie wiem, gdzieś przemycać.

Niektórzy za pozytywne postawy uznawali brak negatywnych reakcji ze strony otoczenia w miejscu pracy, neutralne podejście pracodawcy i współpracowników.

”

Szczerze mówiąc, nie mam negatywnych doświadczeń. Nikt mnie nigdy nie przezywał.

W tej pracy są same pozytywne przykłady. I te wszystkie rzeczy wyszły z ich strony. Ja w ogóle o nic nie prosiłam. Oni to wszystko zrobili.

Nie ma żadnych przejawów dyskryminacji, można spokojnie rozmawiać, żartować. Czym innym jest żartowanie z kogoś, a czym innym z kimś. Nie ma żartów ze mnie, tylko są żarty ze mną, które jakoś dotyczą tego tematu. W tym sensie są przejawem sympatii.

Nie wiem co mówili gdzieś tam obok, ale tak bezpośrednio w stosunku do mnie jakichś negatywnych zachowań, reakcji nie było.

Osoby transpłciowe biorące udział w wywiadach nie oczekiwały od otoczenia w miejscu pracy natychmiastowej zmiany przyzwyczajzeń w kwestii imienia, jakim się do nich zwracają. Nie podejmują prób tłumaczenia osobom normatywnym, jak przykrym doświadczeniem jest dla nich zwracanie się do nich po imieniu



niezgodnym z odczuwaną tożsamością płciową oraz stosowanie związanych z tym męskich lub żeńskich końcówek fleksyjnych.

Reakcje osób transpłciowych na przykre doświadczenia to najczęściej cierpliwość, ból, bierność i wyczekiwanie. W przypadku poważniejszych trudności czy zachowań dyskryminacyjnych obierana jest strategia na przeczekanie, świadome niepodejmowanie żadnych działań lub po prostu ignorowanie.

” *Nawet może tego nie koduję, bo nie chcę. [...] Jak ja bym się zastanawiał, co do mnie mówi ktoś głupi, to bym się nie miał czasu zastanowić od mądrych osób, co powiedział do mnie mądry człowiek.*

W przypadku niektórych trudnych sytuacji (np. nieużywania preferowanego imienia i końcówek fleksyjnych), niektóre osoby wykazują pewne zrozumienie dla swojego otoczenia, mając świadomość, że dla współpracowników taka zmiana może stanowić trudność.

” *Sądzę że dla moich współpracowników jest zbyt trudne, aby zwracali się do mnie męskim imieniem, skoro pozostają w ciele kobiety i mam dokumenty z danymi kobiety. Pomimo, że wiedzą o mojej transpłciowości, traktują mnie jak kobietę, a ja staram się być dla nich wyrozumiały. [...] Poinformowałem, że każdy, kto wie o mojej transpłciowości, może się do mnie zwracać w takiej formie, jaką uzna za słuszną.*

Z wywiadów wynika, że osoby transpłciowe nie zgłaszają pracodawcy przypadków dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową. Część z tych osób mówi wprost lub sugeruje, że takie zgłoszenie do pracodawcy oznaczałoby przyznanie się, że jest się osobą problematyczną, a takich skojarzeń osoby transpłciowe starają się unikać. Dla niektórych innym istotnym powodem, by nie zgłaszać pracodawcy zachowań dyskryminacyjnych, jest obawa przed ujawnieniem się lub uznanym za donosiciela.



”

Chodzi o to, by nie dawać powodów do dalszych docinek.

Jest to też kwesta obawy przez ujawnieniem. Wtedy trzeba publicznie powiedzieć, że się jest trans. Wiele osób jest ujawnionych tylko w niewielkim środowisku.

To raczej się wiąże nie z ich niewiedzą, tylko jednak z tym poczuciem inności, jakby dewiacji, zboczenia, przed czym się bronimy.

Znaczna część rozmówców przyznała ponadto, że nie mają wiedzy, do jakich instytucji mogliby się zwrócić w przypadku doświadczenia nierównego traktowania.

”

Z instytucją to może byłoby łatwiej, ale ja po prostu nie znam takich instytucji, które się tym zajmują.

W przypadku chęci zwrócenia się o pomoc osoby transpłciowe wskazują w pierwszej kolejności organizacje pozarządowe.

”

Nie słyszałam [o organizacjach pomocy dla osób trans]. Bardziej o Kampanii Przeciw Homofobii.

Pierwsze bym się zgłosiła do Kampanii Przeciw Homofobii. Jak coś takiego powiedzą, a sprawa jakby się kwalifikowała, to do sądu pracy. [dopytana o RPO:] Nie myślałam.

Można się zwrócić do Trans-fuzji, ona też może pomóc.

Możemy na pewno się komunikować z takimi organizacjami jak Trans-fuzja, ale one nie mają żadnych uprawnień, mogą nam tylko coś doradzić.

Organizacje traktowane są jako „pierwsza pomoc”, dzięki nim można uzyskać informacje o możliwych do podjęcia, dalszych działaniach. Instytucja Rzecznika Praw Obywatelskich była wskazywana rzadko.



”

Poradzić, co robić. Poradzić, gdzie się zgłosić, ewentualnie jak sformułować, do kogo z tym iść. [...] Brałabym najpierw pod uwagę te stowarzyszenia, z tego względu, że do Rzecznika trzeba już z konkretną sprawą, trzeba wiedzieć, co i jak powiedzieć, co i jak napisać. A oni tu w tym momencie pomogą sformułować jakąś skargę czy coś.

Wydaje mi się, że niska jest świadomość możliwości takiego zgłoszenia. Oczywiście istnieje obawa utraty anonimowości przy takim zgłoszeniu. Jest to też kwestia braku wiedzy, świadomości na temat ewentualnych interwencji podejmowanych przez rzecznika.

W sprawach z lekarzami to jest RPP, a w sprawach bardziej obywatelskich, ogólnych, to RPO.

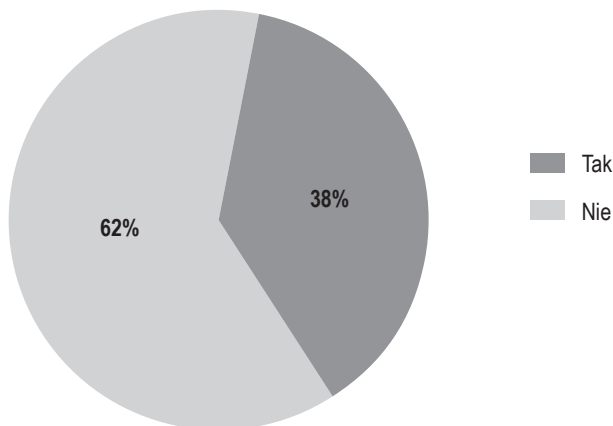
Ważną kwestią w kontekście zwracania się o wsparcie była potrzeba zachowania anonimowości i zagwarantowania poczucia bezpieczeństwa osobie transpłciowej.

”

Może gdyby w środowisku osób po korekcie płci była pewność, że miejsce, w którym mogliby to zgłosić jest w 100% bezpieczne, że to nie wycieknie. Ale jak znowu to zrobić, żeby pracodawca nie wiedział, że to od ciebie wyszło, to też jest niemożliwe... Żeby dać poczucie takiego 100% bezpieczeństwa, to może mogłoby to pomóc w zgłaszaniu takiego czegoś.

Ogólną niechęć do zgłaszania przypadków dyskryminacji potwierdzają wyniki badania internetowego. **Tylko nieco ponad jedna trzecia uczestników ankiety internetowej, którzy doświadczyli dyskryminacji w miejscu pracy w związku ze swoją transpłciowością, podjęła jakiegokolwiek działania mające na celu rozwiązanie tej sytuacji.**

Czy podjąłeś/podjęłaś jakieś działania mające na celu rozwiązanie sytuacji związanej z dyskryminacją Ciebie jako osoby transpłciowej (na rynku pracy)?
n=76 – osoby, które doświadczyły dyskryminacji na rynku pracy



Działania te to najczęściej próby samodzielnego rozwiązania sytuacji w sposób polubowny, tj. za pomocą rozmów, prób tłumaczenia, prośbienia, nalegania, mediacji. Jednak nie zawsze odnosiło to pozytywny skutek.



Szczerza rozmowa z pracodawcą na temat mojej osoby.

Próba rozmowy z przełożonymi (brak zainteresowania tematem przez przełożonych).

Nalegałem na używanie odpowiednich form i poprawiałem za każdym razem (skutecznie).

Jedyne co można w takiej sprawie zrobić, to rozmowa, wytłumaczenie wszelkich wątpliwości. Niektórzy to uszanowali i trzymają kciuki, a zaś ci, którzy szkodzą – kiedyś sami nieźle oberwą od życia.

Wyjaśniłem potencjalnemu pracodawcy, dlaczego jest tak, a nie inaczej, i że proszę o zwracanie się w formie preferowanej oraz zapewniłem, że tranzycja nie będzie kolidować z pracą.



Próbowałem mówić o tym, że nie podoba mi się złe traktowanie. Liczyłem na to, że moi prześladowcy coś zrozumieją – na próżno.

Część osób postanowiła po prostu zmienić pracę i sama się zwolniła. Jedynie kilku ankieterowanych zdecydowało się na skorzystanie z pomocy instytucji zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji lub złożenie pozwu do sądu.



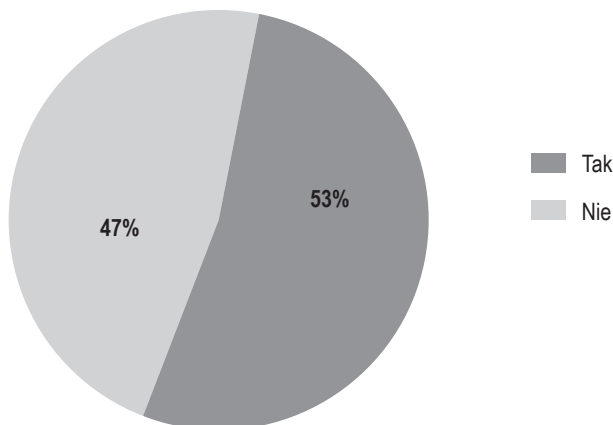
Rozmowa z kierownikiem na temat zachowań innych pracowników. Po braku działań ze strony kierownika: rozmowa z Rzecznikiem Praw Obywatelskich.

Zgłoszenie do organizacji antydyskryminacyjnych.

Szykowanie pozwu przeciwko pracodawcy (będzie skierowany do sądu po zakończeniu sprawy o dokumenty).

Spośród uczestników ankiety internetowej, którzy doświadczyli różnych form dyskryminacji, ale ostatecznie nie podjęli w związku z tym żadnych działań, połowa rozważała ich podjęcie.

Czy rozważała(a)ś podjęcie jakichś działań mających na celu rozwiązanie sytuacji związanej z dyskryminacją Ciebie jako osoby transpłciowej (na rynku pracy)?
n=76 – osoby, które doświadczyły dyskryminacji na rynku pracy



Głównymi powodami niepodjęcia jakichkolwiek działań były strach i obawy przed pogorszeniem obecnej sytuacji czy nawet utratą pracy.

”

Strach!

Białem się, że może to pogorszyć sytuację, a dużo czasu mi w tamtym miejscu nie zostało i postanowiłem zacisnąć zęby i przeczekać.

Nie chciałem, aby moje reakcje uznano za przesadne lub kobiece.

Zwrócenie uwagi na problem tylko by go eskalowało.

Obawa o reputację, wykluczenie, bezpieczeństwo.

Lęk przed stratą utrzymania finansowego. Lęk przed poszukiwaniem pracy jako osoba trans.

Część badanych nie podjęła żadnych działań z przekonania bądź z własnego doświadczenia, że takie działanie po prostu nie byłyby skuteczne.

”

Ponieważ boję się, że żadna instytucja nie uzna winy dyskryminujących mnie osób.

Nie wierzę w to, że coś da się zmienić, bo firma, w której pracuję, preferuje zachowania homofobiczne.

Nie do końca nic nie zrobiłem – sądziłem się z firmą o mobbing i straciłem pracę, a sędzina i tak odrzuciła po roku trwania rozpraw pozew. Straciłem pracę i nie mogłem dość długo nic znaleźć. Nie miałem pracy przez 3 lata. Wyjechałem w inny rejon Polski, znalazłem pracę i nikomu nie mówiłem o sobie, słyszałem plotki, ale się nie przejmowałem, bo pójście do sądu nic by nie dało, a co więcej pogorszyło sprawę.[...] Państwo tylko piękne hasła pisze, a gdy trzeba pomóc, to się wypina.



*Rozważałem podanie pracodawcy do sądu, ale zbyt dużo za-
chodu z tym i problemów.*

Dwie osoby ankietowane nie wiedziały, gdzie można zgłosić tego typu problem, a jedna z badanych osób, doświadczających dyskryminacji, jako rozwiązanie swojej trudnej sytuacji wskazała przeprowadzkę i znalezienie nowej pracy.

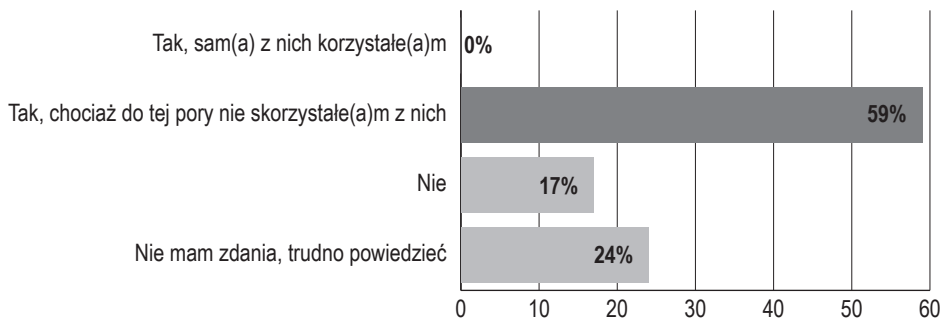


*Wolałem zmienić miejsce zamieszkania i zacząć od nowa niż
walczyć z ludźmi, którzy i tak nie są w stanie mnie zrozumieć
i zaakceptować.*

Opinie uczestników ankiety internetowej co do podejmowania drogi prawnej w przypadku doświadczenia dyskryminacji na rynku pracy są podzielone – 59% jest zdania, że pomogłaby rozwiązać tego typu sytuacje, jednak 41% nie ma zdania lub jest zdania przeciwnego.

Czy według Ciebie droga prawna mogłaby rozwiązać sytuacje związane
z dyskryminacją osób transpłciowych na rynku pracy?

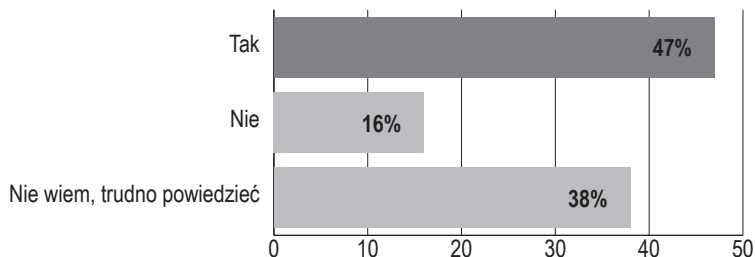
n=88



47% badanych zadeklarowało, że w razie gdyby doświadczyło dyskryminacji, to skorzystałoby z przysługujących środków prawnych. Aż 38% respondentów nie potrafiło jednak udzielić jednoznacznej odpowiedzi, a 16% osób wskazało, że nie skorzystałoby z przysługujących im uprawnień.

Czy w sytuacji dyskryminacyjnej skorzysta(a)byś z dostępnych środków prawnych?

n=88



Przyczyną niechęci do podejmowania kroków prawnych w rozwiązywaniu sytuacji dyskryminacyjnych jest przede wszystkim brak wiary w ich skuteczność, ale także obawa o koszty finansowe oraz emocjonalne i czasowe. Za niekorzystne respondenci uznają również nagłośnienie swojej sytuacji. Nie wszyscy też wiedzą, gdzie i do kogo można zwrócić się o pomoc.

Dlaczego nie chciał(a)byś skorzystać z pomocy prawnej w sytuacji dyskryminacyjnej?

n=14





• Sugestie rozwiązań

Podczas wywiadów pogłębionych respondenci przedstawiali przykładowe rozwiązania zmierzające do poprawy sytuacji osób transpłciowych, nie tylko w obszarze zatrudnienia.

Najwięcej osób za istotną uznało możliwość pozyskania tymczasowego dokumentu tożsamości, którym osoba transpłciowa mogłaby się posługiwać w okresie tranzycji w celu uniknięcia konieczności tłumaczenia wszystkim swojej sytuacji.

” *Najprościej to by było, jakby wprowadził jakieś dotychczasowe dokumenty. Bo tak trudno jest prawnie zmienić płeć. Jakby był drugi dokument [...] to ułatwia identyfikację dowodu osobistego, że z jednej strony są żeńskie dane, z drugiej męskie i można to pokazywać.*

Gdyby na przykład była jakaś legitymacja, która by poświadczala, jakaś taka administracyjnie uznana, że to jest osoba transseksualna, tu są stare dane osobowe, tu są nowe dane osobowe, zdjęcie wygląda mniej więcej tak, byłoby to coś innego.

W jakiś sposób trzeba to udokumentować ten moment tranzycji, że osoba jest transseksualna, jest już jakby zdiagnozowana choroba, jest leczenie, i że po prostu, że to jest dowód osobisty tej osoby.

Mogłoby być coś w rodzaju dowodu tymczasowego dla osoby transseksualnej.

W ocenie rozmówców pomocne byłyby również kampanie społeczne mające na celu rozpowszechnianie wiedzy nt. transpłciowości i eliminowaniu szkodliwych stereotypów w polskim społeczeństwie.

” *Większa część okrucieństwa bierze się z niewiedzy, ludzie się spotykają z czymś takim, że ktoś zmienił płeć i nie wiedzą,*



co z tym zrobić. A jak się czegoś nie rozumie i nie zna, to trzeba to podziobać, pogryźć i odrzucić.

Na pewno jakaś akcja uświadamiająca. Ale to jest bardzo trudny problem, bo osoby trans nie chcą żadnych coming-outów, robią pewne rzeczy nie po to, żeby potem ujawniać, kim były kiedyś. [...]

Najlepszą formą zaprzestania stygmatyzacji [...] jest pokazanie normalnej twarzy tych ludzi, że to są zwykli pracownicy, a nie jacyś zboczeńcy i narkomani, [...] że normalnie żyją, pracują i myślą [...]. Ale to też jest niemożliwe, bo my nie chcemy wychodzić z tym. To nie jest tak, jak z homoseksualistami, którzy są poniekąd z siebie dumni, bo to jest część ich tożsamości. U nas z kolei to jest coś w rodzaju wstydlivej choroby, którą się chowa, o której chce się zapomnieć, której nie chce się wywlekać na zewnątrz i stąd jest to błędne koło.

Najbardziej nam jest potrzebna pełna już nie tolerancja, ale ta rzeczywista akceptacja społeczeństwa, [...]żebyśmy nie musieli się bać tego, że moja tożsamość prawdziwa kiedyś tam wyjdzie.

Nie bez znaczenia są również działania skierowane do pracodawców, informujące ich nie tylko o kwestiach prawnych i formalnych, ale może nawet przede wszystkim uświadamiające im, że osoby transpłciowe są równie wartościowymi pracownikami, jak osoby cisplciowe. Warto sformułować zestawy dobrych praktyk, które przyczyniłby się do poprawy sytuacji osób transpłciowych jako pracowników.



Przede wszystkim powinni mieć świadomość, że takie osoby istnieją, żeby pracodawcy mieli świadomość, jak ciężko jest takiej osobie znaleźć pracę, w jak trudnej sytuacji finansowej się ona znajduje, że nawet może na ulicy wylądować. I bez tej pracy to jest kwestia życia lub śmierci.



Większość [...] uważa, że gdy zatrudnia taką osobę, to przyjmuje jakiegoś dewianta czy zбочeńca. A przecież nikt nie każe wchodzić do łóżka takiej osobie. To jest po prostu pracownik, który ma wykonać pracę, która została mu zlecona, i on będzie tę pracę robić.

Chyba warto o tym mówić na kierunkach ekonomicznych. Mam też takie przekonanie, nie wiem czy słuszne, że są to zazwyczaj wydziały, na kierunkach ekonomicznych, na tych dużych uczelniach publicznych, są dość konserwatywne. Pokazywanie dobrych przykładów, dobrych praktyk firm, które osiągają sukces, że są otwarte, że nie mają problemu z zatrudnieniem faceta, który wygląda jak baba.

Mają bardzo często takie spotkania biznesowe. Na takie spotkanie biznesowe się dostać, jakimś szkoleniem albo poruszeniem tematu, że są tacy ludzie i oni będą dobrze pracować, jeśli będą jako oni tak jak czują się emocjonalnie. Jeśli ja bym poszła do pracy jako kobieta całkowicie, to ja bym też całkiem inaczej pracowała. [...] Swobodniej. I z większym oddaniem dla zakładu pracy.

Zdarzyły się sugestie dotyczące skuteczniejszego wsparcia urzędów pracy, które – zdaniem niektórych respondentów – powinny w szczególności uwzględniać sytuację osób transpłciowych, które należą do grupy osób wykluczanych na rynku pracy.

”

Osobom trans by się przydała pomoc w szukaniu pracy, czy ukierunkowane działanie z urzędów pracy, podnoszenie kwalifikacji, bo to różnie bywa. [...] bo osoby transseksualne należą do grupy wykluczanej.

Jakaś asysta w urzędzie pracy czy w jakiejś innej instytucji, np. wskazanie, żeby taka konsultantka czy urzędniczka była w stanie wskazać takie stanowiska, które osoba transpłciowa może objąć i czuć się bezpiecznie.



Zestaw informacji o kwestiach prawnych i formalnych, a także wskazówek do postępowania wobec osób transpłciowych, mogłyby być przydatne w pracy urzędników w instytucjach rynku pracy.

Niektórzy rozmówcy dostrzegali również potrzebę uwzględnienia tematyki transpłciowości w toku edukacji szkolnej. Dzięki temu byłoby możliwe kształtowanie wśród młodych osób postawy tolerancji i szacunku wobec społecznej różnorodności.



Kampania społeczna jak najbardziej. Ale ta praca powinna się zupełnie u podstaw zacząć, w podstawówce jakaś edukacja seksualna, kto to jest osoba transseksualna, że ona nie jest potworem, że tacy ludzie są. I wtedy takie dziecko dorasta, idzie sobie pracować, spotyka taką osobę w miejscu pracy i... ok, wiem kim jesteś.

I szkoły średnie gdzie bezwzględnie temat LGBT powinien zaistnieć. W jakiejś takiej sensownej formie, że wzajemny szacunek, zrozumienie. Dla tych, co są bardziej zaangażowani, możliwość poznania bezpośrednio, jakieś warsztaty antydystryminacyjne.



VI. WNIOSKI I ZALECENIA RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Przeprowadzone na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich badania społeczne, a także inne dostępne źródła wiedzy odnoszące się do rozważanej problematyki pozwalają na sformułowanie następujących wniosków i zaleceń.

1. BRAK UREGULOWAŃ DOTYCZĄCYCH MOŻLIWOŚCI UZGODNIENIA PŁCI METRYKALNEJ W POLSCE OGRANICZA PRAWO DO WYKONYWANIA PRACY SWOBODNIE WYBRANEJ PRZEZ OSOBY TRANSPŁCIOWE

Osoby transpłciowe znacznie rzadziej funkcjonują zgodnie z odczuwaną płcią w życiu zawodowym, niż w życiu w prywatnym. W trakcie tranzycji, której dokonanie trwa w Polsce niekiedy wiele lat, osoby transpłciowe unikają podejmowania pracy związanej z kontaktem z ludźmi, pracują w szarej strefie, podejmują pracę „po znajomości” – największą przeszkodą pozostaje fakt posługiwania się dokumentem tożsamości z oznaczeniem płci biologicznej, niezgodnej z płcią odczuwaną. Posiadanie dokumentu z danymi osobowymi, oznaczeniem płci, zdjęciem, nieodpowiadającym wyglądowi osoby transpłciowej, utrudnia podejmowanie zatrudnienia, ale także potęguje poczucie wykluczenia i upokorzenie związane z koniecznością ujawnienia transpłciowości przy okazji posługiwania się dokumentem tożsamości.

Dyskryminacji w obszarze zatrudnienia doświadczają zatem przede wszystkim osoby transpłciowe w trakcie tranzycji (zwłaszcza M-K), które dokonały już pewnych zmian w wyglądzie, ale nie dokonały jeszcze korekty płci metrykalnej. W badaniu respondenci opisywali następujące przypadki dyskryminacji – m.in. odmowa zatrudnienia, zwolnienie z pracy, gorsze traktowanie przez współpracowników po ujawnieniu odczuwanej tożsamości płciowej (unikanie kontaktu, negatywne komentarze, niechęć), kwestionowanie wiedzy i kompetencji, mobbing, odmowa umieszczenia na identyfikatorze preferowanego imienia, stawianie wyższych wymagań w porównaniu do innych pracowników, molestowanie (najczęstsza forma dyskryminacji), przemoc werbalna.

**Zalecenia:**

- Wprowadzenie regulacji prawnych umożliwiających uzgodnienie płci w szybkiej, przejrzystej i przystępnej procedurze; uwzględnienie konieczności posiadania dokumentu tymczasowego do posługiwania się nim w czasie tranzycji.
- Nowelizacja Kodeksu pracy i rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, w celu umożliwienia zmiany danych osobowych osób, które uzyskały orzeczenie sądu o ustaleniu płci zgodnej z ich tożsamością płciową.
- Rozpowszechnienie wśród pracodawców przez Państwową Inspekcję Pracy, organizacje pracodawców i związki zawodowe, wiedzy na temat zatrudniania transpłciowego pracownika – w szczególności rozpowszechnienie dobrych praktyk umożliwiających funkcjonowanie osoby transpłciowej w miejscu pracy zgodnie z odczuwaną płcią (przykładowo, posługiwanie się imieniem zgodnym z płcią odczuwaną przez pracownika, umożliwienie mu korzystania z toalety odpowiednio do odczuwanej płci, wydanie identyfikatora z odpowiednim imieniem). Istotne jest także informowanie pracodawców o sposobie prowadzenia dokumentacji związanej z zatrudnieniem osoby transpłciowej, przed, w trakcie i po tranzycji.
- Uwzględnienie konieczności uregulowania sytuacji prawnej i tym samym pełnej realizacji prawa do wykonywania pracy swobodnie wybranej przez osoby transpłciowe w Krajowym Programie na rzecz Równego Traktowania.

**2. SKALA DYSKRYMINACJI OSÓB TRANSPŁCIOWYCH
W OBSZARZE ZATRUDNIENIA JEST TRUDNA DO OSZACOWANIA**

Osoby transpłciowe rzadko decydują się reagować na doświadczane przypadki gorszego traktowania – najczęściej je ignorują i wybierają strategię „przeczekania”. Powodami niepodejmowania działań są obawy o pogorszenie sytuacji, brak wiary w skuteczność działań, a także niechęć do ujawnienia własnej transpłciowości. Osoby transpłciowe często nie wiedzą, gdzie mogłyby zgłosić przypadki dyskryminacji, nie dochodzą też odszkodowania i zadośćuczynienia na podstawie przepisów Kodeksu pracy i ustawy o równym traktowaniu.

**Zalecenia:**

- Nowelizacja Kodeksu pracy i ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania i wyraźne wskazanie, że zakazana jest dyskryminacja ze względu na tożsamość płciową.
- Uwzględnienie przez Państwową Inspekcję Pracy, przy gromadzeniu danych dotyczących liczby skarg pracowników na nierówne traktowanie, tożsamości płciowej jako niezależnej przesłanki dyskryminacyjnej.

3. WIEDZA O TRANSPŁCIOWOŚCI NIE JEST W POLSCE ROZPOWSZECHNIONA

Zdecydowana większość Polaków nie zna ani jednej osoby transpłciowej, nie ma wiedzy na temat transpłciowości i kojarzy to zjawisko wyłącznie negatywnie, co wpływa na niewielką akceptację osób transpłciowych w miejscu pracy. Osoby transpłciowe obawiają się negatywnych reakcji otoczenia wobec ujawnienia odczuwanej przez nie tożsamości płciowej. Głównym powodem nieujawniania transpłciowości jest obawa przed brakiem akceptacji, napiętnowaniem, odrzuceniem, a nawet przemocą. Osoby transpłciowe obawiają się reakcji współpracowników i przełożonych, pogorszenia relacji, wykluczenia, a także utraty pracy. Wielu badanych wskazywało, że ich otoczenie w pracy jest nietolerancyjne i nie posiada wiedzy o zjawisku transpłciowości.

Istotnym problemem jest także rozpowszechnienie w społeczeństwie – a więc także wśród pracodawców – stereotypów związanych z wykonywaniem określonych zawodów przez przedstawicieli jednej z płci. Po tranzycji, pracodawcy niekiedy są przekonani, że transkobiety nie powinny wykonywać typowo – w ich przekonaniu – „kobiecych” zawodów, a transmężczyźni – typowo „męskich”.

Zalecenia:

- Uwzględnienie w toku edukacji szkolnej – w związku z obowiązkiem prowadzenia edukacji antydyskryminacyjnej – treści dotyczących transpłciowości i stereotypów związanych z płcią. Zwiększenie wiedzy o osobach transpłciowych wśród dzieci i młodzieży ma na celu zmniejszenie stygmatyzacji i marginalizacji osób transpłciowych nie tylko w miejscu pracy, ale już na etapie edukacji szkolnej.