



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa, 07.08.17

Adam Bodnar

XI.411.2.2017.AK

**Pani**  
**Elżbieta Rafalska**  
**Minister Rodziny, Pracy**  
**i Polityki Społecznej**  
ul. Nowogrodzka 1/3/5  
00-513 Warszawa

Jako Rzecznik Praw Obywatelskich, pełniący także funkcję niezależnego organu do spraw równego traktowania, otrzymuję informacje o problemach i ograniczeniach, z jakimi spotykają się osoby transpłciowe na rynku pracy. Na podstawie zrealizowanych na zlecenie Rzecznika badań społecznych powstał **raport pt. „Równe traktowanie w zatrudnieniu bez względu na tożsamość płciową – analiza i zalecenia”<sup>1</sup>**. Wyniki badania potwierdziły przekazywane Rzecznikowi informacje i pozwoliły na sformułowanie wniosków dotyczących szczególnej sytuacji osób transpłciowych w analizowanym obszarze, na które chciałbym zwrócić uwagę Pani Minister.

Najistotniejszym wnioskiem wynikającym z przeprowadzonych badań jest **ograniczenie prawa do wykonywania pracy swobodnie wybranej przez osoby transpłciowe z powodu braku uregulowań umożliwiających uzgodnienie płci metrykalnej**. Największą przeszkodą dla aktywnych zawodowo osób transpłciowych pozostaje fakt posługiwania się dokumentem tożsamości z oznaczeniem płci biologicznej niezgodnej z płcią odczuwaną. Posiadanie przez osoby transpłciowe w procesie tranzycji dokumentów z danymi osobowymi, które nie odpowiadają wyglądowi takiej osoby, znacznie utrudnia podejmowanie zatrudnienia, a także potęguje poczucie wykluczenia.

W tym kontekście istotne jest zagadnienie **wydawania i prostowania świadectw pracy w celu umożliwienia zmiany danych osobowych osób, które uzyskały orzeczenie sądu o ustaleniu płci zgodnej z ich tożsamością płciową**. Konieczna jest pilna nowelizacja rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia

---

<sup>1</sup> Raport w wersji elektronicznej dostępny jest na stronie RPO pod adresem: [https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Rowne\\_traktowanie\\_w\\_zatrudnieniu\\_bez\\_wzgledu\\_na\\_tozsamosc\\_plciowa.pdf](https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Rowne_traktowanie_w_zatrudnieniu_bez_wzgledu_na_tozsamosc_plciowa.pdf).

2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 2292, z późn. zm.). Obecne przepisy nie przewidują możliwości zmiany danych osobowych w świadectwach pracy osób, które uzyskały stosowne orzeczenie sądowe o ustaleniu płci innej niż poprzednie oznaczenie metrykalne. Brak takiego uregulowania stawia osoby transpłciowe w niekorzystnej sytuacji w trakcie prowadzenia postępowań kwalifikacyjnych przez pracodawców, gdyż osoby te najczęściej dysponują świadectwami szkolnymi i dyplomami ukończenia szkół wyższych ze zmienionymi danymi osobowymi oraz świadectwami pracy, w których zawarte są już nieaktualne dane osobowe. W konsekwencji stają przed wyborem: rezygnacji z przedstawiania dotychczasowego dorobku zawodowego lub wyjaśniania swojej sytuacji. W badaniu przeprowadzonym na zlecenie Rzecznika respondenci opisywali takie przypadki dyskryminacji z tego powodu, jak całkowita odmowa zatrudnienia, zwolnienie z pracy, gorsze traktowanie przez współpracowników, mobbing, molestowanie, czy przemoc werbalna. Z powyższego wynika, że brak możliwości zmiany danych osobowych w świadectwach pracy osób po sądowym uzgodnieniu płci stawia te osoby w gorszej sytuacji niż znajdują się pozostali pracownicy i kandydaci do pracy.

Dobrym rozwiązaniem tego problemu mogłoby być wprowadzenie regulacji analogicznej do przepisów normujących wydawanie świadectw szkolnych oraz dyplomów ukończenia studiów wyższych. Zgodnie z § 22 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 stycznia 2017 r. w sprawie świadectw, dyplomów państwowych i innych druków szkolnych (Dz. U. poz. 170, z późn. zm.) na świadectwie, dyplomie, zaświadczeniu i w dokumentacji przebiegu nauczania prowadzonej przez szkołę dokonuje się zmiany imienia (imion) lub nazwiska, jeżeli zmiana ta nastąpiła na podstawie decyzji administracyjnej albo orzeczenia sądowego wydanego w postępowaniu w sprawie zmiany płci. W tych przypadkach wydaje się świadectwo, dyplom lub zaświadczenie na nowe imię (imiona) lub nazwisko, a jeżeli ich wydanie nie jest możliwe – duplikat świadectwa, dyplomu lub zaświadczenia, po przedstawieniu decyzji administracyjnej albo orzeczenia sądowego i za zwrotem świadectwa, dyplomu lub zaświadczenia wydanego na poprzednie imię (imiona) lub nazwisko. Analogiczną regulację zawiera § 15 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 16 września 2016 r. w sprawie dokumentacji przebiegu studiów (Dz. U. poz. 1554) w odniesieniu do dyplomów ukończenia studiów wyższych.

Palącym problemem pozostaje także **brak świadomości samych osób transpłciowych, że dyskryminacja ze względu na tożsamość płciową w zatrudnieniu jest zakazana**. Osoby doświadczające nierównego traktowania często nie zgłaszają przypadków dyskryminacji żadnym organom czy instytucjom. Brak wiary w skuteczność działań również zniechęca do podejmowania starań o zmianę sytuacji. Za istotny należy zatem uznać postulat odpowiedniej nowelizacji ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r.

o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219). Należy wyraźnie wskazać w tych aktach prawnych, że dyskryminacja ze względu na tożsamość płciową w zatrudnieniu jest zakazana. Aktualnie Kodeks pracy wśród przykładowych przesłanek zakazanej dyskryminacji nie wymienia wprost tożsamości płciowej. Również ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie odnosi się bezpośrednio do dyskryminacji ze względu na tę cechę.

Wyniki badań wskazują, że równie **istotne jest rozpowszechnienie wśród pracodawców wiedzy na temat zatrudniania transpłciowych pracowników**. Wciąż występujące w społeczeństwie stereotypy na temat tej grupy osób powodują obawy przed brakiem akceptacji w miejscu pracy, napiętnowaniem czy odrzuceniem. Osoby transpłciowe obawiają się reakcji współpracowników i przełożonych po ujawnieniu swojej transpłciowości. Ponadto pracodawcy niekiedy są przekonani, że transkobiety nie powinny wykonywać typowo – w ich przekonaniu – „kobięcych” zawodów, a transmężczyźni – typowo „męskich”. Zwiększanie wiedzy o transpłciowości, a także zwalczanie stereotypów związanych z wykonywaniem określonych zawodów przez przedstawicieli jednej z płci przyczyni się do zmniejszenia stygmatyzacji i marginalizacji osób transpłciowych i pozytywnie wpłynie na ich włączenie społeczne.

Mając powyższe na uwadze, działając na podstawie art. 16 ust. 1 i art. 17b pkt 3 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2017 r. poz. 958), chciałbym poddać pod rozagę Pani Minister zasygnalizowane problemy. Będę zobowiązany za ustosunkowanie się Pani Minister do zaleceń wskazanych w załączonym raporcie oraz poinformowanie mnie o działaniach podejmowanych przez resort pracy i polityki społecznej w celu zapewnienia osobom transpłciowym równego traktowania w zatrudnieniu oraz o planowanych w tym zakresie pracach.

Załącznik:

- raport pt. „Równe traktowanie w zatrudnieniu bez względu na tożsamość płciową – analiza i zalecenia”.