



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa, 07.08.17

Adam Bodnar

XI.411.2.2017.AK

Pan
Adam Lipiński
Pełnomocnik Rządu do Spraw
Równego Traktowania
Kancelaria Prezesa Rady
Ministrów
Al. Ujazdowskie 1/3
00-583 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”¹**. Wyniki badania potwierdziły przekazywane Rzecznikowi informacje i pozwoliły na sformułowanie wniosków dotyczących szczególnej sytuacji osób transpłciowych w analizowanym obszarze, na które chciałbym zwrócić uwagę Pana Ministra.

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 pragnę jeszcze raz nawiązać do sygnalizowanej już przeze mnie konieczności pilnego rozpoczęcia prac nad Krajowym Programem Działań na rzecz Równego Traktowania na kolejne lata, który – stosownie do treści art. 22 ustawy z dnia

¹ 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.

3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219) – stanowi istotny instrument kształtowania polityki rządu w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji. W szczególności chciałbym poddać pod rozagę Pana Ministra uwzględnienie w pracach analitycznych i koncepcyjnych nad nowym programem **konieczności uregulowania sytuacji prawnej osób transpłciowych w zatrudnieniu**. W Krajowym Programie Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016 dostrzeżono szczególną sytuację osób transpłciowych na rynku pracy (II. Obszar: Równe traktowanie na rynku pracy i w systemie zabezpieczenia społecznego – Sytuacja na rynku pracy osób LGBT).

Istotnym problemem pozostaje także **brak świadomości samych osób transpłciowych, że dyskryminacja ze względu na tożsamość płciową w zatrudnieniu jest zakazana, a także niewielka wiedza społeczeństwa na temat transpłciowości**. 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. Zwracam się zatem do Pana Ministra z apelem o podejmowanie starań w celu szerzenia rzetelnej wiedzy na temat transpłciowości, zakazu dyskryminacji ze względu na tę cechę, a także praw przysługujących transpłciowym pracownikom w przypadku nierównego traktowania. Należy także dążyć do eliminowania rozpowszechnionych w społeczeństwie stereotypów oraz marginalizacji i stygmatyzacji osób transpłciowych, między innymi w miejscu pracy.

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 – „kobiecych” 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 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 Pana Ministra zasygnalizowane problemy. Będę zobowiązany za ustosunkowanie się do zaleceń wskazanych w załączonym raporcie oraz poinformowanie mnie o działaniach podejmowanych przez Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania w celu zapewnienia pełnego poszanowania praw osób

transpłciowych w zatrudnieniu oraz o ewentualnie planowanych w tym zakresie pracach. Będę wdzięczny za zamieszczenie informacji o raporcie na stronie internetowej Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania. Proszę też o poinformowanie o stanie prac nad Krajowym Programem Działań na rzecz Równego Traktowania na kolejne lata, począwszy od 2017 r.

Załącznik:

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