



Queer w walce o prawa pracownicze - problemy osób niecisłheteronormatywnych w pracy

Sytuacja osób Queerowych na rynku pracy jest szczególnie trudna. Duże korporacje na ogół starają się stwarzać pozory inkluzywności, dzięki czemu nieco łatwiej jest domagać się tam szacunku i równego traktowania. Dużo gorzej wygląda sytuacja osób zatrudnionych w małych firmach i na stanowiskach charakteryzujących się dużą rotacją pracowników, gdzie zwolnienie pracownika i zastąpienie go nowym nie wiąże się z dużymi kosztami.

Każda osoba zatrudniona na umowie cywilnoprawnej, na czarno lub pół-legalnie powinna znać swoje prawa i przestrzegać najlepszych praktyk opisanych przez nas w [poradniku dla osób zatrudnionych na śmieciówkach](#). W przypadku osób queerowych jest to szczególnie ważne, ponieważ znajomość swoich praw i możliwości jest pierwszą linią obrony przed dyskryminacją.

Rozmowa rekrutacyjna

Jeśli jesteś osobą trans/niebinarną i podajesz swoje wybrane imię w CV, a w opinii osoby przeprowadzającej rozmowę o pracę Twój wygląd i głos „nie pasuje” do tego, jak się przedstawiasz, rekruter może utracić zaufanie i uważać, że został „oszukany” i że rzekomo nie jesteś osobą, za którą się podajesz. W takiej sytuacji potwierdź po prostu, że to jesteś Ty, oraz że tak właśnie wyglądasz i się prezentujesz - po takim sprostowaniu dalsze obiekcje należy traktować jako przejaw złej woli osoby rekrutującej. Nie musisz podawać danych z dokumentów do momentu podpisania umowy, ani nie musisz tłumaczyć dlaczego przedstawiasz się tak jak się przedstawiasz. Dobrą praktyką jest nagranie rozmowy w której informujesz o formach gramatycznych i zaimkach, a także o imieniu z którego korzystasz. W przypadku dyskryminacji takie nagranie może być dowodem w sprawie o naruszenie dóbr osobistych.

Identyfikatory i zmiana danych w systemach firmy

Zdarza się, że firmy odmawiają umieszczenia wybranego imienia, zgodnego z tożsamością pracownika, na identyfikatorze umieszczonym na ubraniu lub w systemach informatycznych służących do komunikacji wewnątrz firmy. Nie ma żadnego przepisu, który wymagałby od firmy, aby prezentowane dane były zgodne z informacją na dowodzie osobistym. Wiele systemów, z których korzystają międzynarodowe firmy (takich jak **Slack**, czy **Bamboo**) zawiera już możliwość podania preferowanych zaimków i tożsamości płciowej. Domagaj się możliwości identyfikowania się swoim wybranym imieniem i zaimkami, jest to Twoje niezbywalne konstytucyjne prawo, a jego poszanowanie jest obowiązkiem pracodawcy. Jeśli to możliwe po prostu zmień swoje dane w systemie lub zażądaj tego od osoby uprawnionej, jeśli nie masz dostępu.

Benefity dla osób bliskich

Wiele firm wprowadza benefity w postaci kart **Multisport** lub pakietów ubezpieczeń medycznych dla małżonków pracowników. Brak równości małżeńskiej w Polsce powoduje, że osoby pozostające w związkach jednopłciowych mogą być dyskryminowane. Nie ma jednak żadnego przepisu, który zabraniałby firmom oferowania takich kart osobom najbliższym, niezależnie od ich statusu małżeńskiego. Jeśli w Twojej firmie stosowane są takie benefity, nie zgadzaj się na dyskryminację!

Opieka medyczna

Skierowania na badania medycyny pracy wystawione na wybrane imię mogą nie być honorowane przez dostawcę usług medycznych i niekoniecznie musi to być wina firmy. Jeśli otrzymasz odmowę świadczenia usług medycznych, mimo jasnej informacji, że chodzi o właściwą osobę, złóż skargę i domagaj się, żeby Twoja firma też złożyła taką skargę usługodawcy.

Jeśli posiadasz kartę abonamentową u dostawcy usług medycznych, korzystaj z niej, żeby wykonać potrzebne Ci badania endokrynologiczne i inne. Jeśli potrzebujesz opieki osób specjalistycznych, skorzystaj z porady społeczności, takich jak **Grupa wsparcia dla osób transpłciowych** na facebooku, żeby dowiedzieć się, jakie osoby specjalistyczne są godne polecenia. Być może ta osoba specjalistyczna będzie pracować u danego dostawcy usług, u którego masz wykupiony abonament. Jeżeli nie, nadal możesz wykonać zlecone badania w ramach abonamentu, choć może to wymagać dodatkowej konsultacji np. z endokrynolożką zatrudnioną przez tego usługodawcę. Podczas rozmowy nie musisz udzielać wszystkich informacji – wystarczy, że powiesz że leczysz się u innej osoby specjalistycznej i że potrzebujesz zrealizować badania.

Dostęp do toalet w biurze

W nowoczesnych biurach oprócz toalet oznaczonych w sposób binarny powinny znajdować się toalety dla osób niepełnosprawnych, które nie są oznaczone płciowo. Jeśli nie czujesz się komfortowo w żadnej z binarnych toalet, możesz z niej korzystać. Jeśli takiej toalety nie ma w Twoim biurze, a pracujesz w firmie, która stawia na inkluzywność domagaj się, żeby została wprowadzona, lub żeby toalety nie miały oznaczeń płci.

Dyskryminacja płacowa

W większości firm nie ma jawności płac, a coraz więcej pracodawców decyduje się na wprowadzanie klauzuli zabraniającej wymieniać się informacjami dotyczącymi wysokości zarobków. Choć podobna klauzula nie posiada żadnej podstawy prawnej i naruszenie takiego zapisu nie może być przyczyną legalnego zwolnienia z pracy, utrudnia to swobodną rozmowę o stawkach będącą najlepszym sposobem pozwalającym uchronić się przed dyskryminacją płacową dotyczącą w szczególności członków grup marginalizowanych, w tym osób **LGBTQIA+**. Długoterminowo problem może zostać rozwiązany przez jawność widełek płacowych na danych stanowiskach, co jest postulatem, który należy popierać. Póki co, możesz się posiłkować dostępnymi publicznie branżowymi opracowaniami dotyczącymi zarobków na danych stanowiskach. Możesz porównać podawane tam dane z własnymi zarobkami, żeby się zorientować, czy są na właściwym poziomie. Takie publikacje oferuje za darmo na swoich stronach np. agencja **HAYS**. Niektóre wyszukiwarki ofert pracy, jak **Nofluff jobs**, wymagają od ogłoszeniodawców podawania widełek płacowych.

UWAGA: *Porady zawarte powyżej mogą nie sprawdzić się w przypadku osób w bardziej niepewnej sytuacji materialnej i prawnej, bardziej narażonych na nadużycia ze strony pracodawców. Walka o prawa osób cisheteronormatywnych wymaga przetarcia szlaków, ale jeśli nie zaczniemy tego robić i zawsze będziemy schodzić z drogi, może to nas tylko zaprowadzić z powrotem do szafy!*

Walcz o swoje prawa!

Jeśli czujesz, że padasz ofiarą dyskryminacji w pracy, podejmij działanie. Kontaktuj się ze Związkiem Syndykalistów Polski i walcz razem z nami o prawa pracownicze!

Związek Syndykalistów Polski – Związek Wielobranżowy Warszawa
facebook.com/ZSPZwiazekWielobranzowyWarszawa
ZSP.NET.PL