

Kodeks dobrych praktyk

we współpracy i zatrudnianiu
osób ze społeczności LGBT+
w kancelarii



IZBA ADWOKACKA
W WARSZAWIE



Kodeks dobrych praktyk we współpracy i zatrudnianiu osób ze społeczności LGBT+ w

1. Preambuła

- 1) Mając na uwadze, że osoby ze społeczności LGBT+ są narażone na wykluczenie i dyskryminację w miejscu pracy i środowisku zawodowym, wprowadza się w

(dalej: „Kancelaria prawna”) Kodeks dobrych praktyk we współpracy i zatrudnianiu osób ze społeczności LGBT+ (dalej: „Kodeks”).

- 2) Kodeks zmierza do wspierania osób ze społeczności LGBT+ i ochrony ich praw oraz poszanowania godności, wolności i równości człowieka.
- 3) Celem Kodeksu jest przyczynienie się do poszerzenia wiedzy i zrozumienia doświadczeń osób LGBT+, a także stworzenie przyjaznego miejsca pracy, w którym idea różnorodności i inkluzji (diversity & inclusion) będzie wspierana i rozumiana jako atut organizacji, dzięki czemu osoby pracujące będą mogły czuć się swobodnie i być sobą.

2. Równe traktowanie osób współpracujących i zatrudnionych.

- 1) Przedstawione w Kodeksie dobre praktyki stanowią rekomendacje w celu stosowania ich zarówno wobec osób zatrudnionych wobec osób współpracujących na innej podstawie niż umowa o pracę, jak i osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Różnice w tym zakresie nie mogą wpływać na równe traktowanie.
- 2) Obowiązkiem Kancelarii prawnej jest nie tylko wyeliminowanie i zapobieganie dyskryminacji w miejscu pracy, w tym zapobieganie nierównemu traktowaniu jednych osób pracujących przez inne osoby, ale także zapewnienie kultury organizacyjnej, gdzie osoba, którą spotkają zachowania mogące mieć charakter dyskryminacji ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową, nie będzie obawiała się zgłoszenia ich w miejscu pracy.
- 3) Kancelaria prawna monitoruje równe traktowanie ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową osób, które ujawniły w miejscu pracy swoją orientację seksualną lub tożsamość płciową, w szczególności w takich obszarach jak dostęp do zatrudnienia i warunki zatrudnienia, w tym wynagrodzenia i benefity, dostęp do szkoleń i awansów oraz ochrona przed zwolnieniami.
- 4) Zakres podmiotowy zakazu nierównego traktowania w Kodeksie pracy oraz ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania obejmuje orientację seksualną jako zakazaną podstawę nierównego traktowania, nie wskazując wprost tożsamości płciowej. Zgodnie z orzecznictwem ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć dotyczy także tożsamości płciowej.

3. Definicje

W celu przybliżenia terminologii związanej z tematyką osób LGBT+ poniżej przedstawione zostało wyjaśnienie podstawowych terminów:

- a) cisplciowość – tożsamość płciowa, w której płeć odczuwalna jest taka sama jak płeć przy urodzeniu;
- b) coming out – proces określania siebie jako geja, lesbijka, osoba biseksualna albo osoba transpłciowa i mówienia o tym otwarcie w przestrzeni publicznej lub prywatnej;
- c) gej – homoseksualny mężczyzna;
- d) heteroseksualność – orientacja psychoseksualna, w której zaangażowanie psychoemocjonalne i seksualne skierowane jest do osób płci przeciwnej;
- e) homofobia – wynikające z niewiedzy uprzedzenie w stosunku do lesbijek, gejów lub osób biseksualnych, które może objawiać się m.in. lękiem czy agresją;
- f) homoseksualność – orientacja psychoseksualna, w której zaangażowanie psychoemocjonalne i seksualne skierowane jest do osób tej samej płci;
- g) lesbijka – homoseksualna kobieta;
- h) LGBT+ – z ang. skrót odnoszący się do lesbijek, gejów, osób biseksualnych oraz osób transpłciowych i innych osób nieutożsamiających się z heteroseksualnością lub cisplciowością (np. osoby aseksualne, panseksualne, osoby niebinarne);
- i) osoba biseksualna – osoba, której zaangażowanie psychoemocjonalne i pociąg seksualny kierowany jest do osób obu płci;
- j) osoba cisplciowa – osoba, której identyfikacja płci jest taka sama lub jest odczuwana jako ta przypisana przy urodzeniu;
- k) osoba niebinarna – osoba, której identyfikacja płci nie odpowiada binarnym określeniom „kobieta” albo „mężczyzna”;
- l) osoba transpłciowa – osoba, której tożsamość płciowa jest inna niż płeć przypisana przy urodzeniu;
- m) tożsamość płciowa – poczucie przynależności do danej płci;
- n) transfobia – wynikające z niewiedzy uprzedzenie w stosunku do osób transpłciowych lub niebinarnych, które może objawiać się m.in. lękiem czy agresją;
- o) tranzycja – szereg procesów (społecznych, medycznych, prawnych, psychologicznych), które przechodzi osoba transpłciowa i które mają na celu dostosowanie ciała i funkcjonowania społecznego do tożsamości płciowej.

4. Kształtowanie świadomości zespołu

- 1) Wsparcie i ochrona praw osób ze społeczności LGBT+ w miejscu pracy nie są możliwe bez ciągłego kształtowania świadomości zespołu w zakresie równych szans i zarządzania różnorodnością w obszarze orientacji seksualnej i tożsamości płciowej.
- 2) Kadra zarządzająca osobiście i zdecydowanie będzie reagowała na wszelkie przejawy dyskryminacji w miejscu pracy, w tym homofobii i transfobii.
- 3) Dla osób zarządzających organizujemy tzw. diversity trainings, podczas których osoby uczestniczące w szkoleniach poznają stereotypy i uprzedzenia, a także ich wpływ na podejmowane przez nie decyzje oraz rezultaty pracy.

- 4) W przypadku pozostałych osób nienależących do kadry zarządzającej zapewniamy prowadzenie regularnych szkoleń wewnętrznych z zakresu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na orientację seksualną oraz kampanii edukacyjno-informacyjnych dotyczących społeczności LGBT+, wykazując przy tym korzyści wynikające ze stosowania zasad różnorodności i inkluzji.
- 5) Język stosowany w oficjalnej dokumentacji oraz komunikacji zewnętrznej i wewnętrznej powinien być językiem inkluzywnym.

5. Tworzenie przyjaznego miejsca pracy

- 1) Kancelaria korzysta z szerokiego wachlarza działań służących stworzeniu przyjaznego osobom LGBT+ miejsca pracy.
- 2) W ogłoszeniach rekrutacyjnych oraz wszystkich działaniach związanych z procesem rekrutacyjnym, w tym marketingiem rekrutacyjnym zamieszczana będzie informacja, iż mamy do czynienia z Kancelarią prawną równych szans, także w obszarze orientacji seksualnej i tożsamości płciowej.
- 3) Kancelaria prawna zapewnia możliwość posługiwania się preferowanym imieniem i zaimkami oraz zwracanie się do danej osoby, używając imienia, rodzaju i zaimków, których sobie życzy.
- 4) Kancelaria prawna gwarantuje niedyskryminacyjny charakter strojów obowiązujących w miejscu pracy, zwłaszcza poprzez unikanie stereotypów związanych z płcią oraz zapewnia osobom transpłciowym możliwości ubierania się zgodnie z ich tożsamością płciową.
- 5) Każda osoba pracująca ma możliwość do korzystania z łazienki oraz szatni zgodnie ze swoją tożsamością płciową. W Kancelarii prawnej funkcjonują toalety neutralne płciowo, z których może korzystać każda osoba niezależnie od tożsamości płciowej.
- 6) Kancelaria prawna zapewnia osobom LGBT+ dostęp do wszystkich świadczeń pracowniczych oraz programów socjalnych, w szczególności urlop na wzór urlopów rodzicielskich w sytuacji, gdy osoba wychowuje dziecko w parze jedno płciowej, urlopów okolicznościowych oraz opieki nad chorymi współmałżonkami / partnerami tej samej płci, możliwość zgłoszenia współmałżonków / partnerów do prywatnej opieki medycznej, uwzględnianie współmałżonków / partnerów w przypadku zaproszeń na wydarzenia mające miejsce w Kancelarii prawnej.
- 7) Kancelaria prawna jest otwarta na tzw. reverse mentoring, czyli umożliwienie osobom LGBT+ wskazywania kadrze zarządzającej lub innej wskazanej osobie tematów ważnych dla społeczności w miejscu pracy, a także sygnalizowania ich potrzeb.
- 8) Dla celów wsparcia, konsultacji oraz realizacji polityki równości i różnorodności w Kancelarii prawnej umożliwia się tworzenie tęczyowych grup oraz sieci pracowniczych, które powinny być dostępne nie tylko dla osób LGBT+, ale również dla innych osób zainteresowanych tematyką, czyli tzw. osób sojusznicznych.
- 9) Kancelaria prawna prowadzi działania mające na celu uwidocznienie, że stanowi ona otwarte i tolerancyjne miejsce pracy poprzez m.in. obchodzenie pride month, udział w paradzie lub marszu równości, wywieszenie tęcowej flagi, udostępnianie informacji na temat polityki antydyskryminacyjnej Kancelarii prawnej na stronie internetowej.

6. Poufność

- 1) W celu zapewnienia każdej osobie bezpieczeństwa oraz zdrowia psychicznego w miejscu pracy należy przestrzegać zasad poufności.
- 2) Orientacja seksualna oraz tożsamość płciowa stanowią informację poufną, której ujawnienie w miejscu pracy wynika jedynie z indywidualnych potrzeb danej osoby.
- 3) Status osoby transpłciowej, historia tranzycji oraz związana z nią dokumentacja medyczna są informacją poufną.
- 4) Nasza Kancelaria prawna pozwala, ilekroć jest to możliwe ze względów formalnych, osobom nowozatrudnionym lub zatrudnionym już osobom przechodzącym proces tranzycji na określenie w dokumentach wewnętrznych używanego imienia. Zapewniamy adres e-mail i identyfikator służbowy z używanym imieniem.

7. Postanowienia końcowe

- 1) Kodeks wchodzi w życie z dniem .
- 2) Treść niniejszego Kodeksu została udostępniona osobom zatrudnionym w Kancelarii prawnej oraz z nią współpracującym, poprzez zamieszczenie go

