

**DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU
NA ORIENTACJĘ SEKSUALNĄ
W ZATRUDNIENIU**

Informator dla pracowników i pracownic

Warszawa 2015

Wydawca:

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania
Al. Ujazdowskie 1/3
00-583 Warszawa

www.rownetraktowanie.gov.pl

Wstęp

Lesbijki, geje, osoby biseksualne oraz transpłciowe doświadczają dyskryminacji na wielu różnych płaszczyznach. Żyją w świecie, w którym za normę uznaje się heteroseksualność i wszystko podporządkowuje się podziałowi na tożsamość męską i żeńską. Zwyczajna impreza integracyjna zorganizowana dla pracowników i pracownic wraz z rodzinami może wykluczać osoby nieheteroseksualne, które nie zdecydowały się na tzw. „coming out”, czyli „ujawnienie” swojej orientacji seksualnej lub transpłciowości. Wyraz „ujawnienie” został zapisany w cudzysłowie, bowiem słowo to ma konotację negatywną, tymczasem informacja o orientacji i transpłciowości nie powinna jej nosić.

Podobnie jest z językiem, w którym występuje wiele pejoratywnych określeń dotyczących osób nieheteroseksualnych. Używanie ich, nawet w żartach i bez złych intencji, może przyczyniać się do budowania wrogiej atmosfery w miejscu pracy, gdzie osoba bezpośrednio nimi dotknięta będzie mogła poczuć się zastraszona i napiętnowana. Mimo wprowadzenia zapisów dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową, osoby LGBT często zgłaszają naruszenie tych praw przez pracodawców do organizacji monitorujących sytuację na rynku pracy. Do najczęstszych przejawów nierównego traktowania i dyskryminacji zaliczyć można stawianie innych wymagań niż innym pracownikom, odmowę zatrudnienia, zwolnienie lub odmowę awansu.

Prawo

Zgodnie z **Konstytucją RP** wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32).

Zgodnie z **Kodeksem pracy** pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć¹ oraz **orientację seksualną** (art. 18^{3a} §1).

Zgodnie z **ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania** zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, **orientację seksualną** w zakresie: podejmowania kształcenia zawodowego, warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy (art. 8 ust. 1).

¹ W polskim prawie antydyskryminacyjnym, wdrażającym prawo Unii Europejskiej w tym zakresie, pojęcie tożsamości płciowej zawiera się w kryterium płci. W dalszej części opracowania używana będzie forma „płeć (tożsamość płciowa)”.

Co to jest dyskryminacja?

Dyskryminacja oznacza odmienne traktowanie różnych podmiotów (osób), które znajdują się w podobnej (porównywalnej) sytuacji.

Z reguły dyskryminacja ma związek z przynależnością do grupy wyróżnionej na podstawie cech takich jak: płeć (tożsamość płciowa), rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientacja seksualna. Dyskryminacja to zachowanie lub zaniechanie jakichś działań, najczęściej wynikające z uprzedzeń i stereotypów. Efektem dyskryminacji często jest wykluczenie społeczne danej osoby lub grupy.

Jakie są rodzaje dyskryminacji?

Dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na płeć (tożsamość płciową), rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Przykłady:

- ✓ uzależnienie zatrudnienia od wcześniejszego ujawnienia swojej orientacji seksualnej;
- ✓ domaganie się od kandydata na pracownika zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że kandydat nie jest nosicielem HIV i nie choruje na AIDS (wyjątek – niektóre zawody wymagają nienagannego stanu zdrowia);

- ✓ wyrządzanie pracownikowi przykrości z powodu jego orientacji seksualnej;
- ✓ odmowa zatrudnienia osoby o orientacji homoseksualnej na określonym stanowisku pracy;
- ✓ zwolnienie z pracy pod nieuzasadnionym pretekstem po ujawnieniu homoseksualnej orientacji pracownika.

Dyskryminacja pośrednia – to sytuacja, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć (tożsamość płciową), rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną 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.

Przykład:

- ✓ wprowadzenie uregulowań dotyczących dofinansowania do wypoczynku (np. preferencyjnych cen w ośrodku wypoczynkowym) dla małżonków; przepis pozornie niedyskryminujący wyklucza osoby pozostające w niesformalizowanych związkach nie z własnej winy oraz niejako wymusza ujawnienie orientacji seksualnej.

W jaki sposób stwierdzić dyskryminację?

Dla stwierdzenia dyskryminacji bezpośredniej pomocne może być porównanie osoby, której sytuacja jest rozważana z sytuacją (realnie występującą lub hipotetyczną) innej osoby, nie należącej do grupy wyróżnionej na podstawie jednej

z cech prawnie chronionych. Inną metodą ustalenia prawdopodobieństwa wystąpienia dyskryminacji bezpośredniej jest przeprowadzenie testu „Gdyby nie? ...”. Polega on na zadaniu pytania odnoszącego się do hipotetycznej sytuacji, uwzględniającej przynależność danej osoby do grupy narażonej na dyskryminację.

Dyskryminacja w zatrudnieniu

Jest zabroniona na podstawie Kodeksu pracy (umowy o pracę) i ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (umowy cywilnoprawne).

- ✓ Ochrona przed dyskryminacją w zatrudnieniu dotyczy takich przesłanek, jak: płeć (tożsamość płciowa), rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientacja seksualna i przynależność związkowa, a w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- ✓ Zabroniona jest dyskryminacja w odniesieniu m.in. do dostępu i warunków zatrudnienia pracowniczego (na umowę o pracę), awansowania, zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, korzystania z usług rynku pracy świadczonych przez urzędy pracy, pracy na własny rachunek, działalności gospodarczej lub zawodowej, podejmowania kształcenia i doskonalenia zawodowego. Zakaz dyskryminacji dotyczy m.in. molestowania, molestowania seksualnego i działań odwetowych wobec osób ujawniających wystąpienie dyskryminacji.

Ofiary dyskryminacji mogą dochodzić swoich praw!

- ✓ Mogą skorzystać z ochrony prawnej przed dyskryminacją - w zależności od sytuacji - przed sądem pracy lub sądem cywilnym.
- ✓ Mogą korzystać z pomocy w podjęciu decyzji, w jaki sposób dochodzić swoich praw. Takiej pomocy udzielają instytucje i organizacje zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji osób nieheteroseksualnych.

Świadkowie dyskryminacji nie powinni pozostawać obojętni. W takiej sytuacji można:

- ✓ zapoznać się z obowiązującymi przepisami prawnymi, zakazującymi dyskryminacji i związanymi z nimi środkami ochrony prawnej;
- ✓ wezwać osobę dopuszczającą się dyskryminacji do zaprzestania dyskryminującej praktyki lub zachowania, powołując się na obowiązujące przepisy prawa;
- ✓ powiedzieć osobie dyskryminowanej, że dyskryminacja jest niezgodna z prawem, przekazać jej informacje o możliwych metodach reagowania oraz wskazać instytucje i organizacje udzielające pomocy ofiarom dyskryminacji;
- ✓ wesprzeć osobę, która doznała dyskryminacji stając po jej stronie lub oferując pomoc;
- ✓ w przypadku sprawy o dyskryminację wystąpić w roli świadka dyskryminującego zdarzenia.

W przypadku, gdy do dyskryminacji doszło w miejscu pracy, współpracownik stając po stronie osoby doświadczającej dyskryminacji również podlega ochronie prawnej. Ewentualne próby wyciągnięcia konsekwencji za udzielenie pomocy ofierze dyskryminacji są zabronione!

Jakie działania wynikające z prawa pracy może podjąć osoba dyskryminowana?

Pracownik/pracownica, który padł ofiarą dyskryminacji może wystąpić do sądu pracy z pozwem o odszkodowanie za dyskryminację. Jeśli pracodawca naruszył wobec tej osoby zasadę równego traktowania, pracownik/pracownica ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d}). Kodeks pracy nie wyznacza górnej granicy odszkodowania, sąd może przyznać wyższą kwotę. Co ważne, sankcje za naruszenie zakazu dyskryminacji powinny osiągać swój cel, oddawać ciężar poniesionej szkody lub krzywdy oraz przeciwdziałać podobnym zachowaniom w przyszłości. Sąd może zatem zasądzić odpowiednią kwotę odszkodowania, obejmującą zarówno poniesione straty, jak i zadośćuczynienie za doznane krzywdy.

Sąd

Odwrócony ciężar dowodu

W polskim prawie obowiązuje zasada, według której na osobie wnoszącej sprawę do sądu ciąży obowiązek udowodnienia stanu rzeczy, na który się powołuje. Ta zasada nie obowiązuje w sprawach o dyskryminację. W przypadku tego typu spraw jest odwrotnie – z uwagi na to, że pracownikowi/pracownicy lub osobie starającej się o pracę trudno jest udowodnić dyskryminację, stosuje się zasadę przeniesienia

ciężaru dowodu na pracodawcę. To strona pozwana musi udowodnić, że nie naruszyła zasady równego traktowania. Oczywiście zasada ta nie oznacza, że osoba, która twierdzi, że stała się ofiarą dyskryminacji zwolniona jest od podejmowania jakichkolwiek działań. Musi ona uprawdopodobnić przed sądem, że doszło do naruszenia zasady niedyskryminacji, wskazując cechę, która była przyczyną dyskryminacji.

Po uprawdopodobnieniu, że doszło do nierównego traktowania, pracodawca musi udowodnić, że nierównego traktowania nie było lub w świetle prawa było ono dozwolone. Jeżeli pracownik/pracownica domaga się wyższego odszkodowania niż minimalne wynagrodzenie, musi udowodnić, że żądanie to jest zasadne.

Jak złożyć pozew?

Przed złożeniem pozwu, jeżeli jest to możliwe, należy zebrać materiał dowodowy dotyczący nierównego traktowania, np. robić notatki opisujące co i kiedy się zdarzyło, zachowywać materiały związane ze sprawą, np. dokumenty, które świadczą o nierównym traktowaniu, komunikaty, otrzymane e-maile. Warto również zorientować się, czy w miejscu pracy nie ma innych osób, które także czują się dyskryminowane oraz zastanowić się, kto ze współpracujących osób był świadkiem doznanej dyskryminacji.

Pozew składa się do sądu pracy – sądu rejonowego miejsca siedziby pracodawcy, do sądu w okręgu którego znajduje się zakład pracy bądź do sądu, w okręgu którego praca była, jest lub miała być wykonywana. Pozew powinien być sporządzony w 3 egzemplarzach, jego dwa egzemplarze składa się w sądzie, jeden (z potwierdzeniem jego złożenia) pozostawiając sobie. Jeżeli do pozwu dodawane są załączniki (np. umowa o pracę), należy załączyć je do każdego egzem-

plarza. Pozew można złożyć osobiście w sądzie lub przesłać listem poleconym zachowując dowód nadania.

Złożenie pozwu w sprawach o dyskryminację w sferze zatrudnienia jest zwolnione z opłat sądowych. Jeżeli na etapie postępowania będzie potrzebne wsparcie prawne, można starać się o ustanowienie przez sąd pełnomocnika z urzędu, który będzie reprezentować poszkodowaną osobę.

Ugoda

Pracownik i pracodawca mogą zawrzeć ugodę. Istnieje kilka sposobów jej zawarcia. Do ugody może dojść przed sądem lub poza sądem.

- ✓ Do ugody może dojść pomiędzy stronami bez pośrednictwa żadnych innych osób i podmiotów. Pracownik i pracodawca w drodze negocjacji mogą określić roszczenia, jakie ma spełnić pracodawca na rzecz pracownika lub pracownik na rzecz pracodawcy (np. zapłata uzgodnionej kwoty). Taka ugoda nie stanowi jednak tytułu egzekucyjnego, co oznacza, że jeżeli zobowiązanie nie zostanie wypełnione, konieczne będzie wniesienie sprawy do sądu.
- ✓ Zawarcie ugody z udziałem komisji pojednawczej – komisje pojednawcze powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa. Jeśli w zakładzie pracy nie działa organizacja związkowa, komisję pojednawczą powołuje pracodawca po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników. Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie zakończy się ugodą, pracownik może złożyć pozew do sądu pracy.
- ✓ Do ugody sądowej może dojść także podczas sprawy w sądzie. Do ugodowego zakończenia sporu strony

powinien skłaniać sąd, propozycja zawarcia ugody może wyjść także od każdej ze stron. Postępowanie sądowe może zostać zakończone ugodą już na pierwszej rozprawie, może jednak dojść do niej także na dalszych etapach postępowania. Pracodawca i pracownik mogą dojść do porozumienia również bez pośrednictwa sądu, przedstawiając mu tylko warunki uzgodnionej wcześniej ugody, lub zawrzeć ugodę przed mediatorem.

Skarga do Państwowej Inspekcji Pracy

Oprócz skierowania sprawy do sądu pracy, można także złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. Państwowa Inspekcja Pracy może dokonać kontroli zakładu pracy, by sprawdzić, czy pracodawca nie stosuje praktyk dyskryminacyjnych również wobec innych pracowników.

Inne działania

Osoba doświadczająca nierównego traktowania lub dyskryminacji może podjąć także inne działania prawne – ma prawo wystąpić z pozwem o naruszenie dóbr osobistych. Jeżeli potrzebuje wsparcia w przygotowaniu się do spraw sądowych, może zwrócić się z prośbą o pomoc do organizacji pozarządowych zajmujących się kwestiami dyskryminacji. Może także poszukać bezpłatnej pomocy prawnej blisko swojego miejsca zamieszkania – porad prawnych udzielają często punkty konsultacyjne przy urzędach miast i gmin lub ośrodki interwencyjno-kryzysowe. W sytuacji, w której osoba nie jest w stanie ponieść kosztów wynagrodzenia adwokata lub radcy prawnego, może być jej także przyznany pełnomocnik z urzędu.

Trzeba pamiętać!

- ✓ Dyskryminacja jest w Polsce zabroniona.
- ✓ Ofiary dyskryminacji nie są bezbronni, polskie prawo zapewnia im ochronę.
- ✓ Zgodnie z obowiązującym prawem pracodawca ma obowiązek zapewnić środowisko pracy wolne od dyskryminacji.
- ✓ W postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania stosowany jest tzw. odwrócony ciężar dowodu – ten, kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania uprawdopodobnia fakt jej naruszenia, ten komu zarzucono naruszenie tej zasady jest zobowiązany wykazać, że nie dopuścił się naruszenia.
- ✓ Pomocy ofiarom dyskryminacji mogą udzielić instytucje i organizacje powołane do reagowania w takich sytuacjach.
- ✓ Ofiary dyskryminacji nie ponoszą odpowiedzialności za zachowania osób, które je dyskryminują.
- ✓ Świadkowie dyskryminacji nie powinni pozostawać obojętni. Mogą poinformować osobę dyskryminowaną o możliwych metodach reagowania i pomóc jej w poszukiwaniu organizacji, która wspiera osoby doświadczające dyskryminacji.

Przykładowe polskie organizacje pozarządowe działające w obszarze zwalczania dyskryminacji:

Fundacja Transfuzja – działa na rzecz praw osób transpłciowych, zajmując się rzecznictwem ich praw, udzielaniem wsparcia, prowadzeniem edukacji społecznej na temat zjawiska transpłciowości oraz promowaniem kultury osób transpłciowych. www.transfuzja.org

Helsińska Fundacja Praw Człowieka – jedna z najbardziej znanych i doświadczonych organizacji działających na rzecz praw człowieka w Polsce i Europie. Prowadzi m.in. edukację w zakresie praw człowieka, wspiera działalność organizacji praw człowieka, monitoruje tworzenie i egzekwowanie prawa, udziela także bezpłatnej pomocy prawnej uchodźcom, cudzoziemcom oraz osobom doświadczającym naruszeń praw i wolności człowieka przez organy władzy państwowej. www.hfhr.pl

Kampania Przeciw Homofobii – zajmuje się kształtowaniem postaw tolerancji oraz przełamywaniem uprzedzeń i stereotypów wobec osób bi- i homoseksualnych, kształtowaniem ich pozytywnej tożsamości oraz realizacją działań edukacyjnych. www.kph.org.pl

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego – zajmuje się rozwojem nauki prawa antydyskryminacyjnego, upowszechnia wiedzę w tym zakresie oraz aktywne działa na rzecz zwalczania dyskryminacji, m.in. poprzez świadczenie poradnictwa prawnego. www.ptpa.org.pl

Stowarzyszenie Lambda Warszawa – realizuje działania pomocowe skierowane do osób homo- i biseksualnych, zajmuje się edukacją społeczną na temat zjawiska homo- i biseksualizmu oraz prowadzi monitoring przypadków dyskryminacji ze względu na orientację seksualną. www.lambda.warszawa.org

Podstawowe pojęcia:

Gej – mężczyzna o orientacji homoseksualnej.

Homofobia – postawa społeczna charakteryzująca się wrogością, uprzedzeniem i lękiem wobec przedstawicieli mniejszości seksualnych. Homofobia jest uprzedzeniem, a więc uwarunkowaną społecznie awersyjną postawą wobec gejów, lesbijek, osób biseksualnych oraz transeksualnych, opartą wyłącznie na ich orientacji seksualnej, ignorującą indywidualne cechy członków/-kiń tej grupy.

Lesbijka – kobieta o orientacji homoseksualnej.

LGBT – skrót do słów ang. słów lesbian, gay, bisexual, transsexual/transgender – czyli lesbijki, geje, osoby biseksualne i transeksualne/transpłciowe.

Molestowanie – 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 – 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.

Mowa nienawiści – wypowiedzi (ustne i pisemne) oraz przedstawienia ikoniczne i ilustracje łączące, oskarżające, wyszydzające i poniżające grupy i jednostki m.in. z powodów takich, jak: wyznanie, rasa, pochodzenie etniczne i narodowe. W zaleceniach Komitetu Rady Europy można znaleźć definicję ogólną mowy nienawiści, według której są to: „wypowiedzi, które szerzą, propagują i usprawiedliwiają nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm oraz inne formy nietolerancji, podważające bezpieczeństwo demokratyczne, spójność kulturową i pluralizm” – Rekomendacja Komitetu Ministrów Rady Europy nr R/97/20. W Polsce znieważanie lub nawoływanie do nienawiści na tle narodowościowym, rasowym, etnicznym oraz wyznaniowym jest zabronione i karane na podstawie art. 256 i 257 Kodeksu karnego. Brak jest wciąż przepisu szczególnego prawa karnego chroniącego wprost osoby przed nienawiścią z powodu orientacji psychoseksualnej lub tożsamości płciowej. Jednak w zależności od stanu faktycznego zachowanie osoby używającej mowy nienawiści może wyczerpywać znamiona przestępstwa, np. z art. 190 (groźba), art. 212 (pomówienie) lub art. 216 (zniewaga) Kodeksu karnego.

Orientacja seksualna – to sposób, w jaki dana osoba określa swoją seksualność z punktu widzenia płci osób, w których się zakochuje lub z którymi nawiązuje relacje intymne. Najczęściej mówi się o orientacjach (tożsamościach): heteroseksualnej, biseksualnej i homoseksualnej. Orientację seksualną najczęściej opisuje się na continuum (linii), gdzie na jednym krańcu wyróżnia się całkowitą heteroseksualność, na przeciwnym homoseksualność, a między nimi znajdują się różne wymiary biseksualności.

Płeć społeczno-kulturowa (gender) – pojęcie odnoszące się do różnic społeczno-kulturowych (a nie biologicznych) między kobietami i mężczyznami, które są nabyte (przyswojone w procesie wychowania i socjalizacji). Płeć społeczno-kulturowa jest zespołem atrybutów, postaw, ról społecznych

i zachowań, przypisywanych mężczyźnie lub kobiecie przez szeroko rozumianą kulturę. Mechanizmy społeczne powodują, że od kobiet i mężczyzn oczekuje się wypełnienia tych norm i ról. Płeć społeczno-kulturowa jako zespół norm może zmieniać się w czasie, jest zależna od kręgu kulturowego, w którym funkcjonuje oraz od dominującej religii.

Tożsamość płciowa – poczucie przynależności do danej płci, wewnętrzna identyfikacja z kobietą lub mężczyzną, może być różna od płci biologicznej, połączona z silnym pragnieniem korekty ciała, tak aby odpowiadało ono płci odczuwanej (transseksualizm). Nie jest związana z orientacją seksualną.

Transfobia – postawa społeczna charakteryzująca się wrogością, uprzedzeniem oraz dyskryminacją osób transpłciowych (transseksualnych, transwestytycznych, transgenderowych). Wiele osób transpłciowych doświadcza również homofobii ze strony osób błędnie traktujących medycznie rozpoznane zaburzenia tożsamości płciowej jako formę homoseksualizmu.

Transpłciowość – ogólny termin przypisywany całej różnorodności jednostek, zachowań i grup wykazujących tendencje do odbiegania od roli płciowej człowieka, przydzielonej zwykle (choć nie zawsze fizjonomicznie, jednak zawsze genetycznie) przy urodzeniu, a także od przypisywanych jej tradycyjnych ról społecznych. Transgenderyzm jest formą tożsamości płciowej (samoidentyfikacja jako mężczyzna, kobieta), która nie zgadza się z „rodzajem przypisanym” (identyfikacja w oczach innych jako kobieta bądź mężczyzna na podstawie płci fizycznej/genetycznej). Transgenderyzm nie pociąga za sobą ustalonej orientacji seksualnej.

Transseksualizm – zaburzenie identyfikacji płciowej, postać zespołu dezaprobaty płci, polegająca na pragnieniu życia i bycia akceptowanym jako osoba płci przeciwnej fizycznie. Osoby o biologicznych cechach płci męskiej, ale poczuciu bycia płci żeńskiej oznaczamy M/K lub nazywamy transseksua-

listkami, natomiast osoby o biologicznych cechach płci żeńskiej, lecz czujące się mężczyzną oznaczamy K/M lub nazywamy transseksualistami. Nie można mylić z transwestytyzmem, który jest skłonnością do czasowej identyfikacji z płcią przeciwną, która może wyrażać się chęcią upodobnienia do niej, np. poprzez zakładanie jej ubrań i naśladowanie zachowania. Transwestytyzm nie jest związany z osiągnięciem satysfakcji seksualnej lecz psychicznej i/lub emocjonalnej. Nie jest on związany z orientacją seksualną.

Notatki:

Materiał opracowany na podstawie:

- 1) „Równe traktowanie w administracji publicznej Podręcznik”, red. Dorota Bregin, Małgorzata Łojkowska, Michał Pawłęga, Ewa Rutkowska, Warszawa 2014;
- 2) „Mowa nienawiści”, red. Michał Bilewicz, Marta Marchlewska, Wiktor Soral, Mikołaj Winiewski, Warszawa 2014, Fundacja im. Stefana Batorego.