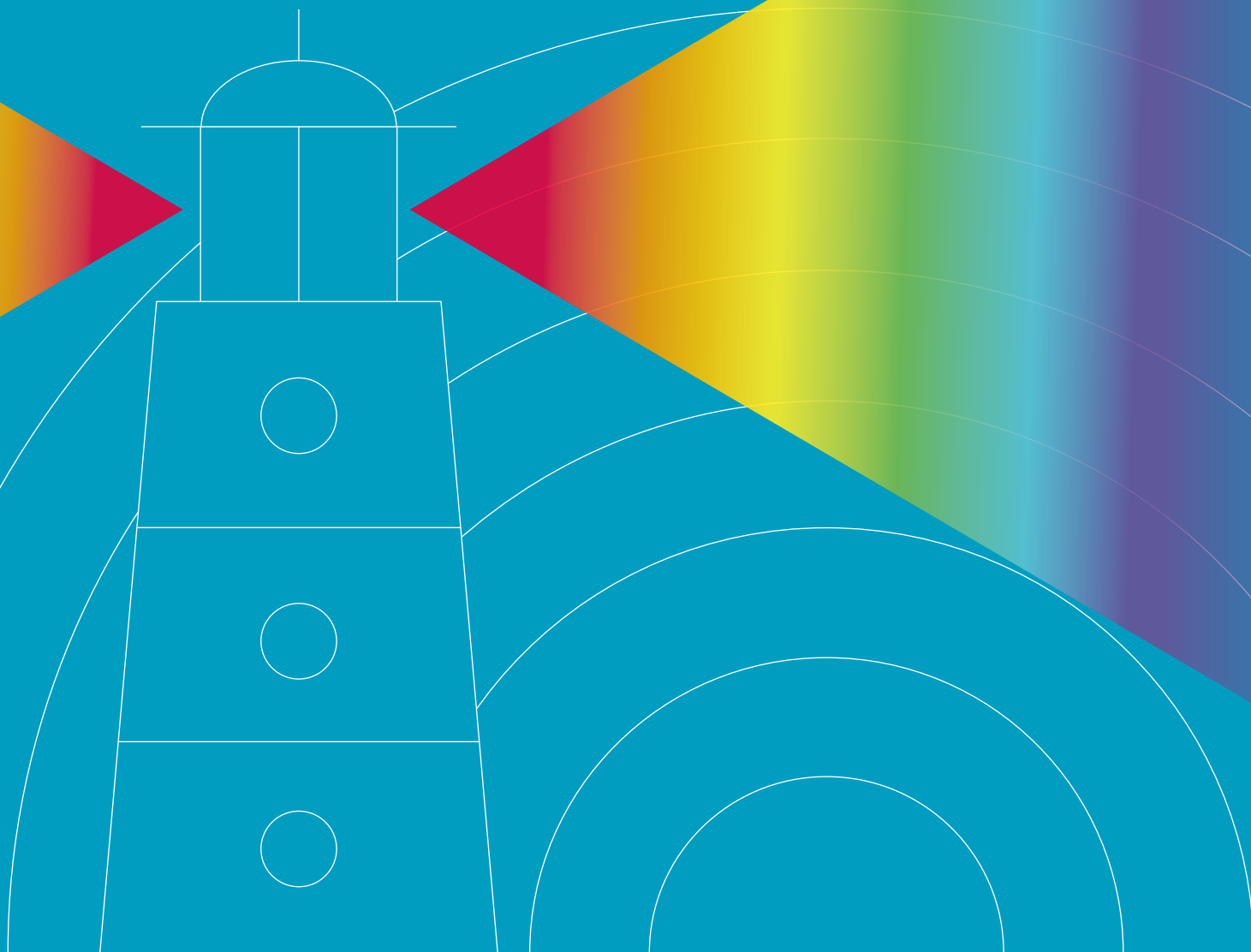


BIZNES NIE WYKLUCZA



Bezpieczne przystanie

Po co mówić o osobach LGBT+
w miejscu pracy?



miłość
nie wyklucza
STOWARZYSZENIE

SKANSKA

Bezpieczne przystanie

Po co mówić o osobach LGBT+
w miejscu pracy?

Bezpieczne przystanie

Po co mówić o osobach LGBT+ w miejscu pracy?

Publikacja powstała dzięki współpracy koncepcyjnej i finansowej
Spółki biurowej Skanska i Stowarzyszenia Miłość Nie Wyklucza

Osoby autorskie

Hubert Sobecki, Aleksandra Kaczorek,
Milena Adamczewska-Stachura, Bartłomiej Budnicki,
Oktawiusz Chrzanowski

Koncepcja publikacji

Bartłomiej Budnicki, Hubert Sobecki

Konsultacje merytoryczne

Bartłomiej Budnicki, Sylwia Kaczmarek

Redakcja prowadząca

Oktawiusz Chrzanowski

Współpraca researcherska

Idzie Jurczak

Opracowanie graficzne i skład

Marianna Wybieralska

Redakcja i korekta

Grażyna Boczkowska

Wydawca

Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza

ul. Wspólna 61/102

00-687 Warszawa

kontakt@mnw.org.pl

mnw.org.pl

Warszawa, 2022

ISBN wersji online: 978-83-958816-9-5

ISBN wersji drukowanej: 978-83-958816-8-8

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

Przedruk niniejszej publikacji w całości lub w części jest możliwy
wyłącznie za zgodą Stowarzyszenia Miłość Nie Wyklucza.

Cytowanie oraz wykorzystywanie danych jest dozwolone
z podaniem źródła.



**miłość
nie wyklucza**
STOWARZYSZENIE

SKANSKA

Patronat medialny

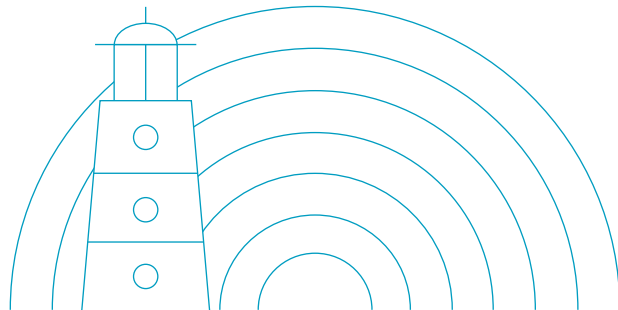
NOZZ



GAZETA.PL

QUEER^{PL}
PORTAL LUDZI LGBT

**MY
COMPANY**
POLSKA



Osoby pracujące w bardziej akceptujących firmach cieszą się lepszym zdrowiem – fizycznym i psychicznym, a to z kolei przekłada się na wyniki całej organizacji.

O raporcie

Raport „Bezpieczne przystanie” powstał z myślą o różnych grupach odbiorców, które łączy troska o tworzenie inkluzywnych miejsc pracy.

Dla osób ze społeczności LGBT+¹ i grona osób sojusznicych może być motywacją do szukania pracy w firmach, które podejmują konkretne działania na rzecz tej społeczności oraz do angażowania się w budowanie nowych czy rozwijanie już istniejących sieci pracowniczych wspólnie z osobami sojuszniczymi w miejscu pracy. Dla sieci pracowniczych z różnych firm raport może stanowić źródło wiedzy o tym, czym zajmują się „rówieśnicze” sieci z innych firm i inspiracji do podejmowania kolejnych działań, w tym realizowanych na płaszczyźnie międzyfirmowej, na przykład w ramach sieci LGBTQ+ Network of Networks².

Lista organizacji i osób, które mogą wesprzeć pracodawców w tworzeniu bezpiecznych przystani, **przyda się i sieciom, i działom HR, a także innym osobom w firmach żywo zainteresowanych tematyką Diversity, Equity and Inclusion (DE&I)**. Bywa, że w gąszczu działań marketingowych prowadzonych przez podmioty z szeroko pojętego otoczenia DE&I trudno wyłowić te, które będą nie tylko na najwyższym merytorycznym poziomie, ale też pomogą wpłynąć na zachowania i postawy osób zatrudnionych w organizacjach, w tym tych na stanowiskach kierowniczych. Na liście, którą prezentujemy w raporcie, znalazły się osoby i organizacje zarekomendowane przez biznes. Dla tych osób i organizacji nasz raport może działać jak drogowskaz, gdzie w biznesie szukać partnerów, gdzie jest podatny grunt na wspólne działanie.

Wreszcie – raport kierujemy również do pracodawców, zarówno tych, którzy już podjęli działania i chcą robić więcej na rzecz poprawy sytuacji osób ze społeczności LGBT+, jak i tych, którzy takich działań jeszcze nie podjęli, funkcjonując w przekonaniu, że nie mają do tego narzędzi w ramach obecnego porządku prawnego. Tymczasem istnieją i narzędzia, i dobre przykłady ze strony firm, które w tym obszarze już działają. Funkcjonują one w warunkach ustalanych przez ustawodawców, ale nie pozostają bezsilne – ani na poziomie pojedynczych pracodawców, ani jako szersza społeczność biznesowa. Wciąż niezdecydowanych być może przekona fakt, że różnorodność i włączanie są integralnymi elementami zrównoważonego rozwoju – trendu, którego wobec rosnących oczekiwań społecznych i wymogów regulacyjnych biznes nie może ignorować. A także, o czym wspominamy w tym raporcie, że to się po prostu optaca.

Niniejszy raport prezentuje wybrane przykłady sieci pracowniczych, działań wspierających i podmiotów, które mogą wspierać pracodawców w tworzeniu inkluzywnych miejsc pracy, nie tylko dla osób LGBT+, ale także w ramach szeroko pojętej różnorodności. Mamy nadzieję, że nie jest to pierwsze ani ostatnie tego typu opracowanie i zakładamy, że lista przykładów będzie rozwijana w kolejnych edycjach. Tym raportem, pierwszym tego typu w Polsce, chcemy zainicjować szeroką wymianę doświadczenia i wiedzy o tym, w jaki sposób sektor prywatny może stać się istotną, bezpieczną przystanią dla pracowników społeczności LGBT+. **Powstanie kolejnych edycji będzie uzależnione od pozyskania wsparcia finansowego i zaangażowania organizacyjnego biznesu w kolejnych latach.**

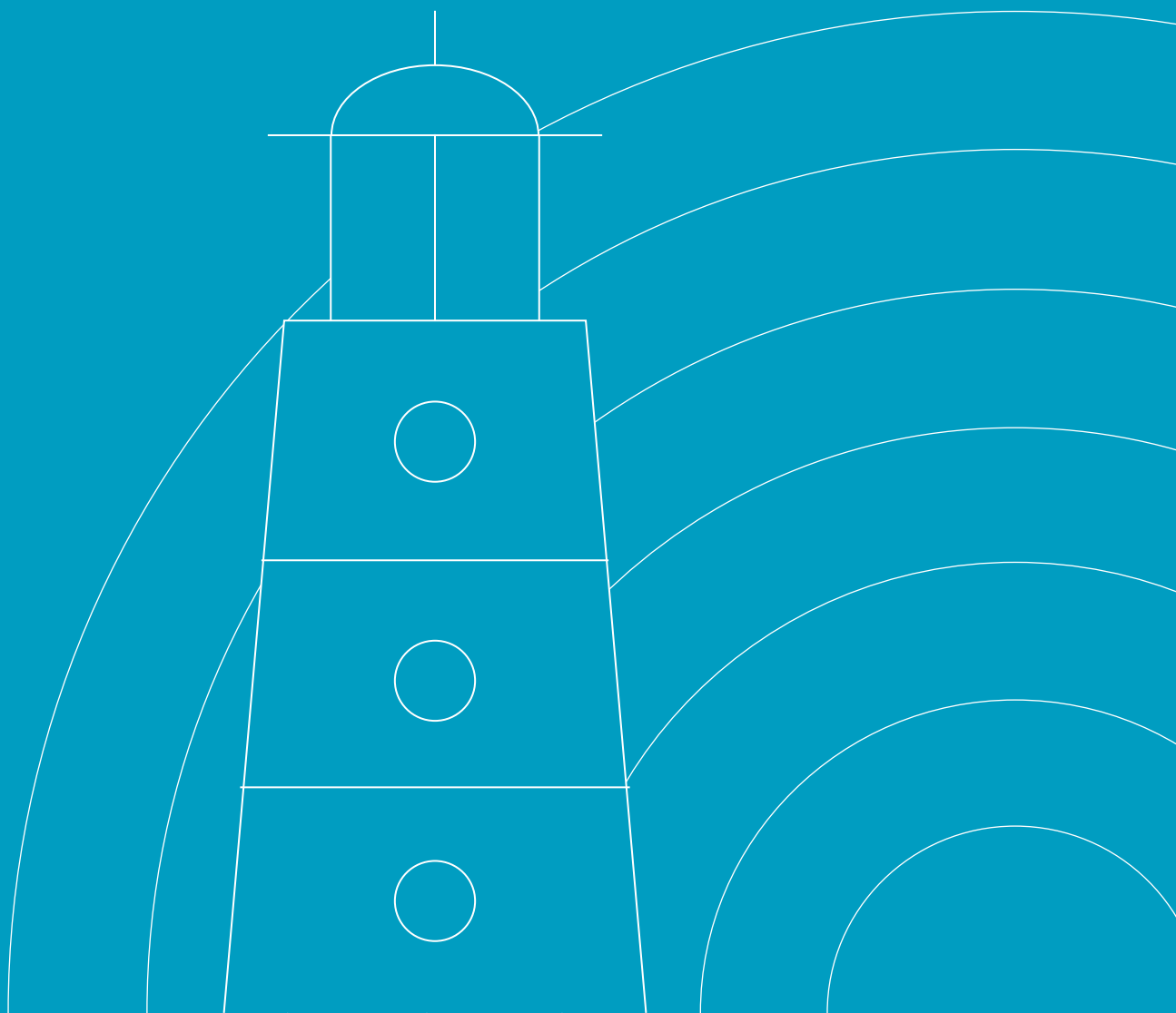
1 Ponieważ niniejszy raport stworzyło kilka osób autorskich oraz zawiera wiele cytatów, respektujemy każdorazowy indywidualny wybór w użyciu rodzaju skrótu dotyczącego społeczności LGBT+. W publikacji znajdziesz więc skróty: LGBT, LGBTa, LGBTQ, LGBT+, LGBTQ+ czy LGBTQI+.

2 Więcej o LGBTQ+ NoN dowiesz się na stronie 72 raportu.

Spis treści

- 7 **Po co mówić o osobach LGBT+ w miejscu pracy?**
Słowo wstępne od Miłość Nie Wyklucza
- 8 **O wychodzeniu przed szereg**
Słowo wstępne od Skanska
- ROZDZIAŁ 1
- 9 **Sytuacja i korzyści**
- ROZDZIAŁ 2
- 17 **Sieci pracownicze LGBT+**
- ROZDZIAŁ 3
- 49 **Historie i inspiracje**
- ROZDZIAŁ 4
- 61 **Organizacje społeczne współpracujące z biznesem**
- ROZDZIAŁ 5
- 73 **Zagadnienia prawne – co pracodawca musi, a co pracodawca może?**
- 82 **Podsumowanie**
- 83 **Podziękowania**
- 84 **O Miłość Nie Wyklucza**

Słowem wstępu



Po co mówić o osobach LGBT+ w miejscu pracy?

Hubert Sobecki | Miłość Nie Wyklucza

„Po co mówić o osobach LGBT+ w miejscu pracy?” – to jedno z pytań, które słyszymy najczęściej podczas spotkań z biznesem.

Z jednej strony firmy w Polsce coraz częściej zdają sobie sprawę z tego, że w ich zespołach są osoby, które zmagają się z dodatkowymi trudnościami wynikającymi z prawnej i społecznej dyskryminacji. Z drugiej strony rośnie świadomość możliwych rozwiązań, które miałyby pozytywny wpływ na ich życie. Jednak wciąż brakuje wiedzy o tym, jak ważną rolę odgrywają w tej układance miejsce pracy i obowiązujące w nim zasady oraz działania (lub bezczynność) pracodawcy.

W pracy spędzamy średnio połowę życia. Chcemy czuć się w niej bezpiecznie i u siebie. W przypadku osób LGBT+ oznacza to po pierwsze klarowne zasady zakazujące nierównego traktowania, czyli stanowiące ochronę przed tym, z czym być może stykały się w domu rodzinnym, szkole, urzędzie lub na ulicy. Po drugie – **poczucie bezpieczeństwa to nie tylko brak zagrożeń, lecz również wsparcie w sytuacjach, w których zawodzi państwo**. Równy dostęp do benefitów pracowniczych dla par osób tej samej płci i polityki wewnętrzne uwzględniające potrzeby osób w procesie uzgodnienia płci to tylko pierwsze z brzegu przykłady takiego wsparcia. Ostatnim elementem jest kultura organizacji, która nie tylko deklaruje, ale też realizuje zasady włączania i wzmacniania osób ze społeczności LGBT+.

Takie działania, procedury i filozofia pracy są w polskim biznesie wciąż czymś nowym. Nie brakuje oczywiście głośnych akcji marketingowych i szumnych deklaracji o miłości i akceptacji, jednak realne, przemyślane inicjatywy, naprawę pomagające ludziom, którzy tej pomocy potrzebują, choć coraz częstsze, wciąż są postrzegane bardziej w kategoriach przecierania szlaków niż standardów branży.

Na kolejnych stronach tej publikacji wyjaśniamy, dlaczego powinny być one standardem – nie tylko ze względów etycznych, ale też biznesowych – i wskazujemy na przykłady grup pracowniczych działających w Polsce oraz realizowanych przez nie działań. Prezentujemy również organizacje społeczne, które współpracują z biznesem, a na koniec omawiamy konkretne rozwiązania dostępne na polu polskiego prawa.

W świecie idealnym, w którym orientacja seksualna i tożsamość płciowa nie mają żadnego wpływu na jakość naszego życia, ta publikacja nie byłaby potrzebna. Jednak w Polsce w 2022 roku, dla osób LGBT+ narażonych na społeczną stygmatyzację, wykluczenie i przemoc, to właśnie miejsce pracy może stać się bezpieczną przystanią.



Hubert Sobecki
Współprzewodniczący
Stowarzyszenia Miłość Nie Wyklucza

O wychodzeniu przed szereg

Karolina Radziszewska | spółka biurowa Skanska

Rolą liderki, która odpowiada za obszar dobrego samopoczucia pracowników w organizacji, jest bieżące monitorowanie ich sytuacji. To, czego doświadczają oni w miejscu pracy, ma bowiem istotny wpływ na ogólną kondycję psychiczną. To słowa, gesty i decyzje, które mogą zarówno krzywdzić, jak i dawać bezpieczeństwo i motywować do pracy.

Dzisiaj granica między życiem prywatnym a służbowym często ulega zatarciu. W dużym stopniu wpłynęły na to pandemia i praca zdalna. Ta druga stała się w pewnym sensie wymuszoną konsekwencją tej pierwszej. Jako ludzie jesteśmy całością, której nie da się wyraźnie rozdzielić na część „służbową” i „prywatną”. Te sfery się przenikają. **Dlatego działania wyrównawcze, skierowane w stronę społeczności pracowników LGBTQ+, nie tylko mieszczą się w zakresie działań pracodawcy, ale też są prostu słuszne, warte poświęcenia uwagi, czasu i energii.**

Moja praca jest ściśle związana z prawem pracy. Wiem, jak ważne jest krytyczne spojrzenie zarówno na lokalne przepisy, jak i polityki wewnętrzne w organizacji. Często zadaję sobie pytania: czy nasze intencje i gesty – jako pracodawcy – znajdują odzwierciedlenie w praktykach, politykach i dokumentach regulujących środowisko pracy? Czy dajemy pracownikom LGBTQ+ pewność powołania się na konkretne zasady i korporacyjne decyzje? I wreszcie: **czy wystarczające jest oparcie się o aktualnie obowiązujące prawo (w zakresie praw pracowników LGBTQ+), czy też może pracodawca powinien docierać tam, gdzie prawo nie sięga i własnymi zasobami wyrównać braki?**

Uważnie obserwujemy zmiany w prawodawstwach krajowych oraz kierunki zmian w legislacji europejskiej. Przyglądamy się również innym korporacjom działającym w Polsce, które wdrażają wiele pięknych i potrzebnych działań wyrównawczych dla społeczności LGBTQ+. Właśnie dlatego, wspólnie ze Stowarzyszeniem Miłość Nie Wyklucza, zaprosiliśmy firmy z sektora prywatnego, które działają w Polsce, do podzielenia się dobrymi praktykami działań skierowanych do pracowników LGBTQ+.

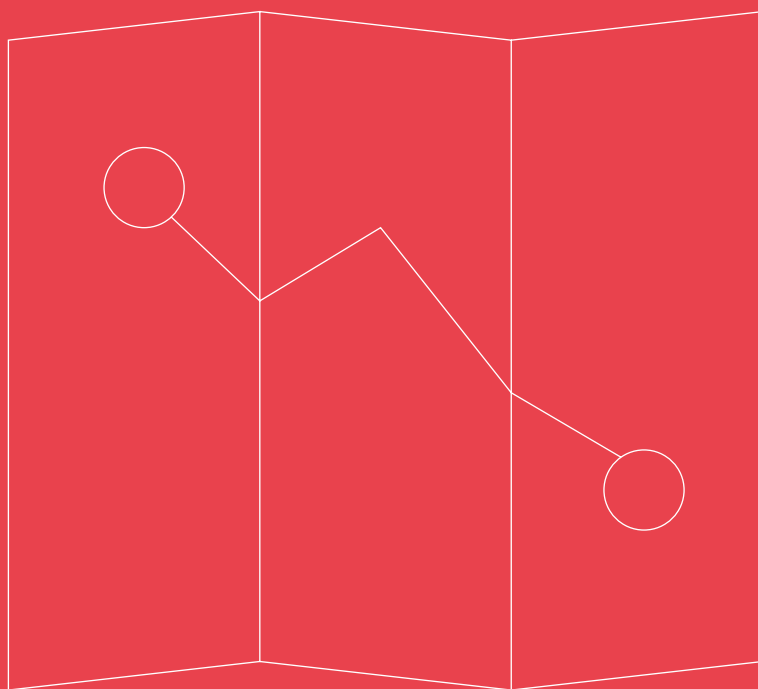
Ufamy, że dzięki wskazaniu i popularyzacji licznych przykładów takich działań, sektor prywatny – w tym jego, często heteronormatywni, liderzy – zostanie zainspirowany, będzie bardziej śmiały i stanie się istotnym głosem w staraniach o równe prawa osób LGBTQ+ w Polsce.

#bettertogether



Karolina Radziszewska
Wiceprezeska ds. zasobów ludzkich
w spółce biurowej Skanska na
Europę Środkowo-Wschodnią

Sytuacja i korzyści



Sytuacja i korzyści

Sytuacja prawno-społeczna osób LGBT+ w Polsce jest trudna – coroczny ranking ILGA-Europe mierzący poziom równouprawnienia osób LGBT+ w krajach Europy nie pozostawia w tej kwestii wątpliwości.

Już w trzech kolejnych edycjach Polska zajmuje w nim ostatnie miejsce w Unii Europejskiej. W najnowszym raporcie za rok 2022 zajmuje też 44 miejsce na 49 krajów w całej klasyfikacji. Niżej znajdują się jedynie Białoruś, Rosja, Armenia, Turcja i Azerbejdżan – żaden z tych krajów nie należy do Wspólnoty³.

Brak równości małżeńskiej, przepisów chroniących przed przestępstwami motywowanymi uprzedzeniami, ustawy o uzgodnieniu płci, zakazu praktyk konwersyjnych czy obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji w szkołach – to wszystko oznacza, że mieszkające w Polsce osoby LGBT+ są narażone na sytuacje negatywnie wpływające na jakość ich życia, poczucie bezpieczeństwa, a w efekcie również stan zdrowia⁴.

Zgodnie z postulatami prezentowanymi przez samą społeczność LGBT+ w Polsce, droga do równouprawnienia jest wciąż długa. **Wskazywane przez organizacje społeczne konieczne do wprowadzenia zmiany prawne dzielą się na 6 bloków tematycznych:** rodzina, uzgodnienie płci, bezpieczeństwo, równe traktowanie, zdrowie oraz edukację, a każdy z nich zawiera po kilka postulatów zmian prawnych⁵. **Dotyczą one praktycznie wszystkich aspektów życia osób LGBT+.**

Polska w rankingu ILGA-Europe 2014-2022

źródło: ILGA-Europe, www.ilga-europe.org

rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
wynik	28%	26%	18%	18%	18%	18%	13%	13%	13%
miejsce w UE	23/28	24/28	26/28	26/28	27/28	27/28	27/27	27/27	27/27
miejsce w Europie	28/49	34/49	36/49	38/49	38/49	38/49	44/49	44/49	44/49

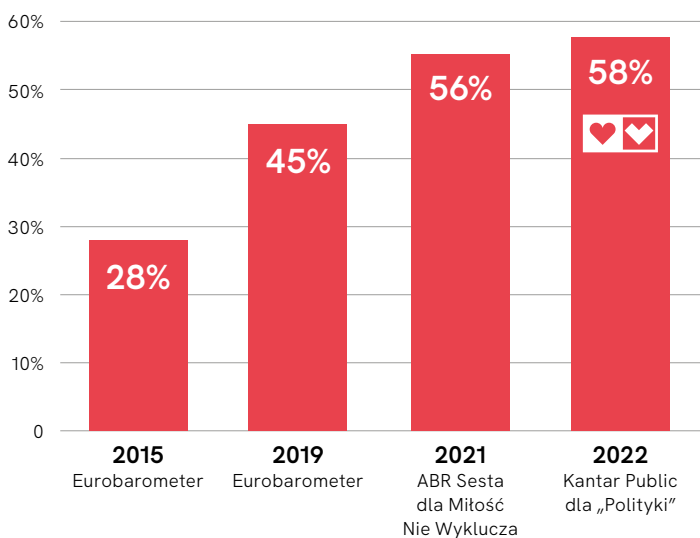
3 Annual Review Of The Human Rights Situation Of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans And Intersex People In Europe And Central Asia. ILGA-Europe. Bruksela, 2022.

4 Sytuacja społeczna osób LGBT+ w Polsce. Raport za lata 2019-2020. Red. dr Mikołaj Winiewski, Magdalena Świder, Kampania Przeciw Homofobii, Stowarzyszenie Lambda Warszawa. Warszawa, 2021.

5 Lista postulatów prawnych przyjęta przez 27 polskich organizacji społecznych podczas Kongresu LGBT+. <https://chcelepszejpolski.pl/>; dostęp 19 września 2022.

Co ciekawe, polskie prawo i ustawodawcy zdecydowanie nie nadążają za społeczeństwem – według badań za równością małżeńską opowiada się 58% Polek i Polaków, a 49% uważa, że osoby LGBT+ powinny mieć takie same prawa jak reszta społeczeństwa⁶.

Zmiany w poparciu dla równości małżeńskiej w Polsce⁷



Widać to również w sektorze prywatnym – w skali regionu i jeszcze bliżej, kraju: 72% polskich przedsiębiorców badanych w 2020 roku przez Open For Business było **zaangażowanych** lub **bardzo zaangażowanych** w działania na rzecz tworzenia zróżnicowanej i reprezentatywnej siły roboczej⁸. I słusznie – poza wartościami i odpowiedzialnością społeczną pracodawców, inkluzywność po prostu się opłaca. Co to dokładnie oznacza dla firm działających w Polsce?

Emigracja, drenaż mózgow i straty dla gospodarki – co ma do tego inkluzywność?

Otwarte społeczeństwa przyciągają wykwalifikowanych pracowników. **Kierunek migracji jest bardzo wyraźny: osoby z Polski wyjeżdżają na Zachód, do krajów z wyższymi wskaźnikami akceptacji grup dyskryminowanych⁹.** 27% nieheteroseksualnych oraz transpłciowych Polek i Polaków mieszkających w Wielkiej Brytanii jako główną lub jedną z głównych przyczyn opuszczenia kraju wprost wskazują problemy, z którymi borykały się w Polsce jako osoby ze społeczności LGBT+. Co niemal równie znaczące, 31% badanych wyemigrowało ze względu na pracę¹⁰.

Jaki jest związek między bardziej innowacyjnym rynkiem pracy a prawami osób LGBT+? Bardzo ścisły: innowacyjne gospodarki to gospodarki krajów z wysokim poziomem inkluzywności i praw osób LGBT+, a analiza danych dotyczących obu tych wskaźników pokazuje między nimi bardzo wyraźną korelację¹¹. **Ponadto firmy, które wdrażają programy i polityki antydyskryminacyjne chroniące pracowników ze społeczności LGBT+, osiągają lepsze wyniki niż te, które nie przykładają wagi do tego typu działań¹².**

” **Innowacyjne gospodarki to gospodarki krajów z wysokim poziomem inkluzywności i praw osób LGBT+, a analiza danych dotyczących obu tych wskaźników pokazuje między nimi bardzo wyraźną korelację.**

6 Perception of minorities in the EU: LGBTI people. Komisja Europejska, 2019.

7 28% i 45%: Eurobarometer on Discrimination 2019. Komisja Europejska, 2019; 56%: Jesteśmy rodziną. Co myślą Polacy i Polki o rodzinach osób LGBT+? Raport z badań. Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza, 2021; 58%: sondaż pracowni Kantar Public, „Polityka 34.2022 (3377) z dnia 16 sierpnia 2022.

8 Argumenty ekonomiczne przemawiające za inkluzją osób LGBT+ w Europie Środkowo-Wschodniej: Węgry, Polska, Rumunia i Ukraina. Open For Business, 2021, s. 72.

9 Argumenty ekonomiczne (...), s. 39.

10 Queer #PolesinUK. Identity, Migration and Social Media. dr Lukasz Szulc, The University of Sheffield, Department of Sociological Studies. Sheffield, 2019, s. 17.

11 Argumenty ekonomiczne (...), s. 52.

12 Argumenty ekonomiczne (...), s. 54.

Co istotne, informacje o negatywnych efektach braku działań na rzecz różnorodności w miejscu pracy adresowanych konkretnie do osób LGBT+ nie ograniczają się wyłącznie do danych z regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Mówimy raczej o uniwersalnej zależności, której efekty są wzmacniane przez zaniedbania legislacyjne i instytucjonalne w poszczególnych krajach. Nawet najwięksi gracze na rynku tracą na braku inkluzywności – pracownicy firm, które nie dbają o bezpieczne dla osób LGBT+ środowisko pracy, mierzą się z problemami takimi jak trudności z pełną koncentracją na zadaniach wykonywanych w pracy, zmęczenie spowodowane ciągłym ukrywaniem swojej orientacji seksualnej i tożsamości płciowej przed współpracownikami, unikanie konkretnych osób i wydarzeń integrujących zespół, praca zdalna z powodu braku akceptacji w biurze, niezadowolenie i depresja.

Efektym wymienionych problemów jest rezygnacja z pracy i poszukiwanie zatrudnienia w bardziej przyjaznym środowisku¹³ – pracownicy, którzy mierzą się z dyskryminacją w związku ze swoją orientacją deklarują, że planują odejść ze swojego obecnego miejsca pracy w ciągu najbliższych lat niemal dwa razy częściej niż osoby, które nie mierzą się z takimi problemami¹⁴. Wśród nich mogą być osoby odgrywające kluczowe role z perspektywy obecnego i przyszłego funkcjonowania firmy.

Wszystko to sprowadza się nie tylko do osobistych decyzji poszczególnych dyskryminowanych osób czy po prostu ich cichych dramatów – ma również znaczący negatywny wpływ na gospodarkę całego kraju. W związku z dyskryminacją ekonomiczną i nierównościami w zakresie zdrowia, brak równych praw kosztuje Polskę od 4,6 do 9,5 miliarda złotych rocznie – to od 0,21 do 0,43% polskiego PKB¹⁵.

Problemy i trudności, z którymi borykają się osoby LGBT+ w firmach niedbających o ich bezpieczeństwo to między innymi¹⁶:

- rezygnacja z projektów
- trudności z koncentracją/rozkojarzenie
- zmęczenie spowodowane ciągłym ukrywaniem swojej orientacji seksualnej i tożsamości płciowej przed współpracownikami
- unikanie konkretnych osób
- unikanie wydarzeń integracyjnych
- unikanie miejsca pracy
- wyczerpanie
- depresja



Pracownicy, którzy mierzą się z dyskryminacją w związku ze swoją orientacją deklarują, że planują odejść ze swojego obecnego miejsca pracy w ciągu najbliższych lat niemal dwa razy częściej niż osoby, które nie mierzą się z takimi problemami.

Do 9,5 mld zł rocznie

– to koszt nierównego traktowania i dyskryminacji osób LGBT+ w miejscu pracy dla polskiej gospodarki

13 *A Workplace Divided: Understanding the Climate for LGBTQ Workers Nationwide*. Human Rights Campaign Foundation, 2018, s. 7.

14 *LGBT+ inclusion @ work: A Global Outlook*. Deloitte Touche Tohmatsu Limited, 2022, s. 8, 17.

15 *Argumenty ekonomiczne (...)*, s. 24.

16 *Degrees of Equality: A National Study Examining Workplace Climate for LGBT Employees*. Human Rights Campaign Foundation, 2009.

Prawa w praktyce – pracodawcy wkraczają do gry

Wspominany wcześniej ranking ILGA-Europe ma swoje ograniczenia – bierze pod uwagę jedynie stan prawny, czyli przepisy obowiązujące w analizowanych krajach. To oznacza, że nie mówi nic o dwóch równie ważnych wymiarach, które wpływają na codzienne życie społeczności LGBT+: praktyce i postawach społecznych.

Zapisy prawne nie zawsze są łatwe w egzekwowaniu, a praktyka potrafi mijać się z przepisami. Bardzo ograniczone prawa chroniące osoby LGBT+ w Polsce przed nierównym traktowaniem to głównie zakaz dyskryminacji zapisany w Kodeksie pracy, który wprost wymienia orientację seksualną jako jedną z cech wyszczególnionych w artykule 11(3) tego kodeksu. Co więcej, zgodnie z orzecnictwem polskich sądów, przepis ten chroni również osoby transpłciowe.

Mimo to osoby LGBT+ doświadczające dyskryminacji w miejscu pracy rzadko decydują się na wystąpienie w swojej sprawie do sądu¹⁷ – poza praktycznym wymiarem związanym z zasobami czasowymi i finansowymi, obrona swoich praw jako osoby ze społeczności LGBT+ oznacza wyoutowanie się, czyli poinformowanie innych osób o swojej nieheteroseksualnej orientacji lub transpłciowości. Nie każdy jest na to gotowy. Z powodu wciąż obecnych w polskim społeczeństwie homo- i transfobii oraz wynikającego z nich ryzyka odrzucenia, dyskryminacji, agresji i przemocy, ponad 37% osób LGBT+ w Polsce nie mówi otwarcie o swojej orientacji i tożsamości własnej rodzinie, 60% częściowo lub całkowicie ukrywa tę informację w pracy, a ponad 81% – przed sąsiadami¹⁸.

Pracodawcy są jednak w stanie wspomóc, nawet w niewielkim, ale wciąż potrzebnym zakresie, swoich pracowników, tam gdzie zawodzi ich prawo. Od tego, jak poważnie podejść do tematu, zależy wiele – **prawie połowa przebadanych pracowników ze społeczności LGBT+ w Stanach Zjednoczonych zgadza się, że wdrożenie i stosowanie polityk antydyskryminacyjnych w praktyce biznesowej zależy głównie od ich bezpośredniego przełożonego¹⁹**. Dlatego tak ważny jest wybór odpowiedniego partnera do przeprowadzenia szkoleń (zarówno tych dla kadry menedżerskiej, jak i dla wszystkich zatrudnionych osób), wewnętrznych audytów i opracowania propozycji sposobu wdrożenia działań z zakresu Diversity, Equity and Inclusion (DE&I). **Takim partnerem okazują się często organizacje pozarządowe, o których piszemy w rozdziale 4. W rozdziale 5 podajemy natomiast przykłady i omawiamy konkretne praktyki antydyskryminacyjne w miejscu pracy dostępne na gruncie polskiego prawa i stosowane przez firmy.**



Ponad 37% osób LGBT+ w Polsce nie mówi otwarcie o swojej orientacji i tożsamości własnej rodzinie, 60% częściowo lub całkowicie ukrywa tę informację w pracy, a ponad 81% – przed sąsiadami.

17 Z doświadczenia Funduszu Prawo Nie Wyklucza prowadzonego przez Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza: sprawy sądowe dotyczące dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową należą do najrzadszych zgłaszanych do Funduszu z wnioskiem o wsparcie.

18 *Sytuacja społeczna osób LGBT+ w Polsce (...)*, s. 37, 102.

19 *A Workplace Divided (...)*, s. 17.

Bezpieczne przystanie w miejscu pracy – wymierne korzyści

Ważnym aspektem działań dążących do tworzenia bezpiecznego środowiska pracy jest fakt, że to się po prostu opłaca. W budowaniu naszego business case for diversity sięgniemy do jednego z raportów koalicji Open for Business. Wyniki finansowe i marketingowe firm, które wdrażają polityki antidyskryminacyjne i dbają o dobre samopoczucie pracowników ze społeczności LGBT+, są po prostu lepsze od tych, które ignorują to zagadnienie²⁰. Wpływają na to różne czynniki, które wspólnie składają się na pozytywny dla korporacji rezultat na polu ekonomicznym, polegający na głębszym zaangażowaniu i większej produktywności pracowników²¹.

Analitycy Credit Suisse przeprowadzili w 2016 roku badanie, tworząc indeks firm wspierających w miejscu pracy osoby LGBT+: LGBT 270. Porównali jego wyniki ekonomiczne z wynikami indeksu MSCI ACWI (obejmuje 23 kraje z rozwiniętymi rynkami i 24 kraje z rozwijającymi się rynkami) oraz niestandardowym koszykiem firm złożonym z firm z Ameryki Północnej, Europy i Australii.

Koszyk LGBT 270 przewyższał MSCI ACWI o 3% rocznie na przestrzeni 6 lat.

W porównaniu z niestandardowym koszykiem firm w Ameryce Północnej, Europie i Australii LGBT 270 przewyższał go o **140 punktów bazowych** rocznie.

Źródło: LGBT: the value of diversity, Credit Suisse Environmental, Social and Governance Research, Credit Suisse, 2016, s. 2.

83%

- tylu pracowników LGBT+ przyznaje, że ukrywa w pracy ważne aspekty na temat swojego życia

Otwarte na różnorodność miejsce pracy zapewnia poczucie bezpieczeństwa, co sprawia, że pracownik nie skupia się na ukrywaniu swojej tożsamości i nie musi żyć w stresie, że jego tajemnica zostanie odkryta lub ujawniona przez osobę trzecią. 83% pracowników LGBT+ przyznaje, że ukrywa w pracy ważne aspekty na temat swojego życia (od tych prostych, jak weekendowy wyjazd nad jezioro z osobą partnerską, aż po te bardziej doniosłe, jak zaręczyny czy ślub humanistyczny). Dla porównania: wśród heteroseksualnych mężczyzn o białym kolorze skóry ten odsetek wynosi 45%²². Obawy przed ujawnieniem tej tajemnicy powodują duży dodatkowy stres, a w dłuższej perspektywie – wyczerpanie spowodowane nie zadaniami i obowiązkami, ale samym faktem przebywania w miejscu pracy, w którym nie ma warunków, aby być sobą²³. Bycie osobą nieheteroseksualną lub tym bardziej transpłciową to nieodłączna część życia, definiująca nie tylko nasze życie prywatne, lecz także społeczne. Ukrywanie jej wymaga zazwyczaj dużych nakładów energii, a jeśli pracodawca nie daje jasnego sygnału, że nie toleruje wszelkich przejawów dyskryminacji, w grę wchodzi również lęk i poczucie zagrożenia u osoby, która się ukrywa.

Jasne stanowisko pracodawcy w sprawie społeczności LGBT+ nie tylko pomaga pracownikom „wyjść z szafy”, czyli powiedzieć o swojej tożsamości, ale również zapewnia im większy spokój i możliwość efektywniejszego skupienia się na obowiązkach służbowych zamiast na ukrywaniu się i pozwala obniżyć wiążący się z tym stres. A w przypadku, gdy dochodzi do dyskryminacji na tle tożsamości, to jasne stanowisko daje nadzieję, że sprawa zostanie zaadresowana, a nie zamieciona pod dywan.

²⁰ LGBT: the value of diversity, Credit Suisse Environmental, Social and Governance Research. Credit Suisse, 2016, s. 2.

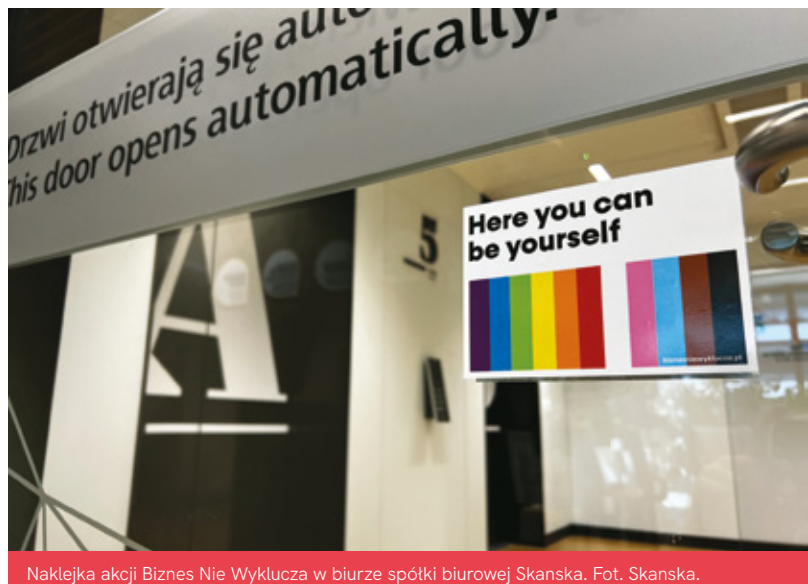
²¹ Open For Business. Strengthening (...), s. 53.

²² Open For Business. Strengthening (...), s. 76.

²³ Open For Business. Strengthening (...), s. 76, 77.

Otwarte na różnorodność miejsca pracy wpływają też na większą motywację pracowników²⁴. **Brak akceptacji zabija motywację, natomiast poczucie sprawiedliwego traktowania przez pracodawcę przekłada się bezpośrednio na jej wzrost.** Dzięki polityce otwartości pracownikom dużo łatwiej jest się nie tylko zmotywować, ale w efekcie również utożsamić z miejscem pracy²⁵. Taka atmosfera sprzyja także nawiązywaniu i budowaniu relacji z pozostałymi pracownikami, a w rezultacie poprawia współpracę i komunikację w zespole. To wszystko wpływa na indywidualne, ale również kolektywne wyniki na poziomie zespołów, działów, a wreszcie całej firmy.

Co ciekawe, osoby pracujące w bardziej akceptujących firmach cieszą się lepszym zdrowiem – fizycznym i psychicznym, a to z kolei przekłada się na wyniki całej organizacji. Zdrowsi pracownicy rzadziej korzystają ze zwolnień lekarskich, pracują efektywniej, są bardziej wytrzymali na stres i ewentualne trudności w pracy²⁶. Osoby chronione politykami antydyskryminacyjnymi, mające poczucie wsparcia w kulturze organizacyjnej, nie hamują się przed zabieraniem głosu i podsuwaniem nowych pomysłów²⁷. Otwiera to drzwi dla większej liczby innowacji i sprawia, że pracownicy czują się nie tylko bezpieczni, ale też docenieni, co z kolei przynosi nas do punktu wyjścia – zapobiegania drenażowi mózgow.



Naklejka akcji Biznes Nie Wyklucza w biurze spółki biurowej Skanska. Fot. Skanska.

Procent osób LGBT+, które z powodu nieakceptującego środowiska pracy borykają się z²⁸:

	w firmie z politykami i działaniami antydyskryminacyjnymi	w firmie bez polityki działań antydyskryminacyjnych
depresją	26%	42%
rozkojarzeniem	24%	31%
wyczerpaniem	20%	25%
unikaniem współpracowników	22%	39%
postanowieniem zmiany pracy	18%	28%

24 Open For Business. Strengthening (...), s. 78.

25 Open For Business. Strengthening (...), s. 78.

26 Open For Business. Strengthening (...), s. 80.

27 Open For Business. Strengthening (...), s. 81.

28 Degrees of Equality (...).

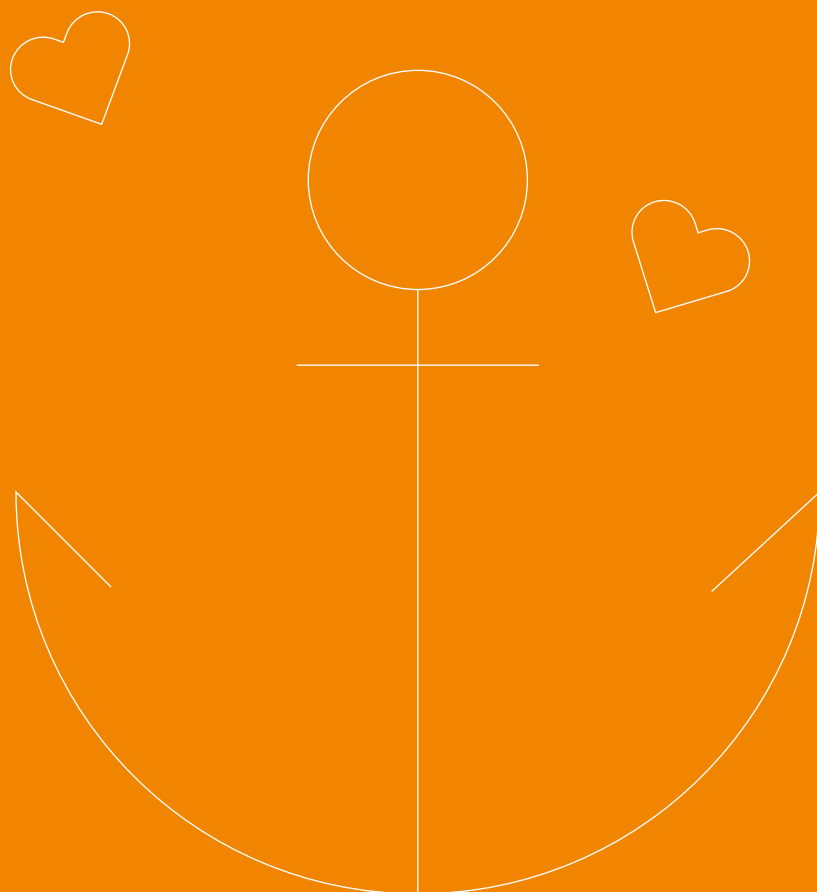
Wszystkie te elementy powodują, że działania podejmowane przez pracodawców, zwłaszcza jeśli przyjmują one formę konkretnych procedur i polityk wewnętrznych kształtujących kulturę organizacji, mają ogromne znaczenie w przeciwdziałaniu wykluczeniu osób LGBT+ w skali całego społeczeństwa. **Dyskryminacja osób ze społeczności LGBT+ w miejscu pracy nie jest wyłącznie polskim problemem. Wedle danych Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej dotyka ona pracowników we wszystkich krajach Wspólnoty²⁹. Jednak negatywne efekty nierównego traktowania są potęgowane przez braki legislacyjne i instytucjonalne, szczególnie rażące w przypadku naszego kraju.** Wiedza o tym, że zadbanie o osoby LGBT+ w miejscu pracy ma sens nie tylko z perspektywy etycznej, lecz również czysto biznesowej, może pomóc w mobilizacji sektora prywatnego do bardziej aktywnego zaangażowania w tworzenie prawdziwie bezpiecznych, włączających i różnorodnych miejsc pracy. Przystani, w których osoby z tej społeczności mogą czuć się akceptowane i szanowane takimi, jakie są i w atmosferze psychicznego komfortu realizować swoje zadania, wnosząc pozytywny wkład do pracy zespołu i wyników działalności całej firmy.

Jak wskazują badania McKinsey³⁰, kluczową rolę w procesie tworzenia tych bezpiecznych przystani mogą odgrywać inicjatywy z pola Employee Resource Group (ERG), czyli grupy i sieci pracownicze zajmujące się tematyką osób LGBT+ w firmie. Dla ich powstania i działalności ogromne znaczenie ma jednak realne zaangażowanie i wsparcie ze strony pracodawcy, niezależnie od tego, czy powstają jako oddolne inicjatywy podejmowane przez co bardziej zaangażowanych pracowników, czy są tworzone odgórnie, jako element strategii DE&I firmy. Przyglądamy się bliżej temu zagadnieniu w kolejnym rozdziale.

29 *A long way to go for LGBTI equality*. European Union Agency for Fundamental Rights, 2020, s. 32-33.

30 *LGBTQ+ inclusion in the workplace. How to take action to support LGBTQ+ employees - not just during Pride Month, but year-round*. McKinsey. Podcast z 30 czerwca 2021, <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/lgbtq-plus-inclusion-in-the-workplace>; dostęp 19 września 2022.

Sieci pracownicze LGBT+



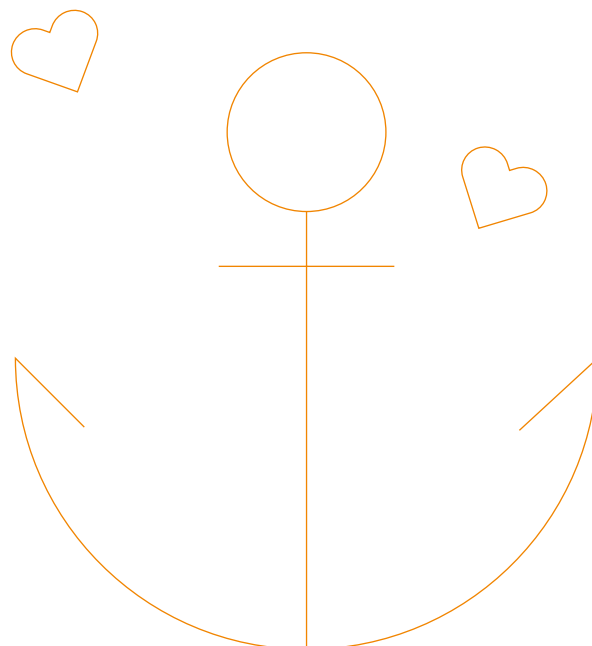
Sieci pracownicze LGBT+

W ciągu ostatnich kilku lat w Polsce pojawiają się kolejne inicjatywy, grupy i sieci pracownicze zajmujące się tematyką osób LGBT+ w miejscu pracy. Już samo ich istnienie pomaga przełamać uprzedzenia i sprzyja budowaniu akceptacji, podnosząc widoczność osób ze społeczności w sektorze prywatnym. Jednak to ich działania, wyrastające z uwarunkowań każdej organizacji, liczą się najbardziej.

W tym rozdziale prezentujemy wizytówki wybranych sieci pracowniczych. Nie jest to wyczerpująca lista, lecz przegląd kilkunastu inicjatyw, prezentujących różnorodne filozofie działania i metody pracy. Wpływanie przez takie inicjatywy na dobrostan osób pracowniczych LGBT+ w Polsce to zjawisko wciąż stosunkowo nowe. Celem niniejszego przeglądu jest więc upowszechnienie już zgromadzonych doświadczeń i wiedzy, aby inspirować do podjęcia lub poszerzenia działań w kolejnych firmach. Wszak często najłatwiej uczyć się i inspirować na podstawie doświadczeń podmiotów organizacyjnie podobnych do tego, w którym pracujemy.

Od kameralnych spotkań i tworzenia bezpiecznych przestrzeni, poprzez wzmacnianie głosów osób LGBT+ w organizacji i edukację u podstaw, aż po udział i organizację głośniejszych wydarzeń – zebrane przykłady jasno wskazują, że nie ma jednego szablonu działania. Pokazują też, że małe, zawiązane oddolnie zespoły, a nawet pojedyncze osoby – o ile otrzymają wsparcie pracodawcy – są w stanie wiele osiągnąć.

Wierzymy, że w kolejnych edycjach takiej „tęczowej inwentaryzacji” polskiego sektora prywatnego będziemy mogli pokazać o wiele więcej przykładów podobnych działań. W tym polskich firm. Zachęcamy zatem do korzystania ze wskazanych w wizytówkach kontaktów do osób animujących poszczególne sieci pracownicze.



3M / 3M Pride



Finale Pride Month 2022, sesja fitness dance z drag queen Yaniną de Silesia. Fot. 3M.



INFO

Rok założenia: 2017



ZESPÓŁ

14 osób zatrudnionych w 3M GSC Poland wspieranych przez osoby sojusznice z oddziałów 3M w Czechach, Słowacji, na Węgrzech i w Ukrainie



MIASTA

Wrocław



ORGANIZACJA PRACY

Globalna sieć 3M Pride zawiązała się oddolnie w USA w 1991 roku i to w jej ramach inicjowane są oddziały lokalnie. Polska sieć powstała z inicjatywy pracowników biura we Wrocławiu, a dziś dołączają do niej osoby sojusznice z innych spółek 3M z Polski, Czech, Słowacji, Węgier i Ukrainy. Sieć dysponuje własnym budżetem, a jej sponsorką w Polsce jest HR Operations Leader.



DZIAŁANIA

Budowanie społeczności

Sieć organizuje regularne, comiesięczne spotkania i wydarzenia, np. „Coffee with Pride”, skierowane do wszystkich osób w firmie. Ich celem jest integracja społeczności LGBT+ i osób sojusznicznych. Osoby z sieci są obecne w trakcie onboardingu nowo zatrudnionych osób, w trakcie którego informują o swojej misji i działaniach oraz zachęcają do zaangażowania się w działalność równościową.

Poza działalnością stricte szkoleniową w komunikacji wewnętrznej wzmocnione są też głosy osób ze

społeczności. Na przykład wspólnie ze stowarzyszeniem Kultura Równości zorganizowano warsztaty „How to be a better LGBT+ Ally?” oraz globalne spotkanie na temat sytuacji osób LGBTQI+ w Europie Wschodniej. Osoby z sieci wzięły też udział w wewnętrznym panelu „Hearing 3M-er’s LGBTQI+ Stories”.

Udział w wydarzeniach

Od trzech lat osoby z sieci biorą udział w corocznym Marszu Równości we Wrocławiu, maszerując razem z innymi korporacjami pod banerem Proud@Work.

Sieć jest częścią inicjatywy Proud@Work, zraszającej tęcza sieci pracownicze korporacji wrocławskich, której celem jest udzielanie sobie wzajemnego wsparcia i dzielenie się dobrymi praktykami.

Komunikacja wewnętrzna

Sieć organizuje warsztaty i szkolenia w tematyce LGBT+ prowadzone samodzielnie lub przez zaproszone organizacje i ekspertów. Jej działania można śledzić w firmowym intranecie.

3M / 3M Pride

W obszarze DE&I organizowane są obecnie sesje dyskusyjne poświęcone sojusznictwu (Allyship), w których jak dotąd wzięło udział 250 osób pracujących w firmie.

Co roku w czerwcu inicjowane są akcje z okazji Miesiąca Dumy. Osoby z sieci angażują się również w działania grup 3M Pride w innych krajach, a także w pracę grupy Diversity, Equity & Inclusion, np. z okazji Światowego Dnia Inkluzyjności w październiku.

” Kolejną okazją do aktywnych działań był miesiąc Diversity, Equity & Inclusion. Jako 3M Pride zorganizowaliśmy warsztaty na temat języka inkluzyjnego – uświadomiliśmy, jak wielką siłę mają słowa i jak potężnym są narzędziem, jak mogą wspierać budowanie relacji, ale również łatwo mogą tworzyć bariery i budować mury. Przygotowaliśmy także przestrzeń edukacyjną dla wszystkich osób będących na stanowiskach kierowniczych (awareness session), by zostały wyposażone w odpowiednią wiedzę na temat korzyści budowania bezpiecznego i różnorodnego miejsca pracy oraz zyskały informacje o narzędziach do reagowania w przypadku dyskryminacji.



SUKCESY

Rozwój sieci

Sieć 3M Pride w 3M GSC Poland świętuje w tym roku 5-lecie swojej działalności – z niewielkiej, trzyosobowej grupy stała się silną częścią europejskiej i globalnej struktury 3M Pride, która przewodzi ruchowi LGBTQI+ w 3M w krajach regionu Europy Środkowej (Polska, Czechy, Słowacja, Węgry, Ukraina). W 2022 roku przewodniczącymi sieci 3M Pride w EMEA są osoby z Polski i ze Słowacji.

W szkoleniach i innych wydarzeniach organizowanych przez sieć uczestniczyło łącznie ponad 1000 osób.

Pride Month

Sieć dwukrotnie zorganizowała obchody Pride Month pod patronatem Dyrektora Generalnego firmy. Uruchomiono cyfrową przestrzeń informacyjną w firmowym intranecie, zachęcano do bycia osobą sojuszniczą poprzez banery, tęczowe ramki w korespondencji i gadżety (smycze, wlepki, kubki itp.). W oknach biura zawieszono tęczowe flagi.

Finalem tegorocznego Pride Month była sesja fitness dance z drag queen Yaniną de Silesia. Wydarzenie spotkało się z niezwykle entuzjastycznym przyjęciem i pozytywnymi komentarzami.

” To była wspaniała zabawa, ale również okazja do zaznajomienia pracowników z kulturą drag i jej znaczeniem dla społeczności LGBTQI+.



WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI

Sieć współpracuje z wrocławskim stowarzyszeniem Kultura Równości, korzystając z jego bazy wiedzy i ekspertyzy w ramach inicjatywy Proud@Work oraz organizując warsztaty i szkolenia dla pracowników.

3M / 3M Pride



KONTAKT

Dagmara Koryluk
3M Pride Committee
3mpridegsc [at] mmm.com
STP Category Senior Buyer
dkoryluk [at] mmm.com

Małgorzata Gولاتowska
Brand & Communications Leader, Diversity, Equity
and Inclusion 3M Poland and East Europe Region
mgolatowska [at] mmm.com

Anna Maruszewska
HR Operations Leader GSC Poland
3M Pride sponsor
amajer [at] mmm.com

Accenture / Pride @ Accenture



Accenture na Paradzie Równości. Fot. Accenture.



INFO

Rok założenia: 2015



ZESPÓŁ

10 osób aktywnie zaangażowanych w pracę sieci. Sojusznicza grupa „Allies” zrzesza ponad 660 osób w Polsce



MIASTA

Warszawa, Kraków i Łódź. Plany aktywizacji osób pracujących w Gdańsku, Katowicach i Wrocławiu



ORGANIZACJA PRACY

Sieć jest inicjatywą oddolną, która powstała przy wsparciu osób z sieci globalnej. Dysponuje własnym budżetem i ma opiekuna w strukturach firmy.

” Wszystko zaczęło się od uczestnictwa w Paradach Równości. Potem powstały plany, żeby działać bardziej konkretnie. Chodziło zwłaszcza o szkolenia, budowanie dobrych praktyk w ramach firmy, interwencje związane z tematami LGBT w zależności od potrzeby. Wszystko po to, aby wszyscy czuli się swobodnie.



DZIAŁANIA

Komunikacja wewnętrzna

Sieć organizuje webinaria edukacyjne dla pracowników i pracowniczek firmy.

Okres pracy zdalnej wywołanej pandemią przyczynił się do dużego wzrostu zainteresowania spotkaniami online, w których zaczęło uczestniczyć nawet 150 osób.

Średnio raz na kwartał zespół tworzy wewnętrzne i zewnętrzne poradniki dotyczące dobrych praktyk z zakresu inkluzji osób LGBT+. Są one skierowane do wszystkich osób w firmie, ze szczególnym naciskiem na działy HR i rekrutacji, osoby liderские oraz sojuszników i sojuszniczki.

Accenture / Pride @ Accenture

” Zdarzały się na początku naszej drogi niezbyt przychylnie i pojedyncze komentarze, jednak udało się nam zbudować atmosferę wzajemnego zrozumienia i akceptacji. W tych pojedynczych przypadkach, jeśli zachodzi potrzeba, zawsze wspieramy się rozmową z taką osobą w obecności menedżera, odnosząc się do wartości sieci i firmy. Zachęcamy ją do dialogu, pogłębienia wiedzy w temacie i zostania osobą sojuszniczą.

Uczestnictwo w inicjatywach i wydarzeniach

Poza coroczną obecnością na Paradzie Równości, sieć bierze też udział w innych wydarzeniach, takich jak konkurs nagród LGBT+ Diamonds Awards, gala Korony Równości czy konferencja D&I Changemakers.

Pride @ Accenture należy do LGBTQ+ Network of Networks.

**SUKCESY**

Sieci udało się pozyskać liczną grupę sojuszników i sojuszniczek oraz wypracować podstawy do współpracy pomiędzy różnymi liniami biznesowymi wewnątrz firmy.

” Jesteśmy bardzo dumni z wewnętrznej współpracy. Pracę sieci rozpoczęliśmy w dziale Operacje, którego zespół jest bardzo różnorodny i międzynarodowy, więc łatwiej było zacząć poczynania włączające w takim środowisku. Dziś pracujemy wspólnie w ramach wszystkich zespołów jako One Accenture.

Cennym działaniem edukacyjnym była współpraca z innymi firmami przy tworzeniu poradnika „TRANSformacja. Dobre praktyki włączające w miejscu pracy” – pionierskiej na warunki polskie publikacji o praktykach DE&I adresowanych do osób transpłciowych.

**WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI**

Sieć współpracuje z partnerami społecznymi przy organizacji szkoleń dla pracowników i pracownic oraz wydarzeń takich jak Parada Równości.

” To bardzo ciekawe doświadczenia, zetknięcie dwóch różnych światów – świata biznesu ze światem organizacji pozarządowych, zmagających się z wieloma wyzwaniami organizacyjnymi i polskim prawem. Widzimy dużą wartość w spotykaniu się w pół drogi i wymianie różnych doświadczeń.

**KONTAKT**

Marcin Kiliński
Service Delivery Lead
marcin.kilinski [at] accenture.com

Joanna Pastor
Global Incubation Lead in Software & Platforms
joanna.pastor [at] accenture.com

Joanna Gembal
Inclusion & Diversity Lead
joanna.gembal [at] accenture.com

Zobacz poradnik „TRANSformacja. Dobre praktyki włączające w miejscu pracy”:
www.poradnik-transformacja.org



BlaBlaCar / BlaBlaRainbow



Drag brunch. Fot. BlaBlaCar.



INFO

Załążki w 2019 roku. Oficjalny start sieci w 2022 roku



ZESPÓŁ

6 osób zaangażowanych w prace sieci. 65 osób zapisanych do sieci



MIASTA

Warszawa



ORGANIZACJA PRACY

Sieć jest inicjatywą oddolną, która przeszła drogę od kanału na Slacku do oficjalnej grupy pracownicz. Dysponuje własnym budżetem i ma opiekuna w strukturach organizacji.



DZIAŁANIA

Udział w wydarzeniach

Wraz z oficjalnym startem działań grupa zaczęła uczestniczyć w zewnętrznych wydarzeniach poświęconych tematyce osób LGBT+ w miejscu pracy.

Komunikacja zewnętrzna

Na nowej stronie kariery dla osób zainteresowanych pracą w BlaBlaCar pojawia się informacja o sieci jako jednym z atutów firmy. Opublikowano na niej także rozmowę z osobą z sieci.

Komunikacja wewnętrzna

W trakcie Miesiąca Dumi wszystkie osoby w firmie otrzymywały co tydzień materiały edukacyjne i rozrywkowe związane ze społecznością LGBT+. Zgodnie z hasłem Fun&Serious były to między innymi playlisty czy filmy rekomendowane przez osoby z sieci oraz krótkie filmy edukacyjne o znaczeniu skrótowca LGBT+ i historii tęczęj flagi.

Wsparcie organizacji społecznych

W trakcie Miesiąca Dumi wśród osób w firmie prowadzono zbiórkę na rzecz lokalnych organizacji LGBT+ działających w Polsce.



SUKCESY

Budowanie widoczności samej sieci, a co za tym idzie tematyki LGBT+ wewnątrz firmy. Udana interwencja w sprawie stosowania bardziej włączającego języka w komunikacji wewnętrznej firmy.



WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI

Sieć dopiero powstała, więc nie prowadziła jeszcze współpracy z organizacjami, ale ma takie plany. Udział w tej publikacji jest pierwszym krokiem w tym kierunku.



KONTAKT

Maciej Przygoda
Community Relations Associate Manager Poland & CEE
maciej.przygoda [at] blablacar.com



GLOBE na Paradzie Równości 2022. Fot. Zof Łapniewska.



INFO

Rok założenia: początki działalności sięgają 2016 roku. Oficjalny start sieci w 2021 roku



ZESPÓŁ

Do sieci należy 126 osób, z czego na co dzień aktywnie działa mniej więcej połowa



MIASTA

Przed wszystkim Warszawa. Aktywne osoby pracują także w biurach w Poznaniu, Wrocławiu, Gdańsku i Rzeszowie



ORGANIZACJA PRACY

Sieć ma silne wsparcie ze strony kierownictwa firmy. Sponsorkami sieci są: Maja Zabawska, która jest również partnerką odpowiedzialną za obszar Diversity, Equity & Inclusion, oraz Joanna Świerzyńska - partnerka i liderka obszaru talentowego. Inicjatywę wspierają także prezes Deloitte i około dziesięciu innych liderów, tj. partnerów i dyrektorów, czyli osób na najwyższych stanowiskach w firmie.

Sieć dysponuje własnym budżetem w ramach szerszego koszyka finansowego na działania z obszaru DE&I.



DZIAŁANIA

Udział w wydarzeniach

Po dwóch latach nieoficjalnego (komunikowanego tylko wewnątrz i w mediach społecznościowych) udziału w Paradzie Równości, na wydarzeniu pojawiła się oficjalna reprezentacja firmy wraz z Tomaszem Konikiem, prezesem Deloitte w Polsce i krajach bałtyckich. W 2023 roku planowana jest

rejestracja reprezentacji firmy jako jednej z oficjalnych grup uczestniczących w Paradzie.

Komunikacja zewnętrzna

Sieć aktywnie informuje o swoich działaniach w mediach społecznościowych. Komunikacja i działania zewnętrzne koncentrują się przede wszystkim w Miesiącu Dumy.

Przykład: członek komitetu sterującego sieci, Filip Kaplita, wziął udział w podcaście dla studentów „Impact Stories”, gdzie opowiedział o potrzebie kreowania bezpiecznej przestrzeni dla pracowników LGBT+ w ramach działań DE&I. Odcinek z jego udziałem jest dostępny online oraz był promowany w mediach społecznościowych.

Pod koniec 2022 roku sieć promowała także globalny raport Deloitte: [LGBT+ Inclusion @ Work: A Global Outlook](#) w polskich mediach. Sieć była też oficjalnym partnerem [konferencji Open For Business](#) w czerwcu 2022 roku.

Deloitte / GLOBE

Komunikacja wewnętrzna

Sieć informuje o swoich działaniach zarówno na poziomie samej sieci, jak i całej firmy.

Informacja o istnieniu sieci znajduje się w pakiecie powitalnym i jest przekazywana wszystkim nowo zatrudnionym osobom. Taki model onboardingu został wypracowany przez osoby liderские wspólnie z obszarem Talent.

Sieć konsultuje wewnętrzne działania firmy na rzecz społeczności LGBT+, np. w kwestii komunikacji dostępności świadczeń pracowniczych również dla partnerów tej samej płci, możliwości korzystania z porad psychologa czy dostosowania oficjalnego dress code'u.

We współpracy z organizacjami społecznymi organizowane są webinaria dla wszystkich zatrudnionych osób.

Budowanie społeczności

Raz w miesiącu organizowana jest „Tęczowa kawa online”, a co drugi miesiąc wydarzenie skierowane do osób członkowskich sieci, np. wspólne wyjście do teatru albo klubu, leśne spacerki czy spotkanie z prezesem Deloitte.

” Nasza sieć dała początek formalnym działaniom na rzecz pracowników i społeczności LGBTQ+ w innych firmach członkowskich Deloitte w Europie Centralnej. Polska sieć GLOBE jest największą i najprężniej działającą siecią w regionie, wspierającą działania sieci m.in. w Czechach czy na Węgrzech.



SUKCESY

Szybki wzrost i ciągła aktywność

W ciągu roku oficjalnego działania, przy wsparciu komunikacją firmową, udało się zgromadzić grupę ponad 120 osób. Sieć jest aktywna przez cały rok, a nie tylko podczas Miesiąca Dumy.

Webinaria i szkolenia

Sieć zorganizowała cykl webinarów skierowanych do wszystkich pracowników Deloitte i przygotowanych we współpracy z organizacjami pozarządowymi. Dotyczyły one m.in.: równości matżeńskiej, tożsamości osób transpłciowych oraz osób LGBT+ uciekających z Ukrainy. Wydarzenia cieszyły się dużą popularnością i zebrały bardzo dobry feedback.

” Podczas Miesiąca Dumy w 2021 roku sieć przygotowała wyzwanie dla sojuszników i sojuszniczek, którzy zostali poproszeni o to, aby przez tydzień nie nawiązywać w ogóle do swojego życia prywatnego w pracy. Chcieliśmy, aby postawili się w ten sposób w sytuacji wielu osób ze społeczności LGBT+, które nie czują się wystarczająco bezpiecznie, aby być otwartymi w pracy. Wyzwanie zakończył webinar, podczas którego osoby biorące udział w wyzwaniu, a także sami pracownicy LGBT+ z sieci, mogli opowiedzieć o swoich doświadczeniach.



WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI

Współpracujemy m.in. ze stowarzyszeniami Fabryka Równości, Lambda Warszawa i Miłość Nie Wyklucza. Pierwszy webinar z okazji Miesiąca Dumy 2022 przygotował Fundusz Dla Odmiany, który następnie prowadził szkolenia dla zespołu kadr i płac.

Deloitte / GLOBE

” Wsparcie organizacji pozarządowych jest dla osób działających w sieci bardzo ważne. Jako sieć działamy na polu biznesu, ale w naszym poczuciu to właśnie NGOs-y są w stanie najsukuczniej działać na rzecz społeczności LGBT+ i warto korzystać z ich wiedzy oraz doświadczeń. Angażowanie organizacji do prowadzenia szkoleń i webinarów pozwala też wesprzeć finansowo ich działania.



KONTAKT

Maja Zabawska
Partnerka, Tax & Legal
Liderka Diversity, Equity & Inclusion
mzabawska [at] deloitteCE.com

Filip Kaplita
Manager, Tax & Legal
fkaplita [at] deloitteCE.com

Dentons / Dentons GLOW Europe



Fot. Dentons.



INFO

Rok założenia: 2019



ZESPÓŁ

20 osób



MIASTA

Warszawa



ORGANIZACJA PRACY

Sieć powstała z inicjatywy osób LGBT+ oraz sojuszników i sojuszniczek pracujących w oddziałach Dentons w całej Europie.

Grupa dysponuje przeznaczonym specjalnie dla niej budżetem wydzielonym ze środków na działania w obszarze wspierania różnorodności. Jej opiekunem jest Adam Mycyk, GLOW Europe Chair.



DZIAŁANIA

Budowanie społeczności

Sieć udostępnia materiały edukacyjne osobom w całym regionie oraz udziela wsparcia prawnego pro bono lokalnym organizacjom pozarządowym w kilku krajach Europy.

Wydarzenia wewnętrzne adresowane do pracowników i pracowniczek mają na celu wzmocnienie głosów osób LGBT+ oraz podniesienie świadomości zespołu w zakresie problemów, z jakimi boryka się społeczność. Przykładowo z okazji Międzynarodowego Dnia Coming Outu sieć zorganizowała spotkanie z Agnieszką Holland i Kasią Adamik.

Coroczny Pride Day obchodzony na szczeblu krajowym i regionalnym jest okazją do okazania wsparcia koleżankom i kolegom ze społeczności LGBT+.

Dentons / Dentons GLOW Europe



SUKCESY

Stworzenie sieci ambasadorów GLOW wspierających działania na rzecz bardziej inkluzywnej i różnorodnej kultury organizacji. Ambasadorzy i ambasadorki to przede wszystkim sojusznicy, czyli osoby, którym zależy na tym, aby ich koleżanki i koledzy ze społeczności LGBT+ czuli się wysłuchani, zrozumieni i bezpieczni w miejscu pracy.

Współpraca pro bono z organizacjami takimi jak Safebow jest okazją do udzielenia realnego wsparcia lokalnym społecznościom LGBT+.



Nasze flagowe wydarzenie Pride Day nabrało wiatru w żagle od momentu inauguracji pracy sieci i jest dziś widoczne w biurach na całym kontynencie. Jego celem jest budowanie poczucia bezpieczeństwa osób LGBT+ w miejscu pracy i destygmatyzacja tej tematyki.



WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI

Sieć współpracowała m.in. z Kampanią Przeciw Homofobii, Equaversity, Funduszem dla Odmiany i Safebow – organizacją wspierającą osoby migrujące z powodu wojny w Ukrainie.



KONTAKT

Adam Mycyk
Partner, Corporate Mergers and Acquisitions
adam.mycyk [at] dentons.com

Google / Pride@Google Warsaw



Google na Paradzie Równości. Fot. Aleksandra Jarmolińska.



INFO

Rok założenia: 2009



ZESPÓŁ

W Warszawie aktywny zespół tworzą 22 osoby. Cała grupa liczy około 100 osób



MIASTA

Warszawa, Wrocław



ORGANIZACJA PRACY

Sieć powstała w warszawskim biurze z inicjatywy Kuby Piwowara, który zakładał ją jako świeżo upieczony pracownik firmy.

” Pomysł na założenie sieci pojawił się w momencie mojego coming outu, gdy jeden z kolegów, który pracował w firmie dłużej, zapytał, czy wiem, że w Google’u działa sieć Pride. Skontaktowałem się z nimi, dopytałem, jakie mamy możliwości i usłyszałem, że możemy nawet wystawić platformę Google’a w EuroPride, które w 2010 roku odbywało się w Warszawie. Nie przyszło mi nawet do głowy, żeby pytać szefów w moim warszawskim biurze o pozwolenie. Przyszedłem z pomysłem, gotowym projektem i pozyskaniem finansowaniem, więc nie było powodów, żeby ucinąć inicjatywę.

Podobnie jak inne inicjatywy ERG w firmie, sieci w Warszawie i Wrocławiu mają własne, osobne budżety. Opiekunką grupy jest Joanna Obstoj, Director Of Engineering.



DZIAŁANIA

Komunikacja zewnętrzna

Oficjalna obecność na Paradzie Równości, która pierwotnie była kluczowym elementem działalności sieci, stała się z czasem tylko jednym z jej działań. Działania zewnętrzne obejmują sieciowanie z grupami pracowniczymi z innych firm w ramach LGBTQ+ Network of Networks, promocję konkursu LGBTQ+ Diamonds Awards oraz wspieranie organizacji Open for Business w prowadzeniu badań i raportowaniu działań DE&I LGBTQ+ w Polsce i regionie CEE.

Sieć wspiera też oficjalną komunikację zewnętrzną firmy w trakcie Miesiąca Dumy, gdy do wyników wyszukiwania dodawane są tęczęwe emblematy – towarzyszą one między innymi hasłom „Parada Równości” czy nazwom polskich organizacji LGBTQ+. Trasa Parady Równości w Warszawie jest co roku oznaczona na tęczęwo w aplikacjach firmy.

Komunikacja wewnętrzna

Przez ostatnie trzy lata liczba osób należących do sieci wzrosła dwunastokrotnie. Trwają dyskusje

Google / Pride@Google Warsaw

nad nowymi działaniami wewnętrznymi, takimi jak np. czytelniczy kącik LGBT+, wspólne oglądanie filmów queerowych, spotkania przy grach planszowych czy treasure hunt.

” Tęczowe smycze pozostają najbardziej pożądanym towarem w biurze.

Sieć organizuje spotkania z osobami z organizacji społecznych, których celem jest podnoszenie świadomości na temat sytuacji osób LGBT+ w Polsce. Partnerzy społeczni są zapraszani także na wydarzenia o skali globalnej organizowane w Polsce.

Co istotne, w trakcie trwającego przez cały listopad giving week pracownicy i pracowniczki firmy mogą przekazać darowiznę na wybraną organizację dobroczynną, w tym organizacje LGBT+ w Polsce.



SUKCESY

Parada Równości

Dzięki staraniom sieci Google został pierwszą firmą w Polsce, która przeszła warszawską Paradę Równości jako oficjalna grupa.

LGBTQ+ Network of Networks (NoN)

Z inicjatywy osób z sieci Google i NatWest doszło do założenia LGBTQ+ Network of Networks, czyli grupy zrzeszającej sieci pracownicze LGBT+ z różnych firm w Warszawie.

” Wszystko zaczęło się od rozmowy na Paradzie Równości i otwartego spotkania, na które zaproszono kilkaset osób zapisanych na listę kontaktową. Dziś w pracach sieci czynnie uczestniczy kilkadziesiąt osób, które wymieniają się doświadczeniami na temat realizowanych projektów oraz organizują spotkania z organizacjami LGBT+ i ciekawymi gośćmi, np. transpłciową aktywistką Jessicą Lynn.

” Sieci dyskutują też o tym, jak najsensowniej gospodarować budżetami i kogo warto wspierać, dzieląc czasem różne obszary zainteresowania między sobą, aby uzyskać jak największy impakt.



WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI

Sieć współpracuje m.in. ze stowarzyszeniami Miłość Nie Wyklucza, Kultura Równości i Kampania Przeciw Homofobii oraz z Bartem Staszewskim. Kuba Piwowar wziął udział w pierwszym Kongresie LGBT+ zorganizowanym przez Miłość Nie Wyklucza w marcu 2019 roku, na którym wspólnie z Blanką Rozbicką z NatWest opowiadał o możliwościach współpracy między biznesem i aktywistami.



KONTAKT

Aleksandra Jarmolińska
Software Engineer
alejara [at] google.com

Intel / IGLOBE – Intel Gay, Lesbian, Bisexual, or Transgender Employees



Fot. Intel.



INFO

Rok założenia: 2021



ZESPÓŁ

12 osób aktywnie zaangażowanych w pracę sieci. Grupa zrzesza łącznie 50 osób



MIASTA

Gdańsk, Warszawa



ORGANIZACJA PRACY

Sieć powstała z oddolnej inicjatywy dwóch osób pracujących w firmie.

” Założyciele przeszli przez procedurę założenia sieci razem z przedstawicielkami Niemiec i Holandii, wspólnie udało im się przekonać site leadership i skutecznie założyć sieć. Początki nie były proste, osoby założycielskie spotykały się z wątpliwymi komentarzami od managementu, były także trudności z finansowaniem. Koniec końców sponsor zatrudnił osobę na stanowisko DE&I Leader.

Dzisiaj sieć dysponuje własnym budżetem i ma sponsora, którym jest Bartosz Ciepluch, wiceprezes Intela, Generalny Manager Group R&D skupionych na sieciach, centrach danych i sztucznej inteligencji.



DZIAŁANIA

Cała grupa spotyka się przynajmniej raz w miesiącu oraz dodatkowo, jeśli jest taka potrzeba – np. organizowane jest wydarzenie z okazji dat ważnych dla społeczności osób LGBT+. Zaproszenia są wysyłane do wszystkich osób zatrudnionych w firmie, dzięki czemu na spotkaniach pojawiają się też osoby spoza sieci. Frekwencja zależy od tematu, ale zazwyczaj jest to około 30-40 osób.

Komunikacja zewnętrzna

Osoby z sieci uczestniczą w Marszach Równości jako osoby prywatne. Planują udział w międzynarodowej konferencji Workplace Summit organizowanej przez Out & Equal w Stanach Zjednoczonych.

Krokiem w kierunku większej aktywności poza firmą jest też udział w grupie LGBTQ+ Network of Networks i podpisanie Karty Różnorodności Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Intel / IGLOBE – Intel Gay, Lesbian, Bisexual, or Transgender Employees

Komunikacja wewnętrzna

Sieć organizuje spotkania i szkolenia online dotyczące takich tematów jak orientacje romantyczne i tożsamość płciowa. Realizowała również warsztaty na temat reagowania na mikroagresje oraz – wspólnie z zespołem strony zaimki.pl – dotyczące języka inkluzywnego.

Wspólnie z Kulturą Równości zorganizowano spotkanie na temat rodzicielstwa par osób tej samej płci, a we współpracy ze stowarzyszeniem My, Rodzice wewnętrzny panel z okazji Miesiąca Dumy.

W ramach wewnętrznej kampanii informacyjnej w biurze wywieszono materiały wyjaśniające, dlaczego warto być sojusznikiem lub sojuszniczką osób LGBT+.



SUKCESY

Widoczność

” Z okazji Miesiąca Dumy 2022 po raz pierwszy w polskim oddziale Intela w Gdańsku udało się zawiesić tęcza flagę na maszcie przed biurem. Proces negocjacji powieszenia flagi był dość burzliwy i wymagał rozmów z leadershipem obawiającym się reakcji pracowników, ale udało się. Planujemy powtórzyć tę akcję za rok.

Szybki wzrost

Dużym sukcesem sieci jest też rosnące zaangażowanie: z dwóch osób szukających informacji, jak założyć ERG grupa rozrosła się do kilkudziesięciu osób.



WSPÓLPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI

Sieć korzystała ze wsparcia eksperckiego organizacji społecznych, zapraszając je do współorganizacji wydarzeń. Zależnie do tematu było to m.in. Forum Odpowiedzialnego Biznesu, stowarzyszenia Tolerado i My, Rodzice oraz osoby tworzące stronę zaimki.pl.



KONTAKT

Małgorzata Kukietto
Firmware Engineering Manager
[malgorzata.kukiello \[at\] intel.com](mailto:malgorzata.kukiello@intel.com)

Kamila Laniecka
Administrative Partner
[kamila.laniecka \[at\] intel.com](mailto:kamila.laniecka@intel.com)

Sonia Bendig-Pszczolińska
Software Engineering Manager
[sonia.bendig-pszczolinska \[at\] intel.com](mailto:sonia.bendig-pszczolinska@intel.com)
[iglobe.poland \[at\] intel.com](mailto:iglobe.poland@intel.com)

JLL / JLL Building Pride



LGBT+ Diamonds Award dla JLL Building Pride. Fot. JLL.



INFO

Rok założenia: 2019



ZESPÓŁ

Sieć tworzy 21 aktywnie zaangażowanych osób wspieranych przez grupę około 50 sojuszników i sojuszniczek



MIASTA

Warszawa (główny zespół) oraz Kraków i Gdańsk (osoby wspierające)



ORGANIZACJA PRACY

Sieć nie dysponuje własnym sztywnym budżetem. Postępuje się ramowym planem wydatków i każdorazowo występuje o akceptację kosztów po przedstawieniu pomysłu na działanie.

Partnerskim wsparciem w zarządzie firmy jest Mateusz Gołębiewski (Head of HR, Poland & CEE Cluster).

Osoby zaangażowane w działania sieci spotykają się co dwa tygodnie. Średnio raz na kwartał organizowana jest duża akcja.



DZIAŁANIA

Udział w wydarzeniach

Sieć bierze udział w warszawskiej Paradzie Równości.

Komunikacja wewnętrzna

Akcje podnoszące świadomość towarzyszą między innymi obchodom IDAHOBIT.

Osoby należące do sieci nagrywają samodzielnie filmy edukacyjne skierowane do pracowników i pracowniczek. Odpowiadają w nich na takie pytania jak „Czym się różni orientacja seksualna od tożsamości płciowej?” czy „Co kryje się pod poszczególnymi literkami skrótu LGBTQ+?”. Filmy są dystrybuowane online i emitowane na ekranach w biurze firmy. Ich celem jest zaproszenie pracowników i pracowniczek do dyskusji na temat społeczności LGBT+ w firmie, zgłębienie problematyki nieświadomych uprzedzeń oraz wyjaśnienie sensu sojusznictwa, czyli wsparcia osób LGBT+ przez osoby spoza społeczności. Dodatkowo biurowa biblioteczka została uzupełniona o książki o tematyce LGBT+.

Budowanie społeczności

W Międzynarodowym Dniu Coming Outu – 11.10.2022 – odbyła się inauguracja przestrzeni przeznaczonej do mówienia o różnorodności i inkluzji. Jedna salka spotkaniowa została przearanżowana w taki sposób, aby była namacalnym świadectwem wsparcia i obecności

JLL / JLL Building Pride

osób LGBTQ+ w organizacji. Chodzi o stworzenie przestrzeni, w której będziemy mogli dystrybuować materiały edukacyjne oraz zaprosić naszych współpracowników do dialogu na temat świadomych i nieświadomych uprzedzeń wobec tej społeczności.



SUKCESY

Dzięki oddolnej inicjatywie poza godzinami pracy przygotowano platformę sieci, która wzięła udział w wydarzeniu. Z inspiracji sieci właściciel budynku Warsaw Spire włączył jego tęczęwą iluminację w weekend Parady.

Praca sieci została doceniona w konkursie LGBT+ Diamonds Awards, w którym przyznano jej tytuł najlepszego networku pracowniczego w 2021 roku.



WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI

W 2020 roku Lambda Warszawa przeprowadziła wewnętrzny webinar na temat inkluzywnego języka. Sieć nie współpracuje regularnie z żadną organizacją.



KONTAKT

Tomasz Młyniec
Change Management Junior Consultant
JLL Building Pride Network Poland Chapter
Leader Team
tomasz.mlyniec [at] jll.com

Karolina Rutkowska
Global Senior HR Specialist
JLL Building Pride Network Poland Chapter
Leader Team
karolina.rutkowska [at] jll.com

Anton Prykhodko
Analyst, Data Governance and Management
JLL Building Pride Network Poland Chapter
Leader Team
anton.prykhodko [at] jll.com

NatWest / Rainbow Network Poland



Fot. Rafat Dembe.



INFO

Rok założenia: 2016



ZESPÓŁ

3 osoby w Komitecie. Około 40 osób subskrybuje kanały komunikacji



MIASTA

Warszawa



ORGANIZACJA PRACY

Inspiracją dla powstania sieci w Polsce był działający od ponad 6 lat oddział z Wielkiej Brytanii.

” Przeszedł do nas newsletter z globalnej sieci z informacją, że już wkrótce powstanie lokalna grupa w Polsce. Mijały tygodnie i nic się nie działo. Zorganizowaliśmy pierwsze spotkanie, na które przyszło kilkadziesiąt osób. Padło pytanie: „Co chcemy zrobić?”. Ktoś rzucił: „Chodźmy na Paradę Równości”. To pierwsze wyjście było przełomem. Złapaliśmy wiatr w żagle i nie musieliśmy przekonywać sponsorów do nowych działań – sami przychodzili do nas z propozycjami.

Sieć dysponuje własnym budżetem i ma sponsora w randze członka zarządu.



DZIAŁANIA

Komunikacja zewnętrzna

Dzięki pracy sieci NatWest był drugą firmą w Polsce, która oficjalnie wzięła udział w warszawskiej Paradzie Równości, wystawiając firmową platformę. Sieć uczestniczy w konferencjach i wydarzeniach dotyczących DE&I, takich jak Open for Business Summit.

” Pierwszy raz wzięliśmy udział w Paradzie w 2016 roku. Było nas kilkanaście osób. Udział biznesu w tym wydarzeniu był wtedy czymś niespotykanym. Obok Google'a byliśmy jedyną firmą, a że szliśmy pod starą marką Royal Bank of Scotland, ludzie myśleli, że przyjechalibyśmy ze Szkocji. To było dla nas ważne i przełomowe wydarzenie. Dzięki spotkaniu na Paradzie powstał pomysł zawiązania współpracy między grupami z różnych korporacji.

NatWest / Rainbow Network Poland

Osoba członkowska sieci, Blanka Rozbicka, była współzałożycielką (razem z Google'em) LGBTQ+ Network of Networks, inicjatywy sieciowej grupy pracownicze z różnych firm.

Sieć jest też mocno zaangażowana w organizację corocznego konkursu LGBT+ Diamonds Awards – jedynych w Polsce nagród przyznawanych inicjatywom wspierającym osoby LGBT+ w sektorze prywatnym.

Budowanie społeczności

Od momentu założenia sieć zorganizowała kilkadziesiąt szkoleń, paneli dyskusyjnych i spotkań na temat osób LGBT+. Artykuły i materiały edukacyjne są rozpowszechniane za pośrednictwem specjalnego newslettera.

Sieć organizuje również spotkania integracyjne i wspólne akcje okolicznościowe, np. sprzątanie grobów osób LGBT+ na warszawskich Powązkach. Organizowane są wspólne wyjścia na wydarzenia kulturalne takie jak LGBT Film Festival, a osoby należące do sieci otrzymują subskrypcję magazynu „Replika”. Stałym punktem w kalendarzu jest wspólny udział w warszawskiej Paradzie Równości.

Sieć dba również o widoczność tematyki związanej z osobami LGBT+ w trakcie innych wydarzeń. Na przykład w ramach cyklu spotkań poświęconych dzieciom i rodzicielstwu (Family Week) zorganizowano spotkanie z parą tęczyowych mam oraz mamą transpłciowego dziecka, które opowiadały o swoich doświadczeniach.

W spotkaniach dotyczących inkluzywnego języka rezerwowany jest czas na zajęcie się konkretnie tematem społeczności LGBT+.

Obecnie trwają prace nad usprawnieniem i uproszczeniem systemów przetwarzania danych zgodnie z potrzebami osób przechodzących tranzycję.

” **Procedury nie są u nas problemem, ale systemy informatyczne generują niepotrzebne komplikacje. Gdy w naszym zespole pojawił się transpłciowy kolega, po prostu zareagowaliśmy na jego potrzeby i zaczęliśmy pracować nad zmianami.**



SUKCESY

Sieć zorganizowała zbiórkę na rzecz stowarzyszenia Lambda Warszawa, które prowadzi telefon zaufania dla osób LGBT+. W ramach wolontariatu pracowniczego zorganizowano akcję sprzątania grobów osób LGBT+ na warszawskich Powązkach. Sieć była współinicjatorem sieci LGBTQ+ Network of Networks i konkursu LGBT+ Diamonds Awards.

” **Cieszę się z tych momentów, w których mogliśmy opowiedzieć, jak budować inkluzywny biznes na wydarzeniach zewnętrznych. Udało się też spotkać z wieloma organizacjami, dzielić wiedzę, doświadczeniem, uczyć się od siebie. Pokazujemy, że naprawdę chcemy edukować ludzi, korzystając z najlepszych źródeł.**



WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI

Sieć współpracuje z partnerami społecznymi m.in. przy organizacji konkursu LGBT+ Diamonds Awards. Co roku inna organizacja jest głównym partnerem wydarzenia. W ostatnich latach były to Miłość Nie Wyklucza, Fundacja Trans-Fuzja i Kampania Przeciw Homofobii.



KONTAKT

Blanka Rozbicka
Chair of NatWest Rainbow Network in Poland
Accredited Senior Analyst
blanka.rozbicka [at] natwest.com

Nokia / Nokia Poland Pride



INFO

Rok założenia: 2022



ZESPÓŁ

Sieć liczy 57 osób, z czego 4 aktywnie angażują się w prace zespołu projektowego



MIASTA

Bydgoszcz, Kraków, Warszawa, Wrocław



ORGANIZACJA PRACY

Sieć powstała z oddolnej inicjatywy osób zatrudnionych w Nokia Polska, a decyzje o jej kształcie i działaniach podejmowane są wewnętrznie. Korzystamy z budżetu na działania I&D Nokia Polska, który współdzielimy z innymi inicjatywami z tego obszaru.



DZIAŁANIA

Budowanie społeczności

„ Budowanie społeczności wokół inicjatywy Nokia Poland Pride jest bardzo ważne, dlatego każda osoba członkowska sieci dostała list z podziękowaniami oraz z informacją, że Nokia Poland Pride jest sformalizowaną siecią pracowniczą. W liście oficjalnie powitaliśmy osoby członkowskie – do wiadomości dołączyliśmy tęczowe wlepki i smycze. Jeszcze niedawno trudno było dostrzec tęczowe elementy w biurze, a dzięki naszym działaniom stają się one powszechnym symbolem.

Raz w miesiącu sieć organizuje specjalne spotkania Safe Space Meetings, podczas których osoby członkowskie mogą rozmawiać na każdy temat w komfortowym otoczeniu. Ważną inicjatywą są również nieformalne spotkania osób członkowskich poza godzinami pracy. Dają one możliwość lepszej integracji pomiędzy osobami członkowskimi i dodatkowo rozluźniają przestrzeń rozmowy.

Przynajmniej raz w miesiącu organizowane są też zajęcia otwarte dla wszystkich osób pracujących w Nokia Polska, np. sesje jogi/medytacji w przestrzeni biura. Wydarzenia, które nie dotyczą bezpośrednio tematu osób LGBT+, mają na celu promocję sieci – przekazywana jest tam informacja, że to sieć pracownicza Nokia Poland Pride jest organizatorem aktywności.

Sieć wspomaga przygotowanie dodatkowych instrukcji dla osób niebinarnych i transpłciowych dotyczących tego, jak radzić sobie z dokumentami dla osób nowo zatrudnionych w firmie – gdzie można wpisać używane imię, jak uzyskać adres e-mail czy identyfikator służbowy z używanym imieniem. Inspiracją do tych działań były rozmowy z osobami transpłciowymi, które są w trakcie lub po zakończeniu procesu uzgodnienia pti.

Tak jak pomysł na stworzenie sieci pochodził z oddolnej inicjatywy osób pracujących w Nokia Polska, tak również wiele pomysłów na działania pojawia się w podobny sposób. Osoby członkowskie sieci dzielą się swoimi problemami i wspólnie zastanawiają się, jak można je rozwiązać na poziomie zespołu, działu czy całej organizacji.

Sieć zaplanowała program szkoleń dla wszystkich osób zatrudnionych w Nokia Polska. W ramach celebracji Coming Out Day 2022 sieć wraz ze Stowarzyszeniem Kultura Równości przeprowadziła szkolenie: „ABC LGBT+ Introductory training”. W ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Tolerancji zaplanowane jest szkolenie „Diversity in a company: why should we talk about LGBT+ in the company”.

Nokia / Nokia Poland Pride

Sieć planuje pilotażowy program treningów dla osób kierujących zespołami obejmujący tematykę nieświadomych uprzedzeń. Trwa sprawdzanie możliwości organizacji sesji dla osób będących rodzicami i opiekunami na temat niebinarności i transpłciowości. Wszystkie szkolenia, w przypadku których jest to możliwe, są nagrywane i udostępniane dla każdej osoby w Nokia Polska przez wewnętrzne kanały komunikacji.

” **Nokia Poland Pride to miejsce dla społeczności LGBT+, dla osób, które dopiero się określają, dla rodziców i opiekunów osób LGBT+, dla osób sojusznicznych.**



SUKCESY

Szybki start działalności i wzrost widoczności sieci.

” **W ciągu miesiąca działalności sieci udało nam się zainteresować nią ponad 40 osób, rozpocząć prace nad usprawnieniami w procesie rekrutacji kierowanymi do osób niebinarnych i transpłciowych oraz zapewnić osobom członkowskim sieci możliwość otwarcia się na przyjazne środowisko.**

Blisko 600 osób wzięło udział w szkoleniu „ABC LGBT+ Introductory training”.



WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI

Sieć angażuje się w działania inicjatywy Proud@Work zrzeszającej sieci pracownicze z różnych firm. Jest w trakcie organizacji szkoleń, które współorganizuje ze Stowarzyszeniem Kultura Równości, oraz w trakcie planowania treningów ze Stowarzyszeniem Miłość Nie Wyklucza.



KONTAKT

Mateusz Wrona (he/him/on/jego)
Commercial Performance Manager
Współzałożyciel Nokia Poland Pride
mateusz.wrona [at] nokia.com



Udział w Paradzie Równości 2022. Fot. Katarzyna Mnich.



INFO

Rok założenia: 2021



ZESPÓŁ

4 osoby w zespole projektowym, 8 osób w grupie roboczej oraz 120 osób subskrybujących, uczestniczących w spotkaniach i aktywnych na forach



MIASTA

Sieć kieruje działania do wszystkich biur w kraju: w Warszawie, Wrocławiu, Poznaniu, Krakowie, Gdańsku, Katowicach, Opolu, Łodzi i Lublinie



ORGANIZACJA PRACY

” Shine w Polsce działa jako część sieci międzynarodowej, jednak inicjatywa dołączenia do niej wyszła od pracowników firmy. Potrzeba wyraźnego wsparcia społeczności LGBT+ w firmie została podkreślona również w ankiecie badającej efektywność działań w obszarze I&D skierowanej do wszystkich pracowników firmy.

Sieć dysponuje własnym budżetem, a jej sponsorem jest Partner zarządzający PwC Legal i lider Inclusion&Diversity w Polsce i regionie CEE – Cezary Żelaźnicki.



DZIAŁANIA

Komunikacja wewnętrzna

Regularne działania sieci, mające miejsce 1-2 razy w miesiącu, obejmują spotkania edukacyjne prowadzone przez przedstawicieli organizacji LGBT+ oraz rozmowy z psychologami i spotkania towarzyskie. Ze względu na ograniczenia pandemiczne i dużą liczbę biur regionalnych większość spotkań odbywa się online.

Sieć działa głównie wewnętrznie poprzez spotkania edukacyjne i towarzyskie oraz komunikację w kanałach wewnętrznych. Działania zewnętrzne podejmowane są z inicjatywy poszczególnych osób należących do sieci.

Nadrzędnym celem działań jest budowanie sieci i tworzenie miejsca bezpiecznego dla społeczności poprzez integrację i edukację dotyczącą nieświadomych uprzedzeń i mikroagresji.



SUKCESY

Marsze Równości

” Obchody Pride Month były dla nas pierwszą okazją, żeby spotkać się na żywo jako społeczność. Zarówno w Gdańsku, jak i w Warszawie w naszych spotkaniach i Marszach Równości uczestniczyło łącznie kilkadziesiąt osób. Była to świetna okazja, żeby scementować działalność i porozmawiać o potrzebach naszej społeczności.

PwC / PwC Shine Poland



WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI

Sieć organizowała spotkania edukacyjne we współpracy z Miłość Nie Wyklucza, Lambdą Warszawa i Fundacją Trans-Fuzja.



KONTAKT

Marta Dąbrowska

Manager

marta.dabrowska [at] pwc.com

Katarzyna Mnich

Starsza Specjalistka Inclusion&Diversity

katarzyna.mnich [at] pwc.com

Jan Pasionek

Starszy Konsultant

jan.p.pasionek [at] pwc.com

QIAGEN / Pride@QIAGEN



Fot. QIAGEN.



INFO
Rok założenia: 2022



ZESPÓŁ
15 osób w zespole liderским
i 138 subskrybujących kanały komunikacji



MIASTA
Wrocław



ORGANIZACJA PRACY

Oficjalny start sieci poprzedziły nieformalne spotkania i burze mózgów oraz uczestnictwo we wrocławskim Marszu Równości. Wspólnie z Kulturą Równości, lokalną organizacją LGBT+, zorganizowano także szkolenie online, w którym wzięło udział 90 osób. W wewnętrznej ankiecie potrzeb, w której pytano pracowników o to, jakie inicjatywy ERG są najbardziej potrzebne, sieć LGBT+ znalazła się w pierwszej czwórce najpopularniejszych odpowiedzi.

Sformalizowana sieć powstała z inicjatywy osób liderских przy wsparciu CEO i szefowej HR, jednak jej działania są autonomiczne i prowadzone oddolnie. Oficjalnym sponsorem jest Stephany Foster, Senior Vice President, Head of Human Resources. Grupa korzysta obecnie ze wspólnego budżetu dla wszystkich inicjatyw ERG w firmie. Docelowo ma operować własnymi środkami.



DZIAŁANIA

Komunikacja wewnętrzna

Sieć organizuje spotkania zdalne adresowane do osób wewnątrz organizacji z całego świata. Do grupy lokalnych ambasadorów, czyli osób odpowiedzialnych za animowanie działań w temacie DE&I LGBT+ na szczeblu lokalnym, dołączyły osoby sojusznicze. Organizowane są także spotkania na żywo w trakcie Marszu Równości we Wrocławiu.

Komunikacja zewnętrzna

W tym roku sieć zaproponowała wystawienie stoiska firmy w ramach wrocławskiego Miasteczka Równości i wsparcie finansowe organizatorów Marszu. Obecność podkreślał również baner z logotypami firmy i sieci Proud@Work, stworzonej przez Stowarzyszenie Kultura Równości.

QIAGEN / Pride@QIAGEN



SUKCESY

” Start globalnej sieci w czerwcu 2022 roku na pewno był sukcesem. W spotkaniu inauguracyjnym, w które wiele osób włożyło naprawdę dużo pracy, wzięło udział około 80 osób z całego świata. Uczestnicy i uczestniczki byli bardzo chętni do rozmowy, zadawania pytań, a po wydarzeniu przyszło do nas dużo maili ze słowami wsparcia.



WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI

Sieć współpracuje z wrocławskim Stowarzyszeniem Kultura Równości.

” Zamawiamy szkolenia u organizacji społecznej. Dlaczego? Bo to frustrujące widzieć tęcze nakładki na profilach firm, które nie robią nic dla społeczności. Dialog i współpraca między światem korporacyjnym i niehierarchiczną przestrzenią organizacji mają znaczenie. Poza tym – zgodnie z zasadą „nic o nas bez nas” – to NGOs-y znają społeczność i jej potrzeby, dlatego warto wspierać ich pracę. Z kolei korporacje mogą skorzystać ze szkoleń nie żeby się popisać, ale naprawdę pomóc i pokazać, że ich przestrzeń jest bezpieczna dla wszystkich.



KONTAKT

Mattias Finnstrom
Digital Business Solutions Manager
mattias.finnstrom [at] qiagen.com

Anna Kubiak
Manager Customer Care
anna.kubiak [at] qiagen.com

Skanska / Place of Pride



Skanska Place of Pride w bluzach Pride 2021. Fot. Skanska.



INFO

Rok założenia: 2021



ZESPÓŁ

4 osoby w zespole projektowym, 34 osoby subskrybują kanały komunikacji



MIASTA

Warszawa, Gdańsk, Łódź, Wrocław, Kraków, Katowice, Poznań, Budapeszt, Bukareszt, Praga



ORGANIZACJA PRACY

Sieć ma charakter regionalny i obejmuje osoby z Polski, Czech, Rumunii oraz Węgier. Z inicjatywą jej założenia wyszła równolegle dwójka pracowników z biur w Warszawie i Budapeszcie. Sieć istnieje od 2021 roku, jednak jej coming out poza firmą miał miejsce dopiero w czerwcu 2022 roku, gdy informacje o jej istnieniu pojawiły się w mediach społecznościowych.

”Przez pierwsze półtora roku postanowiliśmy nie komunikować o naszych działaniach poza firmą. Chcieliśmy uniknąć pinkwashingu – twierdzenia o byciu inkluzywnym miejscem pracy jeszcze przed realizacją zaplanowanych działań wewnątrz firmy. Postanowiliśmy mówić w czasie dokonanym. Wyszliśmy z założenia, że dopiero po fakcie będziemy mogli powiedzieć osobom LGBT+ myślącym o pracy w Skanska, że jest to otwarte i prawdziwie wspierające miejsce – mówi Bartłomiej Budnicki, współtwórca Place of Pride, Skanska.

Sieć ma własny budżet z linii przeznaczonej na działania związane z DE&I, a jej sponsorką jest Karolina Radziszewska, członkini zarządu odpowiedzialna za tematy HR.



DZIAŁANIA

Budowanie społeczności

Pierwsze działania sieci (2021) skupiały się na przeprowadzeniu przekrojowego programu szkoleń wewnętrznych w obszarze DE&I, z wyszczególnieniem tematyki osób LGBT+. Sieć opracowała swoją własną identyfikację wizualną oraz stworzyła dostępny dla każdego pracownika kanał komunikacji. W kolejnym roku (2022) raz na kwartał organizowane są webinaria z okazji ważnego dla społeczności dnia, np. rozmowa rodzica ze Skanska z rodzicem osoby transpłciowej z okazji dnia widoczności osób transpłciowych.

We współpracy z kancelarią Knut Mazurczak Adwokaci przeprowadzono audyt regulacji prawnych w czterech krajach należących do sieci wraz z oceną ich wpływu na sytuację osób LGBT+ i ich

Skanska / Place of Pride

rodzin. Na jego podstawie sporządzono diagnozę luk, która będzie podstawą do zmiany procedur wewnętrznych firmy.

W tegorocznym (2022) Miesiącu Dymy w przestrzeni biura zawisły naklejki z akcji Biznes Nie Wyklucza, a osoby zatrudnione w spółce biurowej Skanska otrzymały tęczowe gadżety, żeby móc uczestniczyć w Paradzie Równości z logo firmy. Informacje o działalności sieci pojawiają się regularnie w komunikacji korporacyjnej.

„**Naszym podstawowym celem jest zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia psychicznego w miejscu pracy, w którym spędza się dużą część czasu. Łączą się z tym dalsze cele biznesowe. W branży wysokospecjalistycznej ważne jest przyciąganie i utrzymywanie talentów, także wśród osób LGBT+. Ważną grupą są też rodzice osób LGBT+, mieliśmy w firmie już kilka takich coming outów. Trzecią, kluczową grupą, do której adresujemy działania, są liderzy zmiany w sektorze prywatnym.**

Udział w inicjatywach

Sieć wraz z Miłość Nie Wyklucza zainicjowała akcję Biznes Nie Wyklucza. Aktywnie działa w pracach LGBTQ+ Network of Networks, współpracując z sieciami pracowniczymi z innych różnych firm, czego przykładem jest publikacja raportu „Bezpieczne przystanie”.



Biznes nie wyklucza osób LGBT+

Połowę życia spędzamy w pracy. Chcemy czuć się w niej bezpiecznie i u siebie. Nawet symboliczny gest ze strony pracodawcy może w tym pomóc.

Rozpoczęliśmy naszą akcję w Miesiącu Dymy 2022 razem z pięcioma polskimi korporacjami: CitiBank, Huuuge, ISS, NatWest Group w Polsce i spółka biurowa Skanska. Od tego czasu dołączyły do nas Smith+Nephew i Bank BNP Paribas.

Dołącz: www.biznesniewyklucza.pl

Skanska / Place of Pride



SUKCESY

Program szkoleniowy

Z inicjatywy sieci zorganizowano rozbudowany cykl szkoleniowy składający się z 7 modułów tematycznych i obejmujący 13 godzin szkoleniowych. Pierwsza fala była obowiązkowa i przeznaczona dla pracowników HR, komunikacji oraz wszystkich menedżerów. Druga fala była skierowana do pozostałych pracowników. Łącznie udział w treningu wzięło niemal 100% osób zatrudnionych w firmie. Cały cykl był bardzo dobrze oceniony w poszkoleniowych ankietach satysfakcji. Wśród omawianych tematów były m.in. mikroagresje i uprzedzenia, orientacja seksualna i tożsamość płciowa, pochodzenie rasowe i etniczne, zdrowie psychiczne czy też równość płci.

Audyt prawny

Na zlecenie sieci kancelaria Knut Mazurczak Adwokaci sprawdziła sytuację prawną w czterech krajach Europy Środkowo-Wschodniej, w których obecna jest spółka biurowa Skanska. Zdiagnozowano w ten sposób luki, które mają bezpośredni wpływ na życie osób LGBT+ i ich rodzin. Na podstawie wyników tej analizy zostaną przygotowane zmiany w procedurach wewnętrznych firmy.



WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI

„ Najważniejsza jest zasada reprezentacji; oddajemy głos tym, którzy wiedzą najlepiej, o czym mówią, są w tym najbardziej autentyczni i autentyczne. Współpraca z trzecim sektorem jest formą oddania głosu osobom, które są ekspertami w swoich dziedzinach.

Sieć współpracuje lub współpracowała ze stowarzyszeniami Miłość Nie Wyklucza i My, Rodzice oraz fundacją Diversity Hub, organizując spotkania i cykle szkoleniowe dla pracowników i pracowników firmy.



KONTAKT

Bartłomiej Budnicki
Workplace Flexibility/Diversity&Inclusion
In-house Consultant
Współzałożyciel Place of Pride
bartlomiej.budnicki [at] skanska.pl

Sylwia Kaczmarek
Koordynator ds. Komunikacji Korporacyjnej
Współprowadząca Place of Pride
sylwia.kaczmarek [at] skanska.pl

Standard Chartered Global Business Services Poland / SC Pride Poland



Warsztaty malowania. Fot. Standard Chartered.



INFO

Rejestracja sieci nastąpiła na przetomie 2019 i 2020 roku i była poprzedzona oddolnymi działaniami pracowników realizowanymi od 2018 roku



ZESPÓŁ

36 osób



MIASTA

Warszawa



ORGANIZACJA PRACY

Sieć powstała jako oddolna inicjatywa pracownicza przy wsparciu biura CEO Standard Chartered Global Business Services (GBS) Poland. Dziś jest zarejestrowaną grupą działającą w ramach strategii Diversity & Inclusion firmy.

Sieć dysponuje własnym budżetem wydzielonym ze środków na działania w obszarze D&I, a jej sponsorem jest współzałożycielka, Ewa Kuchcińska, GBS Head of Compliance.



DZIAŁANIA

Komunikacja wewnętrzna

„ Jesteśmy przekonani, że coming out dotyczy również rodzin osób LGBT+.

Wspólnie z partnerami społecznymi takimi jak Lambda Warszawa i My, Rodzice organizowane są webinaria podnoszące świadomość sojuszników i sojuszniczek osób LGBT+. Odbývają się również spotkania, na których osoby LGBT+ zajmujące me-

nedżerskie stanowiska w firmie dzielą się swoimi historiami.

W ubiegłym roku sojusznicy i sojuszniczki z firmy uczestniczyli w globalnym wydarzeniu Pride, podczas którego odbyła się seria tematycznych webinarów.

Wśród osób pracujących oraz odwiedzających firmę rozpowszechniane są także tęcza gadżety – flagi i smycze.

Sieć wsparła również dział HR w pracy nad serią publikacji edukacyjnych na temat godnego traktowania osób LGBT+ oraz przygotowaniem przyborka „Ally to Advocate Toolkit”.

Komunikacja zewnętrzna

Sieć należy do LGBTQ+ Network of Networks i stara się wspierać grupy pracownicze z innych firm, dzieląc się swoimi doświadczeniami. Corocznie organizowana jest grupa pracowników, która bierze udział w Paradzie Równości w Warszawie.

Standard Chartered Global Business Services Poland / SC Pride Poland



SUKCESY

” **Sukcesem jest z pewnością rozwój sieci – z niewielkiej grupy działającej oddolnie do oficjalnej inicjatywy Employee Resource Group (ERG) cieszącej się wsparciem kolegów i koleżanek w firmie. Wiele osób włożyło w ten proces dużo pracy, poświęcając swój wolny czas na organizację wydarzeń.**

Formalizacja sieci – nadanie struktury i pozyskanie budżetu – umożliwia jej skuteczną promocję działań w kanałach wewnętrznych firmy, np. poprzez organizację wydarzeń „Tea with Pride”. Tematy istotne dla sieci trafiają również do oficjalnego newslettera HR rozpowszechnianego wśród wszystkich osób w firmie.

W warszawskim biurze Miesiąc Dumi świętowano, wywieszając okolicznościowe banery, a na jego koniec zorganizowano spotkanie dla pracowników w towarzystwie muzyki.



WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZNYMI

Sieć współpracowała ze stowarzyszeniami My, Rodzice i Lambda Warszawa.

Poza organizacją spotkań z aktywistami i aktywistkami, sieć wspiera również proces cyfryzacji zasobów archiwum historii LGBT+ w Polsce prowadzonego przez stowarzyszenie Lambda Warszawa.

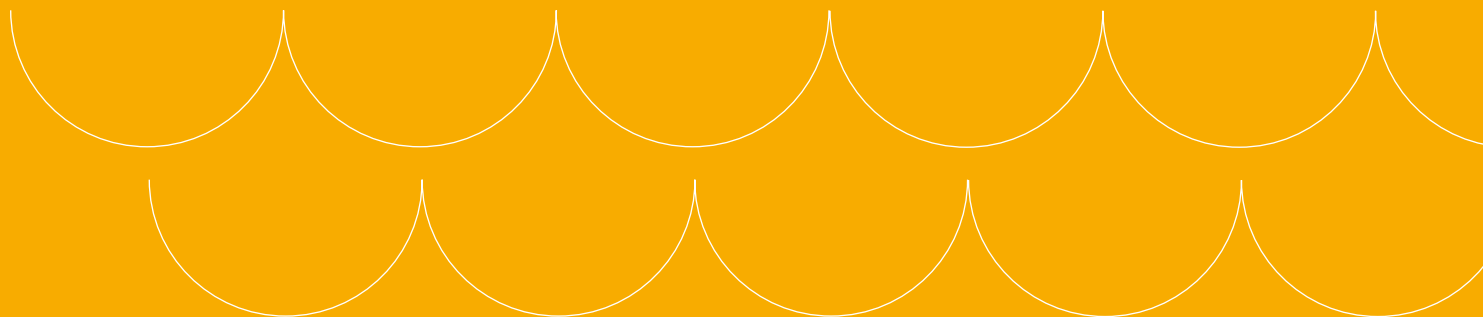
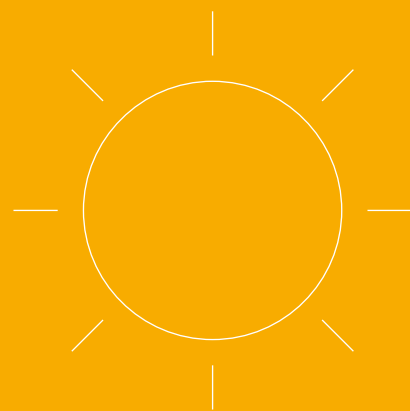
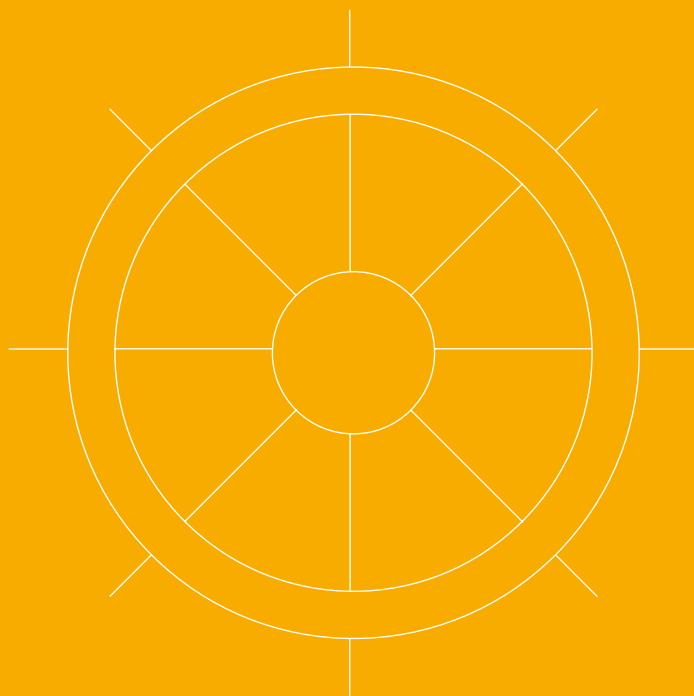


KONTAKT

Elena Mihalache
Associate, Second Line Assurance (2LA)
SC Pride Poland Leader
elena.mihalache [at] sc.com

Ewa Kuchcińska
GBS Head of Compliance
SC Pride Poland Sponsor
ewa.kuchcinska [at] sc.com

Historie i inspiracje

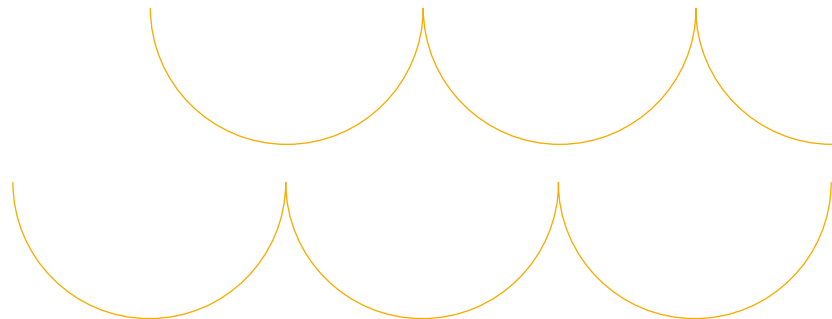


Historie i inspiracje

Działalność tęczyowych sieci pracowniczych zawsze zależy od kontekstu. Przy odpowiednim wsparciu w strukturach organizacji, zapewnionej swobodzie działania, dostępności zasobów i możliwości angażowania innych osób w firmie do współdziałania, sieci potrafią realizować nie tylko spontaniczne, lecz również metodyczne działania, które realnie wpływają na warunki funkcjonowania osób LGBT+ w organizacjach i wyniki ich pracy.

Na kolejnych stronach oddajemy głos osobom z tęczyowych sieci pracowniczych, które opowiadają o tym, co udało im się zrobić. Prezentujemy jedynie kilka przykładów z rosnącej liczby dobrych praktyk, które mogą być inspiracją zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

Zwłaszcza w przypadku tych ostatnich kierowanie się zaufaniem i udzielanie realnego wsparcia mają ogromne znaczenie dla sukcesu inicjatyw pracowniczych. W połączeniu z determinacją i zapętem osób tworzących, sieci mogą doprowadzić do stopniowej zmiany postaw, procedur, a nawet całej kultury organizacji.



CASE **Deloitte** | **Badanie potrzeb****Maja Zabawska**

Partnerka, Tax & Legal

Liderka Diversity, Equity & Inclusion

w Deloitte Polska



Historia sieci GLOBE w Polsce zaczyna się w latach 2011–2013, gdy zostałam oddelegowana do pracy w londyńskim biurze Deloitte i miałam okazję zaangażować się w pracę w obszarze DE&I oraz w inicjatywy lokalnej tęczowej sieci. Po powrocie do Polski chciałam stworzyć taką sieć również na naszym gruncie i na przełomie 2015 i 2016 roku rozpoczęliśmy pierwsze działania – początkowo nieformalnej – inicjatywy.

Wewnętrzne rozmowy i towarzyszące im aktywności DE&I wokół tematu osób LGBT+ w firmie wywołały szersze zainteresowanie pracowników podjęciem działań w tym obszarze.

Równoległe budowaliśmy koalicję sojuszników, która miała wspierać działania sieci. W 2019 roku zaczęliśmy organizować webinary o osobach LGBT+ dla całej firmy w ramach tygodnia DE&I.

Punktem zwrotnym było badanie, zorganizowane przez zespół Deloitte Consulting dla całego Deloitte Polska pod koniec 2020 roku. Mieliśmy szczęście mieć ekspertów w tej dziedzinie wewnątrz organizacji. W ramach badania zostały przeprowadzone pogłębione wywiady z pracownikami i pracownicami LGBT+, w trakcie których mówili oni o swoich doświadczeniach w miejscu pracy i wskazywali obszary, mogące w ich opinii podnieść komfort ich funkcjonowania w środowisku zawodowym. Na podstawie badań opracowano persony i diagnozy, a następnie warsztaty dla działu HR i osób liderskich.

W ten sposób został wypracowany cały plan praktycznych działań, powstała formalna sieć oraz wprowadzono zmiany w politykach i procesach wewnętrznych.

Między innymi w intranecie, w sekcji dotyczącej świadczeń pracowniczych, zostało wskazane wprost, że w przypadku świadczeń przeznaczonych również dla partnerów/współmałżonków pracowników (chodziło przede wszystkim o ubezpieczenie medyczne) mają one zastosowanie także do osób tej samej płci. Informację o tęczowej sieci włączono do onboardingu nowych pracowników, a do przekazywanego im „welcome pack” dołączono tęczową naklejkę sygnalizującą wsparcie osób ze społeczności LGBT+.

Wsparcie psychologiczne dla pracowników, które wcześniej funkcjonowało jako „psycholog rodzinny”, zostało przemianowane na bardziej neutralne „konsultacje z psychologiem” – oczywiście zweryfikowano, czy psycholog ma kompetencje z zakresu wsparcia osób LGBT+.

Eksperci wewnętrzni



Badanie



Pogłębione wywiady



Wskazane doświadczenia w miejscu pracy



Opracowanie diagnozy i person



Warsztaty dla działu HR i osób liderskich

Plan praktycznych działań**Powstanie formalnej sieci pracowniczej****Zmiany w politykach i procesach wewnętrznych**

Zorganizowaliśmy szkolenia dla działów kadr i płac dotyczące tworzenia środowiska pracy otwartego na osoby LGBT+, przeprowadzone przez Fundusz dla Odmiany. Zostały zakupione i upowszechnione w biurze warszawskim oraz biurach regionalnych tęczyowe smycze i kubki. Usunęliśmy przestarzały dress code, który powieliał stereotypy dotyczące płci.

Dlaczego warto zacząć od badania potrzeb?

Bo warto zweryfikować swoje założenia dotyczące tego, dlaczego i w jaki sposób chcemy tworzyć środowisko pracy otwarte dla osób LGBT+ (i nie tylko) oraz zapytać samych zainteresowanych, co jest dla nich ważne. Kluczowe w badaniu przeprowadzonym w Deloitte okazało się również zbudowanie wzajemnego zrozumienia pomiędzy pracownikami LGBT+, zespołem talentowym (HR) oraz liderami zaangażowanymi w proces. Pozwoliło to m.in. na obalenie wielu przesądów i mitów dotyczących osób LGBT+ oraz zrozumienie, dlaczego ten temat jest istotny z perspektywy miejsca pracy.



Kluczowe w badaniu przeprowadzonym w Deloitte okazało się również zbudowanie wzajemnego zrozumienia pomiędzy pracownikami LGBT+, zespołem talentowym (HR) oraz liderami zaangażowanymi w proces.

Maja Zabawska

Partnerka, Tax & Legal

Liderka Diversity, Equity & Inclusion
w Deloitte Polska

CASE **Google** | **Sieciowanie sieci**

Kuba Piwowar
Digital Acceleration Lead
w Google Polska



Wszystko zaczęło się w 2016 roku, gdy spotkaliśmy się z Blanką Rozbicką z NatWest na Paradzie Równości. Firmy nie wystawiały wtedy własnych platform, a my byliśmy wyjątkiem, więc bardzo się ucieszyliśmy z tego spotkania. Wymieniliśmy się gadżetami i umówiliśmy na kawę. W trakcie rozmowy doszliśmy do wniosku, że w sumie w wielu firmach coś już się dzieje w temacie LGBTQ+, ale nie ma między nami kontaktu i nie współpracujemy ze sobą.

Posiłkując się własnymi kontaktami i wsparciem organizacji LGBTQ+ współpracujących z biznesem, skompletowaliśmy listę osób i wystaliśmy zaproszenia. Na to pierwsze spotkanie przyszło około 30 osób. Rozmawialiśmy o wszystkim, co dotyczyło założenia i prowadzenia sieci, wiele osób opowiadało o swoich trudnościach i braku wsparcia ze strony osób liderkich, ale równie ważne było samo spotkanie. Chcieliśmy po prostu się poznać, porozumieć i sprawdzić czy chcemy i możemy zrobić coś razem.

Od tego momentu byliśmy już w stałym kontakcie i osoby z kolejnych firm podejmowały się organizacji spotkań na żywo. **Nasz LGBTQ+ Network of Networks stał się platformą do wymiany doświadczeń i gromadzenia wiedzy o tym, co działa, a co nie.** Informacja o naszym istnieniu rozeszła się między osobami zainteresowanymi tematem. Zaczęły odzywać się do nas kolejne osoby, które chciały wystartować z własną inicjatywą w firmie i szukały porady.

Gdy pandemia ograniczyła możliwości działania i ostudziła zapał, pałeczkę animatora przejął Rafał Dembe - wtedy z NatWest - który pomógł rozkręcić działalność na nowo. Nawiązał też sporo kontaktów zewnętrznych, dzięki którym sieć mogła zaangażować się w zewnętrzne inicjatywy adresowane do społeczności. **Zależy nam na tym, żeby nie ograniczać się tylko do rozmów we własnej biznesowej bańce, ale też być w kontakcie z organizacjami społecznymi oraz wspierać je finansowo, merytorycznie i jak tylko się da.**



Chcieliśmy po prostu się poznać, porozumieć i sprawdzić, czy chcemy i możemy zrobić coś razem.

Dziś mogę powiedzieć, że przez te kilka lat wiele się zmieniło. Kiedyś Google był jedyną firmą na Paradzie, dziś jest ich kilkadziesiąt. Widzę, że jako sektor prywatny jesteśmy na etapie prowadzenia rozmów, z tym że w jednych firmach najważniejsze nie jest już pytanie „Czy działać?“, ale „Jak robić to najlepiej?“. Takie przejście na poziom szczegółów oznacza, że przynajmniej w niektórych organizacjach temat dojrzał i okrępt, co cieszy.

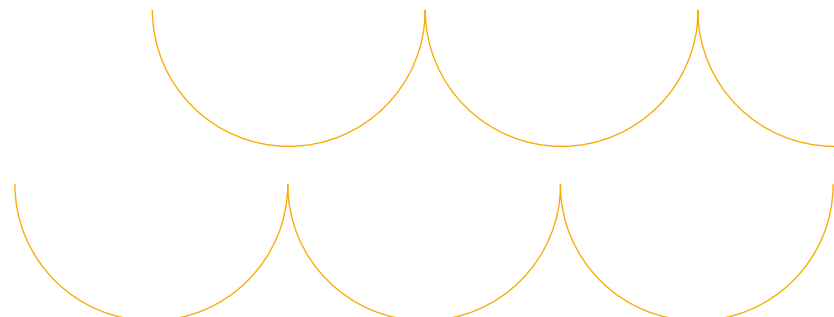
Dlaczego warto przyłączyć się do LGBTQ+ Network of Networks?

Bo wspólnie robimy co w naszej mocy, żeby angażować potencjał firm, w których pracujemy, na rzecz społeczności LGBTQ+.

Możemy podzielić się know-how i wiedzą na temat sieci pracowniczych, pomóc w zrobieniu pierwszych kroków i nawiązaniu bardziej zaawansowanej współpracy. Jesteśmy też po prostu grupą wspierających się nawzajem osób, które często mierzą się z podobnymi trudnościami.

Zależy nam na tym, żeby nie ograniczać się tylko do rozmów we własnej biznesowej bańce, ale też być w kontakcie z organizacjami społecznymi oraz wspierać je finansowo, merytorycznie i jak tylko się da.

Kuba Piwowar
Digital Acceleration Lead
w Google Polska



CASE **JLL** | **Przestrzeń do rozmowy****Tomasz Młyniec**JLL Building Pride Network Poland,
Chapter Leader Team

Inkluzywność oznacza dla nas między innymi tworzenie warunków do dialogu o osobach LGBT+ i szeroko pojętej różnorodności. Przestrzeń do rozmowy rozumiemy dwojako. To obecność tematu w naszej komunikacji oraz gotowość do opowiadania i słuchania się nawzajem, ale również konkretne, fizyczne miejsce, w którym każdy może czuć się jak u siebie.

Żeby przybliżyć tematykę osób LGBT+ kolegom i koleżankom z firmy, na początku tego roku rozpoczęliśmy tworzenie serii filmów edukacyjnych, w których sami i same dzielimy się wiedzą, odpowiadając na podstawowe pytania. Zaczęliśmy od stworzenia listy ponad 30 tematów i pisania scenariuszy. Całą pracę, od koncepcji do realizacji, wykonują osoby z naszej sieci. **Do tej pory nagraliśmy już osiem odcinków, w których – między innymi – wyjaśniamy znaczenie skrótów LGBT+, odpowiadamy na pytanie, kim są osoby niebinarne i opowiadamy historię dekryminalizacji homoseksualności.** Filmy są emitowane online i na ekranach w biurze. Feedback, który otrzymujemy od osób w firmie, jest bardzo pozytywny. Wiele osób gra-

tuluje nam tej inicjatywy i uważa ją za dobry pomysł.

Kolejnym krokiem było stworzenie fizycznej przestrzeni w biurze poświęconej idei różnorodności i inkluzywności. Wpadliśmy na pomysł zagospodarowania sali obok działu HR, stale mijanej przez wiele osób pracujących w biurze. **Chcieliśmy stworzyć przestrzeń, w której będzie można miko spędzić czas i odpocząć przy lekturze – na przykład materiałów edukacyjnych opracowanych przez sieć.**

Dodatkowo chcieliśmy, aby salka nie zatraciła swojej poprzedniej funkcjonalności – zamierzenie było takie, aby każdy pracownik mógł z niej wygodnie wdzwonić się na telekonferencję, wyświetlić prezentację czy zorganizować spotkanie biznesowe. Mimo naszych obaw, czy pomysł spotka się ze zrozumieniem i akceptacją, dostaliśmy dużo wsparcia i zielone światło na działania od członka zarządu Mateusza Gotembiewskiego. W zaaranżowaniu przestrzeni pomogła nam architektka wewnątrz współpracująca z JLL.

Oficjalne otwarcie naszego rainbow room miało miejsce 11 października, w Narodowy Dzień Coming Outu. Przestrzeń była otwarta dla wszystkich pracowników JLL, gdzie czekali na nich członkowie networku, broszury informacyjne oraz słodki poczęstunek. Rozmawialiśmy z pracownikami naszej firmy, którzy przyszli obejrzeć salkę, opowiadaliśmy o podejmowanych działaniach, a także zachęcaliśmy do włączania się w inne prowadzone przez nas akcje. Wzbudziliśmy duże zainteresowanie naszymi działaniami. Łącznie, w ciągu całego dnia, salkę odwiedziło ponad 100 osób.

Tęczykowy pokój od tej pory służy jako miejsce spotkań oraz bezpieczna przestrzeń dla każdego pracownika firmy, a celem jego powstania jest szerzenie świadomości, tolerancji oraz obecności osób LGBT w korporacyjnym świecie. Rainbow room na stałe działa także jako standardowa sala konferencyjna, w której dodatkowo przewidziane są fotele i kanapa mające bardziej relaksacyjny oraz integracyjny cel.

Dlaczego budowanie przestrzeni do rozmowy jest ważne?

Bo nie wystarczy założyć, że wszyscy wszystko wiemy i jesteśmy otwarci na innych - trzeba to jeszcze pokazać i oddać głos osobom, które mogą i chcą podzielić się swoim doświadczeniem. Udostępniając miejsce przeznaczone dla społeczności LGBT+, chcemy podnieść świadomość naszych pracowników oraz zachęcić ich do rozmowy, zadawania pytań i do edukacji.

Czy trudno było stworzyć tę przestrzeń? Czy wymagało to specjalnych projektów albo prac budowlanych?

Na szczęście nie. Zmieniliśmy jedynie wystrój salki, meble oraz nakleiliśmy folie na szyby. Jej stworzenie nie wymagało od nas ciężkich czy specjalistycznych prac budowlanych ani tworzenia specjalnych projektów.

Co byście powiedzieli networkom i ERG w innych firmach, jeśli chcieliby również stworzyć takie miejsce?

Próbujcie i nie bójcie się pytać! Zorganizowanie takiej przestrzeni nie jest tak trudne, jak się wydaje. :)



Tęczowy pokój od tej pory służy jako miejsce spotkań oraz bezpieczna przestrzeń dla każdego pracownika firmy, a celem jego powstania jest szerzenie świadomości, tolerancji oraz obecności osób LGBT w korporacyjnym świecie.

Tomasz Młyniec
JLL Building Pride Network Poland,
Chapter Leader Team



Otwarcie tęczowego pokoju. Fot. JLL.

CASE **NatWest | LGBT+ Diamonds Awards****Emilia Nowakowska**

Communications Manager w NatWest



Zauważyłyśmy, że firmy w Polsce nie mówią o wspieraniu pracowników i pracownic LGBT+. Chciałyśmy przełamać ten schemat z pomocą tych organizacji, o których wiedziałyśmy, że są wspierające. Poza rozpoczęciem tych rozmów w sektorze prywatnym, ważne było dla nas także wyjście poza bańkę Warszawy.

Tematyka różnorodności ma dziś coraz większe znaczenie, więc rosta też potrzeba organizacji konkursu, w którym wyróżnia się inicjatywy biznesowe. Zależało nam także na podnoszeniu świadomości pracodawców o tym, że wspieranie różnorodności jest nie tylko ozdobnikiem, ale też przynosi realne korzyści biznesowe. **Dzisiaj dysponujemy już pierwszymi danymi z badań „Open for Business”, które jasno wskazują na wymierne straty finansowe generowane przez brak równych praw dla osób LGBT+. Te straty dotyczą nie tylko biznesu, ale również nas wszystkich, całego społeczeństwa.**

W organizacji „Diamentów” bardzo pomocne było wsparcie osób liderek w firmie, ale również zewnętrznych sojuszników i sojuszniczek. Równoległe do

biznesowych gromadziliśmy partnerów społecznych. Organizacje takie jak Fundacja Trans-Fuzja, Miłość Nie Wyklucza i Kampania Przeciw Homofobii towarzyszyły nam od początku. **Współpraca z aktywistami i aktywistkami pełni też ważną funkcję, bo to od nich chcemy usłyszeć, czy coś, co robimy ma sens i nie jest sztucznym wytworem.**

Do grona pomocnych instytucji dołączyły też ambasady, między innymi Kanady, Niderlandów, Norwegii i Wielkiej Brytanii. Wszystkie te relacje procentowały kolejnymi kontaktami i szansami na współpracę.

We współpracy z sektorem organizacji pozarządowych kluczowa jest dla nas transparentność. Wiele osób LGBT+ traktuje działania biznesu z nieufnością i sceptycyzmem, jako pinkwashing, czyli pracę pozorną, która służy tylko autopromocji i zarabianiu pieniędzy kosztem społeczności. Gdy rozmawiałyśmy z organizacjami o pomysłach na „Diamenty” jeszcze przed jego startem, nie wszyscy od razu uwierzyli w szczerść naszych intencji. Dziś te osoby są przekonane do tej idei i cieszą się, że zapracowałyśmy sobie na to zaufanie.



Współpraca z aktywistami i aktywistkami pełni też ważną funkcję, bo to od nich chcemy usłyszeć, czy coś, co robimy ma sens i nie jest sztucznym wytworem.

Konkurs LGBT+ Diamonds Awards organizujemy w ramach pracy wolontariackiej, często po godzinach i z potrzeby serca. Jednocześnie zależy nam na maksymalnym profesjonalizmie, więc prace nad każdą edycją ruszają z prawie rocznym wyprzedzeniem. **Ważne jest dla nas, żeby osoby, które poświęcają swój czas dla tego przedsięwzięcia, czuły sprawczość i podmiotowość, więc nic nie jest narzucane z góry i wszystkie głosy mają znaczenie.**

Zespół składa się z osoby zarządzającej projektem, a także osób odpowiedzialnych za komunikację oraz formalności i pracuje pod opieką patrona z zarządu. W miarę możliwości zawiązują się też różne grupy robocze.

Po kilku latach organizacji konkursu możemy powiedzieć, że odniósł sukces – i to zarówno jeśli chodzi o merytorykę, jak i komunikację. W 2022 roku informacja o gali wręczenia nagród dotarła do ponad 700 tys. osób, a relacje nawiązane w trakcie wydarzenia między osobami z sieci pracowniczych, organizacji społecznych, osób ze społeczności oraz sojuszników i sojuszniczek procentują kolejnymi inicjatywami.

Po co są „Diamenty”?

Żeby świętować dobre rzeczy, docenić osoby, które je robią, zainspirować innych. **Pokazać, że się da.**

”

W 2022 roku informacja o gali wręczenia nagród dotarła do ponad 700 tys. osób, a relacje nawiązane w trakcie wydarzenia między osobami z sieci pracowniczych, organizacji społecznych, osób ze społeczności oraz sojuszników i sojuszniczek procentują kolejnymi inicjatywami.

Emilia Nowakowska
Communications Manager w NatWest



Laureaci i laureatki LGBT+ Diamonds Awards 2022. Fot. NatWest.

CASE **Skanska** | Program szkoleniowy**Bartłomiej Budnicki**

Workplace Flexibility/Diversity
& Inclusion In-house Consultant
Współzałożyciel Place of Pride



Inspiracją dla programu szkoleń wewnętrznych przeprowadzonych w 2021 roku była trudna sytuacja polityczna i społeczna, w której znalazły się osoby ze społeczności LGBT+ w Polsce i na Węgrzech, ale nie tylko. Trudności związane z pandemią, wyniki ankiety satysfakcji pracowników, wskazujące na potrzebę działania w obszarze wspierania różnorodności, a także inne wydarzenia polityczne (np. Ogólnopolski Strajk Kobiet) – wszystkie te czynniki wpłynęły na naszą decyzję o organizacji czegoś więcej niż jednorazowego webinarium.

Zdecydowaliśmy, że potrzebujemy przekrojowego programu treningowego z prawdziwego zdarzenia, z konkretnie zdefiniowanymi celami i dobrze zaplanowanym procesem. Zaprojektowaliśmy dwie fale szkoleń dla wszystkich czterech krajów naszego regionu: Czech, Polski, Rumunii i Węgier.

Pierwsza fala, obejmująca 7 modułów, była skierowana do osób kształtujących kulturę organizacyjną firmy – komitetu etyki, działów HR, marketingu i komunikacji, a także wszystkich menedżerów zarządzających zespołami – czyli do około 43% personelu naszej spółki biurowej, który ma realny i największy wpływ na kształtowanie codzienności pracy w spółce biurowej Skanska.

Udział w tej fali był obowiązkowy, a całość potraktowaliśmy jako test i okazję do weryfikacji idei. Ankiety i feedback, które zebraliśmy po zajęciach, pomogły nam ulepszyć ciąg dalszy procesu. Druga fala była otwarta dla pozostałych pracowników i – z wyjątkiem modułu poświęconego kwestiom prawnym dyskryminacji, działań wyrównawczych oraz kierunkom legislacji krajowej

i europejskiej – nieobowiązkowa. Z powodu sytuacji pandemicznej wszystkie szkolenia odbywały się online. **Mając na uwadze dość pełne kalendarze pracowników, dostosowaliśmy częstotliwość szkoleń tak, aby nie była uciążliwa, ale wciąż istotna. Dlatego realizacja programu szkoleniowego zajęła nam blisko 7 miesięcy.**

W efekcie każda z uczestniczących osób odbyła w sumie około 13 godzin szkoleń z przekrojowego programu edukacyjnego DE&I. Trzy moduły dotyczyły wiedzy podstawowej, cztery opowiadały o problemach konkretnych grup narażonych na nierówne traktowanie. Obejmowały one zagadnienia takie jak mikroagresje i nieświadome uprzedzenia, różnorodność rasową i etniczną, orientację seksualną i tożsamość płciową oraz widoczne i niewidoczne niepełnosprawności. **Co ważne, udało nam się uniknąć marginalizacji kwestii osób LGBT+ i rozwodnienia jej w bliżej nieokreślonej różnorodności** – ta tematyka była wyraźnie zaznaczona i potraktowana równoprawnie z pozostałymi zagadnieniami w ramach specjalnie wydzielonych modułów.

Program szkoleniowy Skanska w liczbach

4 kraje CEE	13 godzin szkoleń na osobę
7 miesięcy	
2 fale szkoleń	91% osób zatrudnionych wzięło udział
3 moduły wiedzy podstawowej	39 punktów wskaźnika NPS (skala od -100 do 100 pkt)
4 moduły o konkretnych grupach	

Pozytywne wyniki ewaluacji (wskaźnik NPS na poziomie 39 punktów) pozwalają nam uznać szkolenia za sukces. Szczególnie cieszył nas wzrost tego wskaźnika między pierwszą a drugą falą. Zarówno wszystkie moduły z osobna, jak i całość programu zostały ocenione bardzo dobrze.

Oszacowaliśmy, że w szkoleniach wzięło udział ponad 91% osób zatrudnionych w firmie. **Dla osiągnięcia tak wysokiej frekwencji kluczowe znaczenie miały komunikacja i promocja wydarzenia.** Wysyłaliśmy z dużym wyprzedzeniem zaproszenia do kalendarzy pracowników i informowaliśmy o szkoleniach w artykułach wewnętrznych opatrzonych specjalnie do tego stworzonym brandingiem. Ważne było też przeszkolenie w pierwszej fazie programu kluczowych pracowników, którzy potem stali się ambasadorami inicjatywy i często sami zachęcali inne osoby do udziału. Nie bez znaczenia były również z pewnością kultura pracy i wartości firmy, stawiające człowieka w centrum działań. Jedyne trudności, na jakie możemy wskazać, miały charakter techniczny. Praca w trybie zdalnym bywała wyzwaniem i czasem

osoby gubiły się między wirtualnymi „pokojami”.

Słuszną naszym zdaniem była decyzja o pozostawieniu wolnej ręki osobom prowadzącym treningi, przy jednoczesnym informowaniu ich o pytaniach, które wcześniej pojawiły się ze strony uczestników. Cenny był też przekaz całego programu: „trudności, z jakimi mierzą się osoby, o których mówimy, mogą kiedyś dotknąć też Ciebie”. Ta ludzka perspektywa, połączenie wiedzy i konkretnych sytuacji, naturalnie pobudzały empatię i motywowały do działania. Warsztat na temat osób z niepełnosprawnościami zainspirował także powstanie nowej sieci pracowniczej (Body & Mind Network).

Dlaczego mówimy, że szkolenia mają sens?

Bo wiemy, że przynoszą wymierne efekty. **W trakcie jednej z niedawnych rozmów rekrutacyjnych osoba, która aplikowała na otwarte stanowisko w naszej spółce, powiedziała: „Chcę tu pracować, bo wiem, że to bezpieczne miejsce dla osób LGBT+”.** Działania naszej sieci zostały docenione także wewnątrz firmy – podczas zeszłorocz-

nego spotkania wszystkich pracowników nasza sieć Place of Pride została wyróżniona i otrzymała statuetkę w kategorii „Be Better Together” – jednej z podstawowych wartości Skanska. A do przedstawicieli naszej sieci zgłaszają się pracujący w naszej spółce rodzice młodych osób ze społeczności LGBT+, szukający wsparcia dla siebie i swoich dzieci.



Słuszną naszym zdaniem była decyzja o pozostawieniu wolnej ręki osobom prowadzącym treningi, przy jednoczesnym informowaniu ich o pytaniach, które wcześniej pojawiły się ze strony uczestników.

Bartłomiej Budnicki
Workplace Flexibility/Diversity & Inclusion In-house Consultant
Współzałożyciel Place of Pride

Organizacje społeczne współpracujące z biznesem



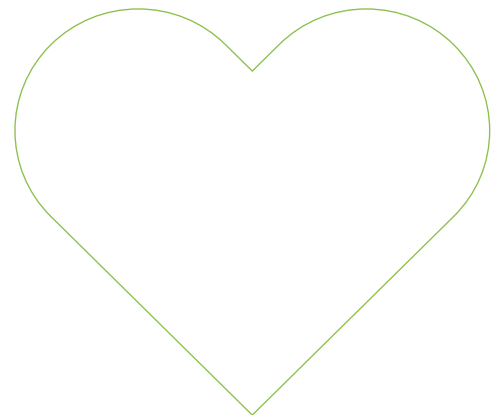
Organizacje społeczne współpracujące z biznesem

Mimo niesprzyjających warunków, a być może właśnie przez nie, w Polsce powstaje coraz więcej organizacji i grup działających na rzecz społeczności LGBT+.

Jeszcze nie tak dawno skupione głównie w większych ośrodkach miejskich, działania aktywistyczne na przestrzeni ostatnich lat coraz częściej pojawiają się również w mniejszych miejscowościach, obejmując obszarem tęczyową mapę Polski. Między 2017 a 2019 rokiem, gdy do miast maszerujących – tych, w których odbywają się Marsze Równości – dołączyły Opole, Lublin, Rzeszów, Olsztyn, Białystok i Zielona Góra, wszystkie województwa zyskały co najmniej jeden własny Marsz. Obecnie w Polsce istnieje ponad 60 organizacji i grup działających bezpośrednio na rzecz społeczności – rzecz nie do pomyślenia jeszcze kilka lat temu. Aktualizowany na bieżąco spis tych organizacji i grup, wraz z danymi kontaktowymi, znajdziesz na stronie mnw.org.pl/polska-lgbt.

Tematyka i sposób działania organizacji i grup są różnorodne – od przygotowywania pojedynczych wydarzeń w danym mieście, poprzez kluby sportowe, chóry, prowadzenie grup pomocowych, dostarczanie wsparcia prawnego, aż po ogólnopolskie kampanie społeczne i wielotorową działalność społeczno-polityczną opartą na zaplanowanej na wiele lat strategii. Osoby aktywistyczne z całego kraju udowadniają, że społeczność LGBT+ w Polsce potrafi trzymać się razem, a tęczyowy sektor nie tylko działa, ale również rozwija się, profesjonalizuje i doskonali umiejętności w poszczególnych segmentach tematycznych.

Wśród licznych aktywności organizacji znajdują się też wyspecjalizowane oferty z dziedziny DE&I dla biznesu. Doradztwo, warsztaty, szkolenia, webinary, wolontariat pracowniczy, prowadzenie audytów, wsparcie w tworzeniu polityk antidyskryminacyjnych, pomoc w rozwijaniu sieci pracowniczych i networkingu – to wszystko już teraz można znaleźć w ofertach organizacji, grup i aktywistów. Szyte na miarę rozwiązania powodują, że każda firma – jeśli tylko chce – może bez problemu zapewnić osobom pracującym bezpieczne i przyjazne miejsce pracy, nie tylko zwiększając wydajność, ale również budując lojalność i poprawiając ogólne samopoczucie osób, które zatrudnia. Wspierając jednocześnie tęczyowy sektor społeczny poprzez korzystanie z jego usług.



Elastyczność, eksperckość, empatia – oferty, które warto rozważyć

Osoby LGBT+ w Polsce, chcąc zmieniać rzeczywistość na lepszą i bezpieczniejszą, bardzo często muszą zajmować się samorzecznictwem. To oznacza nieustanną potrzebę doskonalenia umiejętności i wiedzy z zakresu inkluzywności. Osoby działające na rzecz społeczności, w tym szkoleniowcy, są na bieżąco ze stanem wiedzy, badaniami i sytuacją prawną osób LGBT+. Szeroki zakres tematów, w których są biegłe, oznacza dużą elastyczność i możliwość dopasowania oferty do konkretnych wymagań firmy.

Poniżej prezentujemy wybrane tematy i ich liderów, a następnie pełne oferty kilkunastu organizacji/osób gotowych i otwartych na współpracę, z których możesz skorzystać jako pracodawca lub pracownik. Wyboru dokonaliśmy na bazie własnego rozeznania sektora społecznego, ale również na podstawie rekomendacji otrzymanych od firm, w oparciu o ich dobre doświadczenia ze współpracy z tymi konkretnymi organizacjami i osobami na poziomie zarówno merytorycznym, jak i umiejętności przekazywania wiedzy w przystępny oraz angażujący sposób, otwartości na potrzeby firm, budowania partnerskich relacji, a także uporządkowanego działania od strony formalno-prawnej. Wierzmy, że ta lista również, w kolejnych edycjach, będzie coraz dłuższa.



Osoby LGBT+ w Polsce, chcąc zmieniać rzeczywistość na lepszą i bezpieczniejszą, bardzo często muszą zajmować się samorzecznictwem. To oznacza nieustanną potrzebę doskonalenia umiejętności i wiedzy z zakresu inkluzywności.

Tematy i ich liderzy



Wprowadzenie do tematu DE&I w miejscu pracy

Tematy: podstawowe zagadnienia, wyjaśnienie potrzeby wprowadzania dobrych praktyk w miejscu pracy, komunikacja polityk antydyskryminacyjnych w zespole, korzyści płynące z zasad DE&I

Czym jest różnorodność i jaki ma związek z miejscem pracy? Co to znaczy, że ktoś jest transpłciowy? Po co komu inkluzywny język i polityki antydyskryminacyjne? Czym właściwie jest orientacja i dlaczego mamy o niej rozmawiać? Czy **naprawdę** muszą uczestniczyć w szkoleniach i warsztatach, skoro jestem tolerancyjny?

Na te i wiele innych pytań odpowiedzi udzielą m.in. Miłość Nie Wyklucza, Kultura Równości czy Grupa Stonewall.



Najcenniejsze są dla mnie pytania od ludzi autentycznie zaintrygowanych tematem, którzy chcą uzupełnić wiedzę. Głęboko w pamięci zostają mi też momenty coming outów, gdy osoby pierwszy raz mówiły swoim kolegom i koleżankom z pracy: „To nie są abstrakcyjne tematy, mówimy teraz o mnie i o moim życiu”. Jestem głęboko przekonany, że takie świadectwa mają ogromną moc zmiany ludzkich postaw i osłabiania uprzedzeń.

Hubert Sobecki, Miłość Nie Wyklucza



Praktyka – wdrażanie polityk, język korzyści

Tematy: praktyczny kontekst DE&I, pierwsze kroki, proces wdrożenia, argumentacja biznesowa językiem korzyści

Jak w praktyce wprowadzić zasady zawarte w polityce antydyskryminacyjnej? Co to oznacza dla zespołu? Jak wygląda taki proces i czy jest trudny? Czy DE&I w biznesie w ogóle się opłaca, a jeśli tak, to w jaki sposób?

W wyjaśnieniu tych zagadnień pomogą na przykład Fundacja Diversity Polska, Grupa Stonewall, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Miłość Nie Wyklucza.



Lubię, kiedy uczestnicy zadają trudne pytania, bo to świadczy o ich zaangażowaniu. Najlepsze szkolenia to takie, po których nikt nie ma poczucia straconego czasu.

Mateusz Sulwiński, Grupa Stonewall



Integracja i wolontariat pracowniczy

To coraz popularniejszy sposób wspierania działalności społecznej pracowników przez pracodawcę, ale też świetna okazja do zintegrowania zespołu i pomocy organizacjom pozarządowym. Wiele organizacji umożliwia taką formę współpracy – naprawdę warto odezwać się do lokalnych stowarzyszeń i fundacji z pytaniem, czy mają taką ofertę.

Fundacja Diversity Polska – pomoc w kontakcie z lokalnymi organizacjami i organizacją z nimi wolontariatu pracowniczego.

Znaki Równości, Kraków – gra miejska kończąca się w centrum społecznościowym DOM EQ, połączona z prezentacją centrum społeczności i poczęstunkiem.

Kultura Równości, Wrocław – spotkania z Drag Queens (gra w bingo, spotkanie na brunch, itd.), zajęcia z WenDo, różne formy wolontariatu dla pracowników, np. pomoc w organizacji Równego Miejsca – Centrum LGBT+ Wrocław.



Teoria, o której mówimy, jest poparta naszym doświadczeniem, a przykłady dobrych praktyk DE&I podajemy na podstawie wizyt u naszych partnerów, a nie z zasłyszanych czy przeczytanych w materiałach historii. Dla mnie ważne jest to, że firmy, organizacje i NGO kontynuują swoją współpracę.

Danuta Sowińska, Fundacja Diversity Polska



Prawo

Tematy: sytuacja prawna osób LGBT+ oraz zagadnienia z dziedziny przepisów antydyskryminacyjnych, ram prawnych polityk wewnętrznych w miejscu pracy, pomoc w tworzeniu i wdrażaniu polityk, audyty

Interesują Cię praktyczne zagadnienia prawne, na przykład pomoc w tworzeniu polityk antydyskryminacyjnych, tak by odpowiednio chroniły pracowników? A może masz pytania z dziedziny przepisów antydyskryminacyjnych?

Najlepiej porozmawiać z osobami, które działają w obszarze prawa na co dzień i odezwać się do Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego lub kancelarii Knut Mazurczak Adwokaci.



Zdarza się, że podczas szkolenia spotykamy się z oporem, aby po zakończeniu otrzymać informację zwrotną, jak ważny jest to temat i jak bardzo rozmawianie o nim wzmacnia pracowników. Niezwykle satysfakcjonujące jest przełamanie takiego oporu i obserwowanie zmiany postawy osób, które wychodzą ze szkolenia z silnym postanowieniem, że chcą zmieniać rzeczywistość wokół siebie.

mecenas Karolina Kędziora,
Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego



Osoby transpłciowe w miejscu pracy

Tematy: zalecenia dla działów HR, osoby transpłciowe i niebinarne w miejscu pracy, tworzenie inkluzywnej przestrzeni biurowej dla osób niebinarnych i transpłciowych

Jak ułatwić proces tranzycji w miejscu pracy? Czym właściwie jest tranzycja? Jak wesprzeć transpłciowego pracownika i dlaczego w ogóle może potrzebować wsparcia? Co to jest niebinarność? Skąd się wzięły zaimki w stopkach wiadomości mailowych? Transpłciowość w miejscu pracy to bardzo ważne zagadnienie, które niestety często pomija się podczas standardowych szkoleń i webinarów na temat DE&I.

Fundacja Trans-Fuzja to kontakt, po którym znajdziesz fachowe webinary, warsztaty, szkolenia i warsztaty wyjazdowe, wykłady połączone z ćwiczeniami. Możesz również otrzymać usługi konsultacji i doradztwa.

O transpłciowości w obszerny sposób – od podstaw, poprzez pomoc dla działów kadrowych, aż po praktykę – **opowie Ewelina Negowetti.**



Świat jest bardzo zróżnicowany i udawanie, że tego nie dostrzegamy sprawia, że nasz biznes zamyka się w bardzo wąskim obszarze działania. Pracownik, który czuje się kimś gorszym w miejscu pracy, jest gorszym pracownikiem i nie pomogą w tym benefity, owocowe czwartki. Sprawiając, że ktoś czuje się lepszym człowiekiem – sprawiamy, że daje z siebie więcej, że się rozwija i może zaskoczyć nas swoim potencjałem.

Ewelina Negowetti ART



Sieciowanie

Tematy: Sieci pracownicze, networkki, ERGs (Employee Resource Groups) to grupy tworzone wewnątrz firmy przez jej pracowników. Pozwalają na wymianę doświadczeń, dobrych praktyk, rozwój i nawiązywanie kontaktów. Istnieje wiele sieci pracowniczych dla osób LGBT+ w Polsce, a więcej na ich temat przeczytasz w rozdziale 2.

Fundacja Diversity Polska – Diversity Network
Stowarzyszenie Kultura Równości – Proud@Work



Ciesz się, że coraz więcej trafia do nas zapytań z firm o bardzo konkretne zagadnienia, np. jak wspierać rodzica transpłciowego dziecka w pracy albo jak prawidłowo reagować na coming out pracownika. Zależy nam na pobudzaniu do auto-refleksji, pokazywaniu mechanizmów myślenia, odczuwania, działania, ukrytych uprzedzeń itp. Wspaniale jest, jeśli osoby zadają sobie pytania: „Skąd mam swoje zdanie?” i „Co mogę teraz zrobić inaczej?”.

Alina Szeptycka, Kultura Równości






Z kim i o czym – od tematu do kontaktu

Poniżej prezentujemy przegląd tematów szkoleń, webinarów czy konsultacji prowadzonych przez polskie organizacje społeczne LGBT+ dla sektora prywatnego. Liczymy, że taka matryca pozwoli lepiej nawigować po, z jednej strony, szerokiej ofercie organizacji, a z drugiej – po szerokim wachlarzu tematycznym. Pod matrycą znajdują się natomiast szczegóły ofert poszczególnych organizacji, krótkie rozwinięcie informacji o każdej z nich wraz danymi kontaktowymi.






Na końcu rozdziału dodaliśmy również informacje o kilku inicjatywach, na które dodatkowo warto zwrócić uwagę, realizując działania w obszarze DE&I.

Tematyka szkoleń, warsztatów, webinarów, doradztwa, konsultacji:	Fundacja Diversity Polska	Ewelina Negowetti ART	Federacja Znaki Równości	Fundusz dla Odmiany	Stowarzyszenie Grupa Stonewall	Stowarzyszenie Przeciw Homofobii	Knut Mazurczak Adwokaci	Stowarzyszenie Kultura Równości	Stowarzyszenie Lambda Warszawa	Stowarzyszenie Mitość Nie Wyklucza	Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego	Fundacja Replika	Fundacja Trans-Fuzja
LGBT+: podstawowe zagadnienia	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Sytuacja społeczno-polityczna osób LGBT+	●		●	●	●	●	●		●		●		●
Osoby transpłciowe w miejscu pracy	●	●		●		●	●		●	●	●	●	●
Osoby niebinarne w miejscu pracy		●							●				
DE&I: polityki antydyskryminacyjne	●			●		●	●		●	●			
DE&I: korzyści dla pracodawcy i pracowników	●		●	●			●		●	●			●
DE&I: wdrożenie polityk i praktyk antydyskryminacyjnych	●					●			●	●			
Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy i w usługach						●							
Inkluzywny język	●		●	●	●		●	●	●				●
Tworzenie inkluzywnej przestrzeni biurowej dla osób niebinarnych i transpłciowych		●							●				
Dobre sojusznictwo, inkluzywne zachowania i praktyki w stosunku do osób LGBT+ w miejscu pracy				●			●		●				
Historia ruchu LGBT+/ Historia polskiej społeczności osób nieheteronormatywnych							●	●	●				






Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza

-  Warszawa, Polska, online
-  współpraca: webinary, warsztaty, wykład + ćwiczenia, Q&A, konsultacje i doradztwo, audyt
-  szczegółowa oferta: mnw.org.pl/biznes; Tęczowy Sklep Miłości: sklep.mnw.org.pl
-  faktura VAT: tak
-  Hubert Sobecki, [hsobecki \[at\] mnw.org.pl](mailto:hsobecki@mnw.org.pl), +48 501 647 563, mnw.org.pl





Ewelina Negowetti ART

-  Polska, Francja, online
-  współpraca: webinary, wykład + ćwiczenia, Q&A, konsultacje i doradztwo, tworzenie zaleceń i konspektów dla działów HR
-  informacja dodatkowa: możliwe indywidualne, rozbudowane konsultacje związane z tematem transpłciowości w miejscu pracy: proces rekrutacji, szkolenia, tranzycja w miejscu pracy
-  faktura VAT: tak
-  Ewelina Negowetti, [ewelk \[at\] icloud.com](mailto:ewelk@icloud.com), +48 781 001 338, patronite.pl/EwelinaNegowetti






Federacja Znaki Równości

-  Kraków, online
-  współpraca: webinary, warsztaty, wykład + ćwiczenia, wolontariat pracowniczy, aktywności integracyjne dla zespołów pracowniczych
-  informacja dodatkowa: federacja prowadzi Krakowskie Centrum Równości DOM EQ; sklep internetowy PRIDE SHOP: prideshop.pl
-  faktura VAT: tak
-  kontakt [\[at\] znakirownosci.org.pl](mailto:kontakt@znakirownosci.org.pl), +48 605 949 550, znakirownosci.org.pl






Fundusz dla Odmiany

-  Warszawa, Polska, online
-  współpraca: webinary, warsztaty, szkolenia/warsztaty wyjazdowe, wykład + ćwiczenia, Q&A, konsultacje i doradztwo, audyt
-  faktura VAT: tak
-  kontakt [\[at\] dlaodmiany.org.pl](mailto:kontakt@dlaodmiany.org.pl), +48 505 023 804, dlaodmiany.org.pl



Fundacja Replika

-  Warszawa, Polska, online
-  współpraca: webinary, warsztaty, szkolenia/warsztaty wyjazdowe, Q&A, konsultacje i doradztwo, spotkania z aktywistami i osobami LGBT+
-  informacja dodatkowa dotycząca magazynu LGBTQIA Replika: oferta reklamowa: replika-online.pl/oferta-reklamowa; biznesowa prenumerata magazynu, współpraca przy publikacji artykułów w magazynie, możliwość wykupienia serii artykułów do publikacji w intranecie
-  faktura VAT: tak
-  Tomasz Piotrowski, [tomasz.piotrowski \[at\] magazynreplika.pl](mailto:tomasz.piotrowski@magazynreplika.pl), +48 600 231 936, replika-online.pl






Fundacja Diversity Polska

-  Gdańsk, Polska, Europa, online
-  współpraca: webinary, warsztaty, szkolenia/warsztaty wyjazdowe, wykład + ćwiczenia, Q&A, konsultacje i doradztwo, audyt, wolontariat pracowniczy: wsparcie w nawiązaniu i organizacji współpracy z lokalnymi organizacjami społecznymi (np. wsparcie wolontariackie w organizacji wydarzeń, wizyt studyjnych)
-  szczegółowa oferta: diversitypl.org/oferta
-  faktura VAT: tak
-  Danuta Sowińska, [danuta \[at\] diversitypl.org](mailto:danuta@diversitypl.org), +48 501 500 614, diversitypl.org






Stowarzyszenie Grupa Stonewall

-  Poznań, Polska, online
-  współpraca: webinary, warsztaty, wykład + ćwiczenia, Q&A, konsultacje i doradztwo, audyt, możliwość realizacji wolontariatu pracowniczego w ramach działań Stowarzyszenia Grupa Stonewall
-  szczegółowa oferta: grupa-stonewall.pl/szkolenia/dla-biznesu; sklep internetowy OUT&PROUD: outandproud.pl, Grupa Stonewall prowadzi także m.in.: mieszkanie wspomagane dla osób LGBT+ w kryzysie bezdomności, komercyjny Hostel Stonewall, drink bar Lokum Stonewall oraz jest organizatorem Poznań Pride Week
-  faktura VAT: tak
-  Mateusz Sulwiński, [mateusz.sulwinski \[at\] grupa-stonewall.pl](mailto:mateusz.sulwinski@grupa-stonewall.pl), +48 661 830 894, grupa-stonewall.pl






Stowarzyszenie Kultura Równości

-  Wrocław, województwo dolnośląskie, online
-  współpraca: webinary, warsztaty, wykład + ćwiczenia, Q&A, konsultacje i doradztwo, możliwość realizacji wolontariatu pracowniczego w ramach działań Stowarzyszenia, integracja pracownicza: np. spotkanie z drag queens (gra w bingo, spotkanie na brunch), WenDo
-  szczegółowa oferta: kulturarownosci.org/szkolenia-i-warsztaty, Stowarzyszenie prowadzi Równe Miejsce - Centrum LGBT+ Wrocław
-  faktura VAT: tak
-  Anna Kubiak, [anna.kubiak \[at\] kulturarownosci.org](mailto:anna.kubiak@kulturarownosci.org), +48 502 587 573, kulturarownosci.org






Stowarzyszenie Lambda Warszawa

-  Warszawa, Polska, online
-  współpraca: webinary, warsztaty, szkolenia/warsztaty wyjazdowe, konsultacje i doradztwo
-  informacja dodatkowa: organizacja prowadzi m.in. Warszawski Hostel Interwencyjny dla osób LGBT+ w kryzysie bezdomności oraz ogólnopolski Telefon Zaufania dla osób LGBT+
-  faktura VAT: nie
-  Miłosz Przepiórkowski, mprzepiorkowski [at] lambdawarszawa.org, +48 690 610 107, lambdawarszawa.org





Knut Mazurczak Adwokaci

-  Warszawa, Polska, online
-  współpraca: webinary, warsztaty, szkolenia/warsztaty wyjazdowe, wykład + ćwiczenia, Q&A, wyspecjalizowane konsultacje i doradztwo prawne w tematyce LGBT+, audyt
-  informacja dodatkowa: kancelaria specjalizuje się w ochronie praw osób LGBT+ w tym w temacie równego traktowania w miejscu pracy; szczegóły: knutmazurczak.pl/zakres-uslug/#rowne-traktowanie-w-miejscu-pracy
-  faktura VAT: tak
-  kontakt [at] knutmazurczak.pl, +48 793 907 807, knutmazurczak.pl

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego

-  Warszawa, Polska, online
-  współpraca: szkolenia e-learningowe, webinary, warsztaty, szkolenia/warsztaty wyjazdowe, wykład + ćwiczenia, Q&A, konsultacje i doradztwo, audyt
-  szczegółowa oferta: ptpadlapracodawcy.org.pl; stowarzyszenie jest ekspercką organizacją pozarządową prawników i prawniczek specjalizującą się w przeciwdziałaniu dyskryminacji
-  faktura VAT: tak
-  Marta Musiejewska, mmusiejewska [at] ptpa.org.pl, +48 739 975 508, ptpa.org.pl

Fundacja Trans-Fuzja

-  Warszawa, Polska, online
-  współpraca: webinary, warsztaty, szkolenia/warsztaty wyjazdowe, wykład + ćwiczenia, Q&A, konsultacje i doradztwo
-  faktura VAT: nie
-  kontakt [at] transfuzja.org, +48 510 853 634, transfuzja.org

Stowarzyszenie Kampania Przeciw Homofobii



Warszawa, Polska, online



współpraca: webinary, wykład + ćwiczenia, Q&A



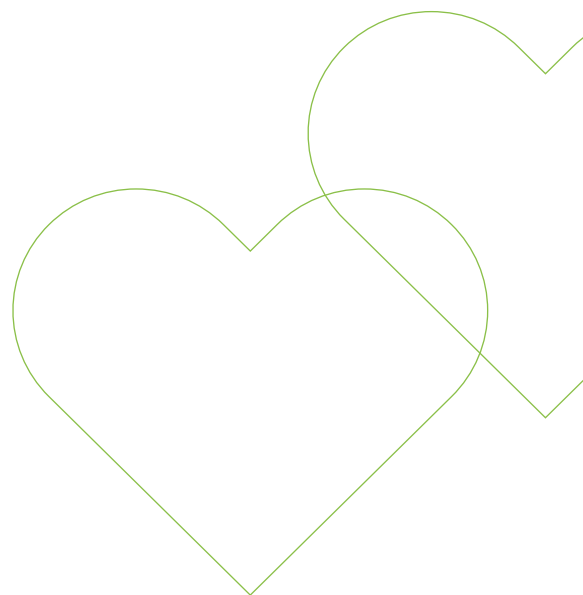
informacja dodatkowa: organizacja nie posiada jako takiej oferty szkoleniowo-warsztatowej skierowanej do biznesu, ale prowadzi spotkania/warsztaty na prośbę kontaktującej się firmy i jeśli jest w stanie spełnić oczekiwania oraz dane działanie mieści się w strategii organizacji



faktura VAT: nie



info [at] kph.org.pl, +48 22 423 64 38, kph.org.pl



Inne inicjatywy warte uwagi

LGBTQ+ Network of Networks [LGBTQ+ NoN]

Sieć polskich sieci pracowniczych skupionych wokół tematyki LGBTQ+ założona przez osoby pracujące w Google i NatWest. Sieć organizuje swoje prace poprzez grupę na LinkedIn. Aby do niej dołączyć, należy wyszukać „LGBTQ+ Network of networks (NoN) in Poland” i poprosić o dołączenie.

Proud@Work

Zainicjowana i rozwijana przez Kulturę Równości sieć grup pracowniczych DE&I we wrocławskich korporacjach. Anna Kubiak – koordynatorka tęczyowej sieci pracowniczej Proud@Work we Wrocławiu
anna.kubiak [at] kulturarownosci.org
kontakt [at] kulturarownosci.org

Fundacja Wolontariat Równości, czyli organizacja stojąca za **Paradą Równości w Warszawie**, największym tęczyowym świętem równości w Polsce.

Julia Maciocha
julia.maciocha [at] paradarownosci.eu
www.paradarownosci.eu

Fundacja Diversity Hub

Think-tank, którego misją jest rozwój biznesu dzięki różnorodności.
+48 12 353 05 59
info [at] diversityhub.pl
www.diversityhub.pl

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Organizacja ekspercka, będąca inicjatorem i partnerem przedsięwzięć kluczowych dla CSR, ESG i zrównoważonego rozwoju w Polsce.
+48 22 627 18 71
www.odpowiedzialnybiznes.pl

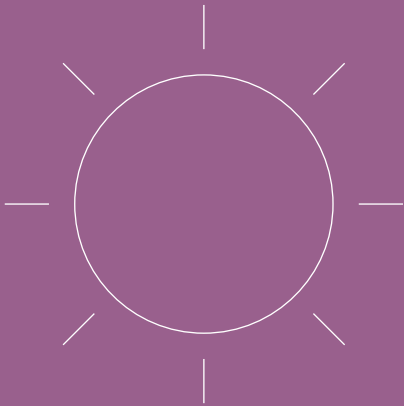
Open For Business

Koalicja globalnych przedsiębiorstw, których zdaniem zróżnicowane społeczeństwa sprzyjające inkluzji są lepszym środowiskiem dla działalności gospodarczej i wzrostu gospodarczego. Celem koalicji jest promowanie praw osób LGBTQ+ na całym świecie.
www.open-for-business.org

Fundusz Prawo Nie Wyklucza

Prowadzona przez Miłość Nie Wyklucza inicjatywa wspierająca finansowo i prawnie osoby LGBTQ+ w trudnej sytuacji życiowej walczące sądowo z nierównym traktowaniem lub dyskryminacją.
Milena Adamczewska-Stachura
+48 512 724 773
prawo [at] mnw.org.pl
www.mnw.org.pl/prawo

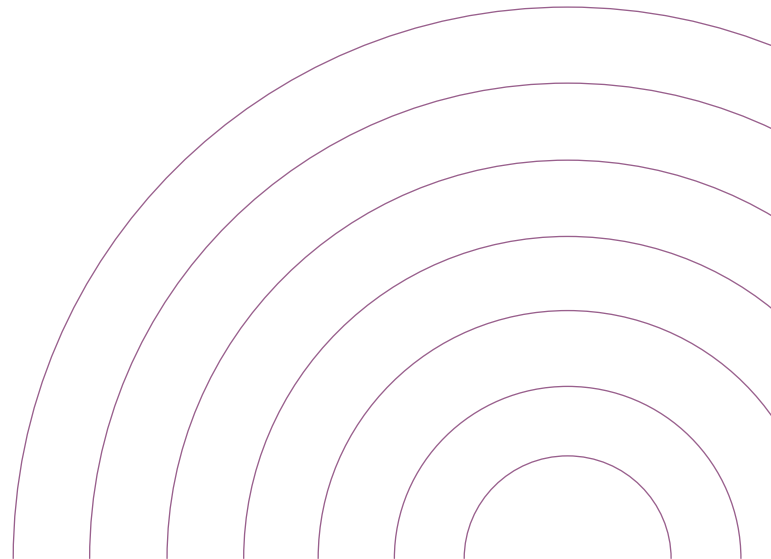
Zagadnienia prawne – co pracodawca musi, a co pracodawca może?



Zagadnienia prawne – co pracodawca musi, a co pracodawca może?

Celem tego rozdziału jest umiejscowienie zagadnienia ochrony praw osób pracowniczych LGBT+ oraz przyznawanych im benefitów na mapie przepisów polskiego prawa.

Zagadnienie to jest ściśle związane z tematyką równego traktowania w miejscu pracy – w tym kontekście rozdział przywołuje kluczowe obowiązki prawne pracodawcy, wynikające z Kodeksu pracy³¹ i ustawy o równym traktowaniu³². Obszar zatrudnienia jest niestety jedynym, w którym ochrona praw osób LGBT+ jest w Polsce zagwarantowana przepisami. Natomiast luki prawne w ochronie innych obszarów – zwłaszcza życia prywatnego i rodzinnego – wpływają znacząco na życie codzienne i zdrowie psychiczne osób pracowniczych LGBT+, co nie pozostaje bez wpływu na ich funkcjonowanie w przestrzeni zawodowej. Stąd poza odpowiedzią na pytanie „Co pracodawca **musi**?” rozdział udziela informacji o tym, co pracodawca **może** zrobić, aby wyrównać sytuację osób LGBT+ z sytuacją pozostałych osób pracowniczych. Kluczowe są w tym kontekście przedstawione w rozdziale ramy prawne możliwych działań. Same rekomendacje dobrych praktyk mają natomiast charakter przykładowy, gdyż ich wyczerpujące wymienienie wykracza poza zakres tej publikacji.



31 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 t.j., dalej jako: „Kodeks pracy”.

32 Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. z 2020 r. poz. 2156, dalej jako: „ustawa o równym traktowaniu”.

Co pracodawca musi – ramy prawne

1.

Przestrzegać zakazu nierównego traktowania

Podstawa prawna: dyrektywa 2000/78³³; art. 32 Konstytucji RP; art. 11(3) i art. 18(3a) – 18(3e) Kodeksu pracy; ustawa o równym traktowaniu; orzecznictwo

Pierwszym podstawowym obowiązkiem pracodawców jest niedyskryminowanie osób pracowniczych ze względu na ich orientację seksualną lub tożsamość płciową. Co to oznacza w praktyce, czyli jakie działania i wobec kogo są zakazane?

Zakres podmiotowy zakazu nierównego traktowania

Zarówno Kodeks pracy, jak i ustawa o równym traktowaniu wymieniają **orientację seksualną** jako zakazaną podstawę nierównego traktowania. Chociaż nie wskazują wprost tożsamości płciowej, to **zgodnie z orzecznictwem ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć obejmuje także tożsamość płciową³⁴**.

Ponadto ustawa o równym traktowaniu znajduje zastosowanie nie tylko do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ale też **do osób pracujących lub współpracujących na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa-zlecenie lub umowa o dzieło)**.

Zakres przedmiotowy zakazu nierównego traktowania

Zarówno Kodeks pracy, jak i ustawa o równym traktowaniu wskazują cztery formy zakazanego nierównego traktowania:

- **dyskryminację bezpośrednią** – która ma miejsce, gdy osoba pracownicza, z uwagi na jej cechę prawnie chronioną, była lub jest gorzej traktowana niż inna osoba w porównywalnej sytuacji
PRZYKŁAD: rozwiązanie umowy ze względu na udział osoby pracowniczej w Marszu Równości³⁵
- **dyskryminację pośrednią** – która ma miejsce, gdy na skutek pozornie neutralnego działania lub kryterium występują nieuzasadnione dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja dla osoby pracowniczej, ze względu na jej cechę prawnie chronioną
PRZYKŁAD: niedopuszczenie osoby transpłciowej do pracy poprzez postawienie jej wymogu pracy w męskim uniformie, niezgodnym z jej tożsamością płciową³⁶
- **molestowanie** – czyli niepożądane zachowanie, odnoszące się do cechy prawnie chronionej, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby pracowniczej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery
PRZYKŁAD: uporczywe zwracanie się do osoby transpłciowej w miejscu pracy według jej danych metrykalnych, a nie wybranym imieniem i używanymi zaimkami
- **molestowanie seksualne** – czyli nieakceptowalne zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci osoby pracowniczej, którego celem bądź skutkiem jest naruszenie jej godności lub poniżenie jej albo upokorzenie; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne albo pozawerbalne elementy
PRZYKŁAD: niestosowne komentarze dotyczące wyglądu i cech płciowych osoby transpłciowej.

33 Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy; dalej jako: „dyrektywa 2000/78”.

34 Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 30 kwietnia 1996 r., sprawa C-13/94 oraz wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 29 września 2020 r., niepubl., opis sprawy dostępny na stronie <https://kph.org.pl/historyczny-wyrok-sadu-osoby-transpłciowe-pod-ochrona-prawa-w-zatrudnieniu>; dostęp 15 września 2022 r.

35 Przykład na podstawie orzecznictwa – Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 18 listopada 2015 r. uwzględnił powództwo o naruszenie zasady równego traktowania.

36 Przykład na podstawie orzecznictwa – Sąd Okręgowy w Warszawie z dnia 29 września 2020 r. uwzględnił powództwo o naruszenie zasady równego traktowania.

2.

Przeciwdziałać dyskryminacji

Podstawa prawna: dyrektywa 2000/78; art. 94, 94(1)

Kodeksu pracy; orzecznictwo

Pracodawca ma nie tylko obowiązek powstrzymania się od nierównego traktowania osób pracowniczych – ma też **obowiązek zapobiegać nierównemu traktowaniu jednych osób pracowniczych przez inne osoby**. Kodeks pracy wskazuje w tym zakresie na poniższe zobowiązania:

- przeciwdziałanie dyskryminacji
- przeciwdziałanie mobbingowi³⁷
- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- wpływanie na kształtowanie w miejscu pracy zasad współżycia społecznego
- zapewnienie dostępu do przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (poprzez udostępnienie tekstu przepisów w formie pisemnej lub w inny sposób).

Chociaż ustawy nie precyzują, w jaki sposób pracodawca ma realizować powyższe obowiązki, odpowiedzi dostarczają orzecznictwo³⁸, doktryna i praktyka. Od pracodawców wymaga się starannego działania, tj. takiego, które **w sposób efektywny i skuteczny zapobiegnie nierównemu traktowaniu**.

Najczęściej jest to realizowane poprzez przyjmowanie **wewnętrznych regulacji (procedur antydyskryminacyjnych)**. Jednak samo przyjęcie dokumentu nie wystarczy – żeby spełniać wymóg efektywności i skuteczności, **procedura antydyskryminacyjna powinna mieć określone cechy**, m.in.:

- czytelność i dostępność
- w zrozumiały i oparty na przykładach sposób wskazywać, jakie zachowania stanowią nierówne traktowanie i są w związku z tym w miejscu pracy zakazane
- zawierać dostępną i zapewniającą poufność procedurę zgłaszania naruszeń przez osoby, które ich doświadczają
- odpowiadać na sytuacje typowe dla danego miejsca pracy i jego osób pracowniczych, uwzględniać ich szczególne potrzeby
- w kontekście sytuacji osób pracowniczych LGBT+ wskazywać wprost, że orientacja seksualna i tożsamość płciowa to niedopuszczalne przestanki dyskryminacji oraz pozostawiać katalog zakazanych przestępstw otwartym
- w przypadku podejmowania przez pracodawcę działań wyrównawczych na rzecz osób pracowniczych LGBT+ – wskazywać na te uprawnienia.

Zalecamy przygotowywanie lub rewidowanie procedur antydyskryminacyjnych przy współpracy z osobami pracowniczymi (w tym poprzez sieci pracownicze LGBT+) oraz przy konsultacji z ekspertkami i ekspertami, w tym organizacjami wskazanymi w rozdziale 4.

³⁷ Mobbing nie jest formą nierównego traktowania – nie jest, a przynajmniej nie musi być związany z cechą prawnie chronioną osoby, która go doświadcza. Zachowania stanowiące nierówne traktowanie mogą natomiast w określonych sytuacjach wyczerpywać również znamiona mobbingu. W praktyce realizacja obowiązku przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i obowiązku przeciwdziałania mobbingowi jest często realizowana przez pracodawców łącznie, np. poprzez przyjmowanie procedur dotyczących obu zjawisk, stąd zasadność wymieniania w tym miejscu tego obowiązku.

³⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt I PK 35/11; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2018 r., sygn. akt II PK 210/17.

Co pracodawca może – ramy prawne

1.

Benefity i działania wyrównawcze

Podstawa prawna: art. 8 ust. 2 ustawy równościowej;
art. 18(3b) § 3 Kodeksu pracy

W związku z sytuacją prawną i społeczną osób LGBT+ w Polsce pracodawcy wprowadzają rodzaje benefitów, dodatkowych uprawnień i działań na rzecz tej grupy osób pracowniczych. Stanowi to realizację obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji osób LGBT+ w miejscu pracy i przynosi dużo korzyści, o których więcej w rozdziale 1.

Żeby odpowiedzieć na pytanie o prawne granice takich działań pracodawcy, warto rozdzielić je (na podstawie kryterium ich znaczenia prawnego) na:

- **działania prawnie irrelevantne** – czyli te, które w żaden sposób nie wpływają na sytuację prawną innych osób pracowniczych, a poprawiają sytuację osób pracowniczych LGBT+
PRZYKŁADY: powstanie tęczowej sieci pracowniczej, umożliwienie osobie transpłciowej posługiwania się w pracy wybranym imieniem i zaimkami, organizacja webinarów o tęczowej tematyce, wprowadzenie toalet neutralnych płciowo
- **tzw. działania wyrównawcze** – czyli te, które mogłyby zostać uznane za nierówne traktowanie cispłciowych lub heteroseksualnych osób pracowniczych, gdyby nie przyjęty zarówno w Kodeksie pracy, jak i ustawie równościowej wyjątek od zakazu nierównego traktowania. Zgodnie z nim: Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania **podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem**, u podstaw których leży jedna lub kilka cech chronionych (w tym orientacja seksualna i tożsamość płciowa).
PRZYKŁADY: dodatkowe dni wolne na opiekę nad chorą osobą partnerską, dodatkowe dni wolne zastępujące urlop rodzicielski rodzicom społecznemu w tęczowej rodzinie, dofinansowanie transycji osoby transpłciowej

Każde działania pracodawcy mające na celu wyrównanie trudności i dyskryminacji, której osoby LGBT+ doświadczają ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową, stanowią więc działania wyrównawcze i z tego względu są dopuszczalne w świetle prawa.

Przykłady działań wyrównawczych na rzecz osób pracowniczych LGBT+

Poniższe przykłady i rekomendacje zostały opracowane na podstawie informacji o działaniach wdrożonych lub planowanych przez firmy angażujące się w poprawę sytuacji osób pracowniczych LGBT+ oraz na podstawie sytuacji prawnej i dyskryminacji systemowej trzech wybranych grup. →

Przykłady działań wyrównawczych na rzecz osób pracowniczych LGBT+

1. Osoba pracownicza LGBT+: osoba partnerska

Sytuacja prawna

Osoby tej samej płci nie mogą w Polsce zawrzeć małżeństwa. Przepisy nie umożliwiają też żadnej innej formy prawnego uznania związku. W konsekwencji pary tej samej płci nie mogą korzystać z żadnych uprawnień, które są dostępne małżonkom, co stanowi naruszenie prawa do życia prywatnego i rodzinnego, dyskryminację pośrednią ze względu na orientację seksualną³⁹ i powoduje wiele trudności w życiu codziennym osób LGBT⁴⁰.

Skutków takiej sytuacji prawnej dla osób LGBT jest bardzo dużo i większość (jak kwestie zwolnień z podatków, prawa do dziedziczenia czy możliwości adopcji dziecka) pozostaje poza wpływem działań wyrównawczych pracodawcy. Jednak inaczej wygląda sytuacja w obszarze zabezpieczenia społecznego, gdzie pracodawca może w pewnym stopniu wyrównać istniejące nierówności.

Co może zrobić pracodawca?

1. Jako ekwiwalent dni przyznawanych małżonkom w takich sytuacjach na podstawie §15 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy⁴¹ może przyznać osobom żyjącym w związkach nie-mażeńskich po 2 dodatkowe dni wolne ze względu na:
 - zawarcie małżeństwa/związku partnerskiego za granicą lub ślubu humanistycznego w Polsce
 - pogrzeb osoby partnerskiej.
2. Przyznać osobom żyjącym w związkach nie-mażeńskich możliwość skorzystania z maksymalnie 14 dodatkowych dni wolnych rocznie, na opiekę nad chorą osobą partnerską, jako ekwiwalent uprawnienia przyznanego małżonkom na podstawie art. 31 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa⁴².
3. W przypadku zapewniania osobom pracowniczym dostępu do prywatnej opieki zdrowotnej także dla członków rodzin – wybrać takiego usługodawcę, który umożliwia ubezpieczenie osoby partnerskiej tej samej płci.
4. Przeciwdziałać nierównemu traktowaniu i tworzyć włączającą atmosferę – uwzględniać osoby partnerskie tej samej płci w przypadku zaproszeń na organizowane przez firmę wydarzenia, upominków i innych działań na rzecz rodzin osób pracowniczych.

39 Chociaż pary różnej płci, które nie zawarły małżeństwa też nie korzystają z uprawnień przyznanych małżonkom, mają do nich dostęp, gdyż mogą wziąć ślub. Stąd kryterium różnicujące sytuację (pozostawanie w związku małżeńskim lub nie) jest pozornie neutralne – w rzeczywistości osoby nieheteroseksualne nie mają do nich dostępu ze względu na swoją orientację seksualną.

40 Informacje na temat równości małżeńskiej i skutków wynikających z dyskryminacji w tym obszarze są dostępne na stronie <https://rownosc.malzenska.pl>; dostęp 15 września 2022 r.).

41 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632); dalej jako: „Rozporządzenie w sprawie udzielania pracownikom zwolnień”.

42 Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz. U. z 2022 r. poz. 1732; dalej jako: „ustawa o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego”.

2. Osoba pracownicza LGBT+: rodzic społeczny

Sytuacja prawna

Tęczowe rodziny, czyli pary osób tej samej płci wychowujące wspólnie dzieci, są obecnie niewidzialne dla polskiego prawa. Żyją przez to w niepewności, ciągłym poczuciu zagrożenia i strachu o przyszłość swoją i swoich dzieci. Dokładna liczba tęczowych rodzin żyjących w Polsce nie jest możliwa do określenia, ale szacuje się, że jest ich ok. 50 tysięcy⁴³.

Ze względu na niedostępność dla par osób tej samej płci adopcji wspólnej bądź adopcji dziecka partnera lub partnerki, polskie prawo uznaje wyłącznie więź łączącą dziecko z rodzicem biologicznym w tęczowej rodzinie. Drugi rodzic (tzw. rodzic społeczny) nie ma więc możliwości skorzystania z wielu uprawnień, które prawo przyznaje rodzicom w obszarze pracy i zatrudnienia – w tym dodatkowych dni wolnych, zasiłków, urlopów rodzicielskich, ochrony przed pracą w godzinach nadliczbowych albo przed obowiązkiem wyjazdów służbowych. Celem wprowadzenia przez ustawodawcę licznych przepisów ułatwiających i chroniących sytuację osób wychowujących matę dzieci jest umożliwienie łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. W praktyce więc osoby pracownicze, które wychowują matę dzieci jako rodzice społeczni w tęczowych rodzinach, są zupełnie pozbawione tej ochrony i muszą mierzyć się z godzeniem ról bez należnego im wsparcia. Pracodawca może tę lukę zapęłnić, przynajmniej w pewnym stopniu.

Co może zrobić pracodawca?

Zapewnić osobom pracowniczym LGBT+, które jako rodzice społeczni wychowują dzieci:

1. Ochronę przed pracą w godzinach nadliczbowych i delegowaniem poza stałe miejsce pracy, jeśli dziecko jest w wieku poniżej 4 roku życia, jako ekwiwalent uprawnienia przyznanego rodzicom na podstawie art. 178 § 2 Kodeksu pracy.
2. Dwa dni (lub 16 godzin) zwolnienia z pracy (z zachowaniem wynagrodzenia) na opiekę nad dzieckiem do 14 roku życia, jako ekwiwalent uprawnienia przyznanego rodzicom na podstawie art. 188 Kodeksu pracy.
3. Dwa dodatkowe dni urlopu w sytuacji narodzin dziecka, jako ekwiwalent uprawnienia przyznanego rodzicom na podstawie § 15 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.
4. Dwa dodatkowe tygodnie urlopu (do wykorzystania między dniem narodzin dziecka a jego 2 urodzinami), jako ekwiwalent urlopu ojcowskiego, przyznanego ojcom na podstawie art. 182(3) Kodeksu pracy.
5. Wybraną formę uprawnień umożliwiających zwolnienie z obowiązku z pracy w sytuacji konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem (ubezpieczony rodzic, którego relacja z dzieckiem jest uznawana przez prawo, ma w takiej sytuacji uprawnienie do zasiłku opiekuńczego, zgodnie z art. 32 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).
6. Przeciwdziałać nierównemu traktowaniu i tworzyć włączającą atmosferę – uwzględniać tęczowe rodziny w przypadku zaproszeń na organizowane przez firmę wydarzenia, upominków i innych działań na rzecz rodzin osób pracowniczych.

43 Więcej informacji na stronie <https://jestesmyrodzina.pl/> oraz w raporcie tam dostępnym; dostęp 15 września 2022 r.

3. Osoba pracownicza LGBT+: osoba transpłciowa w toku tranzycji

Sytuacja prawna

Uzgodnienie płci metrykalnej z płcią odczuwaną jest w Polsce możliwe tylko na podstawie powództwa cywilnego o ustalenie, które osoba transpłciowa musi wytoczyć przeciwko swoim rodzicom. Ze względu na brak przepisów prawnych, które regulowałyby szczegółowo tę procedurę, przebieg danego postępowania jest w pełni zależny od sędziego i może trwać miesiące, a w skrajnym przypadku nawet lata⁴⁴. Przez cały czas trwania tego postępowania osoba, której ono dotyczy, musi posługiwać się dowodem osobistym wskazującym na dane niezgodne z jej tożsamością płciową, nie może wyrobić dokumentu tymczasowego.

Ponadto zmiana imienia przed uzyskaniem orzeczenia sądowego o uzgodnieniu płci jest w praktyce możliwa tylko na imię neutralne płciowo. Z kolei tranzycja medyczna, w tym leczenie hormonalne, nie jest refundowana. Cały proces jest więc dla osób transpłciowych zazwyczaj trudny, kosztowny i powoduje stresujące, a nawet naruszające godność sytuacje.

W konsekwencji osoby transpłciowe są znacząco wykluczone w obszarze zatrudnienia, obawiają się podejmować pracę, zmieniać ją lub mówić otwarcie o swojej tożsamości w miejscu pracy⁴⁵. Pracodawcy mają realny wpływ na tę sytuację i mogą ją poprawić.

Co może zrobić pracodawca?

1. Umożliwić osobom transpłciowym posługiwanie się wybranym imieniem i wybranymi zaimkami w miejscu pracy, w tym w wewnętrznych systemach i narzędziach do pracy zdalnej, a także na umowach i dokumentach (wystarczy, jeśli dane metrykalne będą na nich wskazane raz – np. „Osoba X, dane metrykalne Y” – i dalej już tylko dane używane X).
2. Stworzyć bezpieczną atmosferę i przeciwdziałać nierównemu traktowaniu poprzez zachęcenie wszystkich osób pracowniczych do wskazywania używanych zaimków przy przedstawieniu się, na platformach do pracy zdalnej i w stopce maila.
3. Unikać binarnego podziału na płęć męską i żeńską, np. w formularzach lub przy innych podziałach na grupy.
4. Stworzyć toalety neutralne płciowo.
5. Przyznawać wsparcie finansowe lub dodatkowe dni wolne na tranzycję.

44 Więcej na temat postępowań o ustalenie płci metrykalnej, mankamentów obecnej praktyki oraz rekomendacji poprawy sytuacji w publikacji Rzecznika Praw Obywatelskich pt. „Postępowania w sprawach o ustalenie płci metrykalnej. Przewodnik dla sędziów i pełnomocników” dostępnej na stronie https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Postepowania_w_sprawach_o_ustalenie_plci.pdf; dostęp: 15 września 2022 r.

45 Więcej na ten temat w publikacji Rzecznika Praw Obywatelskich pt. „Równe traktowanie w zatrudnieniu bez względu na tożsamość płciową. Analiza i zalecenia”, dostępnej na stronie: https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Rowne_traktowanie_w_zatrudnieniu_bez_wzgledu_na_tozsamosc_plciowa.pdf; dostęp: 15 września 2022 r.

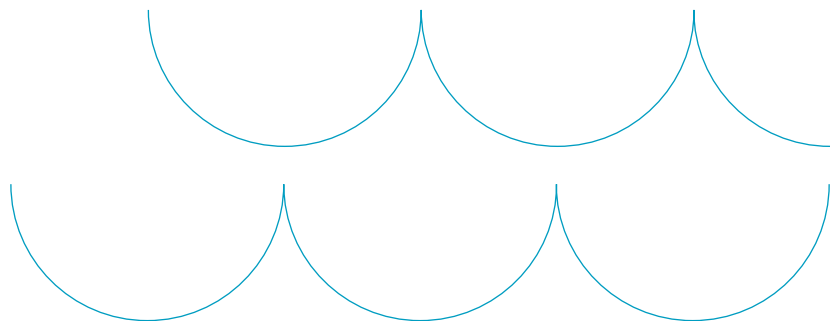
Podsumowanie

Sytuacja osób ze społeczności LGBT+ w Polsce nie jest łatwa, zarówno w przestrzeni prywatnej, jak i w pracy. Na wiele przyczyniających się do tego obszarów biznes nie ma wpływu, szczególnie w krótkim okresie. Jednak nie oznacza to, że jedyną opcją jest trwanie w bezruchu.

Przed nami długa droga, zanim będzie można stwierdzić, że prywatne przedsiębiorstwa działające w Polsce robią wszystko, co w ich mocy, żeby wspierać osoby LGBT+, niemniej od czegoś trzeba zacząć. Widzimy, że świat biznesu stopniowo się aktywizuje i cieszymy się, że te aktywności są coraz bardziej realne, a nie głównie wizerunkowe, jak jeszcze kilka lat temu. Dostrzegamy wzmagającą się falę powstawania nowych ERG, tj. oddolnych inicjatyw pracowników LGBT+, którzy po prostu postanawiają coraz częściej brać sprawy w swoje ręce. Cieszymy się również, że firmy chcą te działania podejmować wspólnie z osobami i organizacjami reprezentującymi sektor społeczny, ponieważ daje nam to możliwość dzielenia się wiedzą i wywierania pozytywnego wpływu, ale też możliwość współpracy finansowej – która ułatwia realizację misji poszczególnych organizacji w sektorze.

Z tego miejsca chcemy podziękować sieciom pracowniczym i firmom, w ramach których sieci te działają, za wkład w ten raport – Wasze historie udowadniają, że biznes może i chce być zaangażowany społecznie. Szczególne podziękowania kierujemy do LGBTQ+ Network of Networks za pomoc w dotarciu do konkretnych przykładów i osobiste zaangażowanie osób członkowskich tych sieci w powstanie tego raportu.

„Bezpieczne przystanie” to kolejne działanie pod parasolem inicjatywy „Biznes nie Wyklucza” – zbioru inicjatyw skierowanych do sektora prywatnego. Pierwszym międzykorporacyjnym projektem była akcja naklejkowa „Tu jesteś u siebie”, w ramach której zdecydowani pracodawcy postanowili wyposażyć swoje przestrzenie pracy w znaki wskazujące na równość i bezpieczeństwo każdego pracownika, niezależnie od orientacji seksualnej czy tożsamości płciowej. Wierzymy, że najbliższe lata przyniosą więcej podobnych inicjatyw.



Podziękowania

3M Poland
Accenture Poland
BlaBlaCar
Deloitte Polska
Dentons Europe
Google Poland
Intel Technology Poland
JLL Poland
NatWest Group
Nokia Poland
PwC Polska
QIAGEN Business Services
Skanska Property Poland
Standard Chartered Global
Business Services Poland



Z tego miejsca dziękujemy sieciom pracowniczym i firmom, w ramach których sieci te działają, za wkład w raport *Bezpieczne przystanie*. Wasze historie udowadniają, że biznes może i chce być zaangażowany społecznie.

Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza szczególnie dziękuje Bartłomiejowi Budnickiemu, współzałożycielowi sieci pracowniczej Place of Pride w firmie Skanska, a także samej sieci oraz firmie za partnerską współpracę w trakcie tworzenia tej publikacji i w innych wspólnych działaniach na rzecz społeczności LGBT+ w Polsce.

Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza



Chcemy, żeby wszystkie rodziny były tak samo chronione przez polskie prawo.

Od 2009 roku pracujemy nad zapewnieniem ochrony i wzmacnianiem reprezentacji społeczności osób LGBT+ w Polsce. Naszym głównym celem są małżeństwa dla wszystkich, czyli umożliwienie zawarcia ślubu cywilnego wszystkim parom bez względu na ich orientację seksualną i tożsamość płciową.

- Wierzymy, że **pełna równość to równość małżeńska**
- Wierzymy, że **wszystkie rodziny mają prawo do szczęścia, bezpieczeństwa i szacunku**
- Wierzymy, że **Miłość Nie Wyklucza**



Co robimy? Pomagamy zrozumieć. Zmieniamy prawo. Budujemy społeczność.

To trzy filary naszej działalności, wspólnie tworzące strategię, którą realizujemy konsekwentnie od lat. Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o naszych działaniach, sukcesach i projektach zapraszamy na stronę mnw.org.pl i na nasze social media – jesteśmy na Facebooku, Instagramie, Twitterze, TikToku i YouTube.

Miłość nie wyklucza biznesu

Połowę życia spędzamy w pracy. Chcemy czuć się w niej bezpiecznie i u siebie. Dlatego w Miłość Nie Wyklucza przygotowaliśmy szereg ofert dla biznesu – bo biznes nie powinien wykluczać.

Oferta Miłości dla biznesu to indywidualnie uzgodnione szkolenia DE&I w tematyce LGBT+, doradztwo w zakresie polityk i praktyk wewnętrznych, wsparcie przy tworzeniu sieci pracowniczych LGBT+ czy możliwość dołączenia do akcji Tu możesz być sobą – biznes nie wyklucza. Sprawdź tu: mnw.org.pl/biznes i tu: biznesniewyklucza.pl.

Sklep Miłości – tęcza dla wszystkich!

100% kwoty zakupów w sklepie przechodzi na działania Stowarzyszenia. A więc zakupy w Sklepie Miłości to jeden z najprostszych sposobów wsparcia dla równości małżeńskiej w Polsce. Co więcej, wszystkie produkty w Sklepie powstają w Polsce, tak aby Miłość wspierała również lokalną przedsiębiorczość. A może potrzebujesz upominków dla osób pracujących w Twojej firmie? Wejdź na sklep.mnw.org.pl i daj znać, jak możemy Ci pomóc. :)

Wspieram

Podoba Ci się to, co robimy? Możesz również wesprzeć Miłość darowizną i przekazać o tym informację osobom pracującym w Twojej firmie: mnw.org.pl/wspieram.

Ekipa Miłości
kontakt@mnw.org.pl



BIZNES NIE WYKLUCZA



miłość
nie wyklucza
STOWARZYSZENIE

SKANSKA

Bezpieczne
przystanie



Patronat medialny

NOZZ



GAZETA.PL

QUEER^{PL}
PORTAL LUDZI LGBT

MY
COMPANY
POLSKA