****

Warszawa, 22 czerwca 2023 r.

**Właściwe zaimki to nie wszystko!**

**Czy Twoje miejsce pracy jest otwarte na osoby niebinarne?**

**Talent pracownika nie zależy od płci. Rzeczywisty potencjał tkwi przecież w człowieku. W czerwcu – Miesiącu Dumy – na całym świecie promowana jest idea równości i otwartości na innych ludzi. Przy tej okazji Great Place To Work® postanowił przyjrzeć się wyzwaniom, z jakimi borykają się osoby niebinarne. I to nawet w firmach, które stawiają na różnorodność, integrację i przyjazne środowisko pracy.**

Według Pew Research[[1]](#footnote-1) 1,6% dorosłych Amerykanów identyfikuje się jako osoby transpłciowe lub niebinarne. W przypadku dorosłych w wieku 18-29 lat ten odsetek wynosi 5,1%. Ponad czterech na dziesięciu dorosłych Amerykanów twierdzi, że zna osobę transpłciową, a co piąty przyznaje, że zna osobę niebinarną. W Polsce oficjalnych badań i statystyk nie ma, ale przyjmuje się podobne założenie: osoby niebinarne i transpłciowe stanowią 1,6% dorosłego społeczeństwa. Szacuje się, że niebinarnych osób aktywnych zawodowo może być w Polsce ok. 200 tysięcy[[2]](#footnote-2). Sposób, w jaki firma zapewnia im przyjazne warunki pracy - lub je wyklucza - będzie miał wpływ zarówno na tych, którzy identyfikują się jako osoby transpłciowe lub niebinarne, jak i na tych, którzy mają takie osoby wśród przyjaciół lub członków rodziny.

Co zatem mogą zrobić firmy, aby stworzyć bezpieczniejsze i bardziej przyjazne środowisko dla pracowników niebinarnych i transpłciowych? Great Place To Work® zapytał o to jednego ze swoich pracowników, który identyfikuje się jako osoba niebinarna. Kyndle DelCollo, Customer Success Manager w amerykańskiej centrali Great Place To Work®, opowiadając o swoich dotychczasowych doświadczeniach podkreśla, że największy wpływ na to, jak przebiega integracja w miejscu pracy ma lider zespołu, bo wszystko zaczyna się od właściwego zarządzania.

Kyndle DelCollo określa się jako osobę, która miała szczęście do szefa, a dokładnie szefowej. Nie tylko w naturalny sposób przyjęła ona do wiadomości, jakich zaimków używać, ale także, zwracając się do członków zespołu wystrzegała się zwrotów typu: „drogie panie” czy „chłopaki” i innych określeń związanych z płcią. Wspólnie ustalono w zespole, aby na forum nie poprawiać innych ludzi, jeśli zdarzy im się użyć w trakcie spotkania nieprawidłowych zaimków.

Jaką radę daje Kyndle DelCollo wszystkim tym, którzy niechcący użyją niepoprawnego zaimka i bardzo chcą za to przeprosić? „Nie róbcie tego publicznie i nie ściągajcie na nas niepotrzebnie uwagi. Nie przerywajcie rozmowy, żeby posypywać sobie głowę popiołem. Jeśli bardzo potrzebujecie się wytłumaczyć, zróbcie to później w prywatnej rozmowie”. Ze swej strony osoby niebinarne powinny zaznaczyć wszędzie tam, gdzie można, jakiej formy zaimka w stosunku do nich używać: w stopce maila, w podpisie na Zoomie, na wizytówkach, a przedstawiając się, wskazać na preferowane przez siebie formy. Kyndle DelCollo daje jeszcze jedną radę: „Jeśli nie jesteś pewien, nie zakładaj niczego. Po prostu zapytaj, jakich zaimków używać”. Ta rada jest szczególnie cenna w stosunku do osób o płynnej tożsamości, które poruszają się pomiędzy płciami. W ich przypadku może się zdarzyć, że po sześciu miesiącach stosowania zaimków on/jego zechcą używać zaimków oni/ich. To oczywiście wymaga dużej elastyczności od otoczenia, sporej wiedzy albo po prostu treningu.

Dlatego Kyndle bardzo ceni specjalne szkolenia, jakie organizują najbardziej przyjazne firmy. Nie chodzi tu o szkolenia z poprawności politycznej, ale o trening, jak dbać o integrację i tworzyć bardziej inkluzywne środowisko pracy. „Nawet dla mnie, jako osoby niebinarnej, taki trening ma sens. Dużo mi daje. Mogę wtedy powiedzieć, jak chcę, żeby mnie traktowano. Ale także zastanowić się, jak traktuję innych. Czy tworzę przestrzeń dla innych osób wokół mnie?”. I nie chodzi tu o lubienie się czy przyjaźń. Chodzi o uwagę i wzajemny szacunek.

Chociaż doświadczenie jednej osoby nie uchwyci pełnego obrazu sytuacji osób niebinarnych w miejscu pracy, to wobec tak nielicznych świadectw z ich strony każdy głos coś znaczy i może coś zmienić. Nawet w świetnych miejscach pracy osoby niebinarne lub transpłciowe spotykają się z różnymi reakcjami: od nieuzasadnionej ciekawości po jawną wrogość. Firmy, które wierzą w siłę integracji i są zainteresowane przyciąganiem talentów powinny angażować się w tworzenie przyjaznego środowiska dla wszystkich pracowników.

W metodologii badań Great Place To Work® podejście „For All™” to zasadniczy element. Krótko i precyzyjnie ujmuje, co jest kluczowym celem polityki różnorodności i włączania. To nie tylko podejście, ale i narzędzie, które pozwala firmom upewnić się, że każdy pracownik – bez względu na to, kim jest i co robi dla swojej firmy – ocenia swoje doświadczenia w pracy jako pozytywne. Mądrzy liderzy to początek pozytywnej historii. Jak mówi Kyndle o swojej szefowej: „Gdyby to było możliwe, należałoby ją sklonować, powielić jej gotowość do płynięcia z prądem, jej życzliwość dla wszystkich, niezależnie od tego, kim są, i jej zdolność słuchania”.

Dodatkowe informacje:

Joanna Kowalczuk, Be-Communications, Head of Strategy Development, tel. 603 981 872, e-mail: j.kowalczuk@becomms.pl

Marzena Winczo-Gasik, Great Place To Work® Polska, szef Zespołu Culture Audit™, menedżer ds. komunikacji, tel. 500 188 814, e-mail: marzena.winczo@greatplacetowork.com

1. Pew Research Center – amerykański ośrodek badawczy analizujący poglądy i tendencje, które kształtują społeczeństwa na świecie. [↑](#footnote-ref-1)
2. Źródło: Nowe Motywacje, „Płeć ‘Inna’ a spojrzenie na rozwój zawodowy”, https://nowemotywacje.pl/plec-inna-a-spojrzenie-na-rozwoj-zawodowy/ [↑](#footnote-ref-2)