

Biznesowe vademecum LGBTQ+ 2023

Polska



Open
For
Business

ZASTRZEŻENIE PRAWNE

Niniejszy raport został opracowany przez Open For Business wyłącznie do celów informacyjnych. Mimo że niniejszy raport został sporządzony na podstawie źródeł, informacji i systemów, które uznaje się za wiarygodne i dokładne, dane są udostępniane w takim stanie, „w jakim są” dostępne. Informacje zawarte w niniejszym raporcie stanowią jedynie wytyczne i są uznawane za prawidłowe w dniu publikacji, nie zastępują jednak odpowiedniego doradztwa prawnego lub finansowego, szczegółowych badań ani fachowej oceny. Open For Business, partnerzy koalicji, współautorzy niniejszego raportu lub członkowie Rady Doradczej ds. Badań (Research Advisory Board) Open For Business nie zweryfikowali i nie będą weryfikować informacji podanych w niniejszym raporcie ani nie ponoszą odpowiedzialności za jakiegokolwiek decyzje lub działania podjęte na podstawie wyników uzyskanych przy wykorzystaniu niniejszego raportu lub informacji bądź danych w nim zawartych. Autorzy ani współautorzy nie gwarantują, w sposób wyraźny lub dorozumiany, dokładności lub kompletności informacji zawartych w niniejszym raporcie ani nie ponoszą odpowiedzialności w tym zakresie. Opinie wyrażone w niniejszym raporcie są opiniami członków zespołu redakcyjnego i nie stanowią oficjalnego stanowiska Open For Business ani przedsiębiorstw wspierających koalicję.

KONTAKT: info@open-for-business.org

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ: open-for-business.org

ŚLEDŹ NAS NA SOCIAL MEDIACH: [@OFB_LGBT](https://www.instagram.com/OFB_LGBT)

O Open For Business

Open For Business to 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. Partnerzy koalicji Open For Business są głęboko zaangażowani na rzecz różnorodności i inkluzji w swoich miejscach pracy, i żywią obawy wobec szerzenia polityki skierowanej przeciwko osobom LGBTQ+ w wielu krajach, w których działają członkowie tej inicjatywy.

Koalicja prowadzi programy regionalne na Karaibach, w Europie Środkowo-Wschodniej i Afryce Wschodniej oraz pracuje nad wdrożeniem programu w Południowo-Wschodniej Azji. W ramach każdego z tych programów prowadzona jest współpraca z lokalnymi partnerami wywodzącymi się ze społeczeństwa obywatelskiego w celu zmobilizowania działaczy w lokalnych środowiskach biznesowych oraz ułatwiania im działalności na podstawie danych.

Na całym świecie miliony ludzi doświadczają dyskryminacji ze względu na swoją orientację seksualną lub tożsamość płciową. Open For Business istnieje, aby promować integrację osób LGBTQ+ we wszystkich częściach świata. Jako organizacja charytatywna, Open For Business jest sojuszem wiodących firm, podejmujących działania na rzecz większej inkluzji społeczeństw LGBTQ+.

Partnerzy



Przedmowa od CEO

„Odkąd w 2021 r. opublikowaliśmy nasz pierwszy Raport „The Economic Case for LGBT+ Inclusion in Central and Eastern Europe: Hungary, Poland, Romania and Ukraine” i rozpoczęliśmy nasz program „Polish Local Influencer”, widzieliśmy ogromny odzew ze strony polskich firm, mediów i społeczności dyplomatycznej. Dane zawarte w tym Raporcie jasno pokazały, że dyskryminacyjna wobec osób LGBTQ+ polityka obecnego rządu oraz klimat jaki tworzy, uniemożliwiają polskiej gospodarce osiągnięcie jej pełnego potencjału, wpływają na negatywną reputację kraju, zachęcając do drenażu mózgów i nie przyciągając największych globalnych talentów ani inwestycji, których kraj potrzebuje, aby się rozwijać.

Z dyskusji panelowych, które przeprowadziliśmy na Forum Gospodarczym w Karpaczu, z naszego własnego Open For Business: Poland Summit, a także podczas dwustronnych spotkań z dużymi i małymi firmami w ciągu ostatnich dwóch lat, widzieliśmy, jak biznes wykorzystuje swoje wewnętrzne i zewnętrzne kanały wpływu, aby wypowiadać się na temat tego kryzysu, i tworzy bardziej przyjazne i inkluzywne środowisko dla osób LGBTQ+. Robią to, ponieważ wiedzą, że jest to dobre dla ludzi, biznesu i gospodarki.

Przygotowując się do jesiennych wyborów parlamentarnych w Polsce, stworzyliśmy niniejszy przewodnik po wyborach z aktualnymi danymi i informacjami, aby pomóc społeczności biznesowej lepiej zrozumieć, jak ważne dla przyszłości Polski są ekonomiczne argumenty na rzecz inkluzji osób LGBTQ+. Z Twoją pomocą i wsparciem możemy stworzyć jasną i inkluzywną przyszłość dla Polski, która będzie również silna i dynamiczna gospodarczo. Dziękujemy za przeczytanie i udostępnienie tego Raportu, a także prosimy o kontakt z naszym fantastycznym polskim zespołem, który nas wspiera”.



Dominic Arnall
Chief Executive Officer

Wprowadzenie

Wybory parlamentarne w Polsce odbędą się jeszcze w tym roku, a prawa osób LGBTQ+ w kraju prawdopodobnie ponownie znajdą się na pierwszym planie walki politycznej. W wyborach prezydenckich w 2020 r. społeczność LGBTQ+ była mocno demonizowana np.: podczas kampanii reelekcyjnej Prezydent RP, Andrzej Duda porównał „ideologię LGBT” do komunizmu.

Jako koalicja globalnych firm, z których wiele prowadzi działalność w Polsce i w całej Europie Wschodniej, Open For Business uważnie śledzi rozwój wydarzeń. Nasi partnerzy koalicyjni uważają, że otwarte, inkluzywne i zróżnicowane społeczeństwa są lepsze dla biznesu, a niniejsze Biznesowe vademecum LGBTQ+ 2023, zawiera jasny przegląd ekonomicznych skutków dyskryminacji osób LGBTQ+ w Polsce.

Kluczowe ustalenia Raportu:

Według ILGA-Europe **Polska jest najmniej inkluzywnym krajem LGBTQ+ w UE** i zajmuje ostatnie miejsce w rankingu Rainbow Europe. Rząd kontynuuje werbalne ataki na społeczność LGBTQ+, i chociaż niektóre władze lokalne wycofały swój status „strefy wolnej od LGBT”, akty dyskryminacyjne nadal obowiązują w 67 gminach i powiatach. Większość osób LGBTQ+ w Polsce nadal ukrywa swoją tożsamość w pracy.

Dyskryminacja osób LGBTQ+ ma negatywny wpływ na polską gospodarkę. Analiza Open For Business szacuje, że koszt ekonomiczny dyskryminacji osób LGBTQ+ wynosi od 0,21% do 0,43% PKB, czyli do 9,5 miliarda złotych rocznie. To wynik wymiernych czynników, takich jak utrata produktywności i nierówności zdrowotne. Zmniejszone bezpośrednie inwestycje zagraniczne i drenaż mózgów znacznie podnoszą te szacunki.

Polska walczy o zatrzymanie wysoko wykwalifikowanych pracowników. Ciągły wzrost gospodarczy zależy od talentów - a analiza Open For Business wykazała, że wysoko wykwalifikowani pracownicy wyjeżdżają do bardziej otwartych i inkluzywnych krajów. Utrudnia to utrzymanie wzrostu w obliczu znaczących przeciwności: wysokiej stopy inflacji w porównaniu z europejskimi sąsiadami, trwającej wojny na Ukrainie i słabnącego popytu krajowego.

Biznes w Polsce wspiera integrację osób LGBTQ+. Duże i małe firmy w całym kraju rozwijają i rozszerzają programy wspierające pracowników LGBTQ+. Badanie Open For Business przeprowadzone wśród polskich menedżerów ds. rekrutacji, wykazało wyższy poziom zaangażowania w różnorodność i inkluzywność w porównaniu z innymi krajami w regionie.

Nowe dowody pokazują, że istnieje „dywidenda inkluzji”. Nowe badania pokazują, że firmy, które mają solidne polityki wobec osób LGBTQ+, radzą sobie lepiej finansowo i odnotowują wyższe niż przeciętne zarobki. Istnieje również więcej danych empirycznych wskazujących, że innowacyjność, będąca motorem sukcesu, silnie koreluje z wyższym poziomem inkluzji społecznej osób LGBTQ+.

Obecna sytuacja osób LGBTQ+ w Polsce

W Polsce mieszka około dwóch milionów osób LGBTQ+.¹ Ogólnie rzecz biorąc, sytuacja osób LGBTQ+ w Polsce gwałtownie się pogorszyła od 2019 r. wraz ze stopniowym przyjmowaniem homofobicznych uchwał samorządowych, znanych również jako „Strefy wolne od LGBT”, atakami na Marsze Równości i represjami wobec działaczy LGBTQ+.² Sprzyjały temu nienawistne wypowiedzi osób publicznych, zwłaszcza liderów politycznych i przedstawicieli mediów publicznych oraz Kościoła katolickiego, łącznie homoseksualizm z pedofilią i uznające równe traktowanie osób LGBTQ+ za demoralizację dzieci i zagrożenie dla wartości rodzinnych. Co więcej, do Parlamentu RP wnoszono dyskryminacyjne wobec społeczności LGBTQ+ obywatelskie projekty uchwał Parlamentu RP, stojące wprost w sprzeczności z międzynarodowym prawem i standardami praw człowieka. Z kolei siły i służby organów ścigania miały przyzwolenie polskich władz na używanie nadmiernych wobec pokojowo protestujących obrońców praw osób LGBTQ+.

Obecna sytuacja osób LGBTQ+ w Polsce wydaje się odzwierciedlać wysoce spolaryzowane społeczeństwo. Kluczowymi czynnikami wpływającymi na to są: pozornie poprawiające się nastawienie ogółu społeczeństwa do osób LGBTQ+ pomimo wrogiego kształtowania polityki przez władze publiczne, wpływ społeczności międzynarodowej (Unii Europejskiej), a także wpływ sektora prywatnego na częstsze budowanie inkluzywnych miejsc pracy.

Krajobraz prawny i postawy społeczne wobec osób LGBTQ+

Czwarty rok z rzędu, wśród krajów Unii Europejskiej, Polska znalazła się na samym końcu rankingu „Rainbow Europe”³ - Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People”. W 2023 r. Polska uzyskała zaledwie 15% oceny pod względem poziomu równych praw dla osób LGBTQ+.

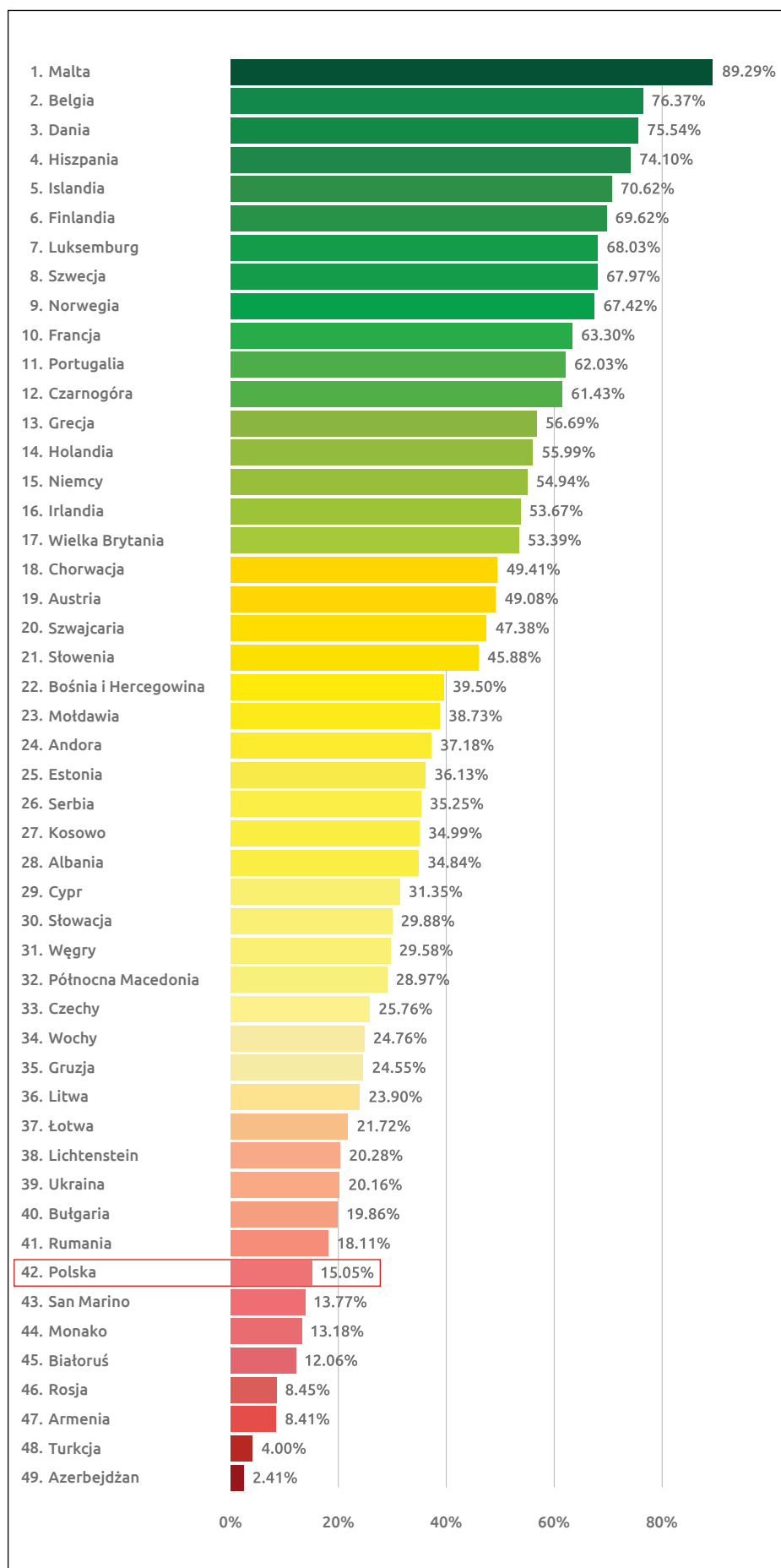
W ostatnich latach pojawiły się alarmujące propozycje regulacyjne i przedsięwzięcia polityczne, wskazujące na realne zagrożenie dla osób LGBTQ+ w Polsce. Jedną z nich jest zaproponowana w 2021 roku, kontrowersyjna propozycja Ministra Edukacji – Przemysława Czarnka, znana jako „Lex Czarnek”⁴, podobna do obowiązujących przepisów w Rosji i na Węgrzech. Projekt ten zakłada ograniczenie możliwości edukowania uczniów w kwestiach LGBTQ+ oraz zapewni podstawy prawne do zwolnienia, a także sankcje karne dla nauczycieli i dyrekcji szkół wspierających uczniów LGBTQ+ lub omawiających kwestie LGBTQ+. Chociaż „Lex Czarnek” został odrzucony przez prezydenckie veto w marcu 2022 r., Minister Czarnek zapowiedział, że nowy projekt ustawy zostanie opracowany w następnej kadencji parlamentu, po wyborach w 2023 r.⁴

1. Miłość Nie Wyklucza (2020) „Orientuj się!” dostępny na stronie: <https://mnw.org.pl/orientujsie/>

2. Amnesty International (2022) „They treated us like criminals - from shrinking space to persecution of LGBTI activists”, dostępne na: <https://www.amnesty.org/fr/documents/eur37/5882/2022/en/>

3. ILGA-Europe (2023) „Country Ranking 2023”, dostępny pod adresem: <https://rainbow-europe.org/country-ranking>

4. Prawo.pl (2023) „Lex Czarnek 3.0? Być może już jesienią”, dostępne na: <https://www.prawo.pl/oswiata/lex-czarnek-30-zapowiedz-mein,520780.html>



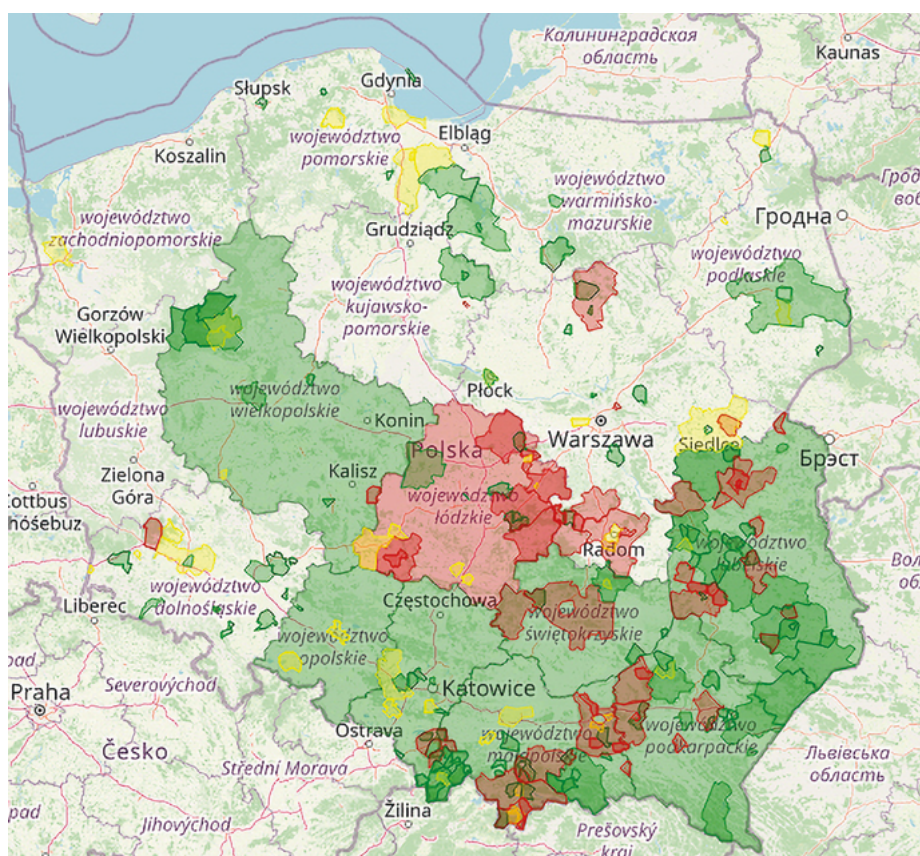
Ranking „Rainbow Europe 2023” opracowany przez ILGA-Europe, klasyfikuje kraje w skali od 0% (rażące naruszenia praw człowieka, dyskryminacja) do 100% (poszanowanie praw człowieka, pełna równość).

Wrogość i mowa nienawiści wobec osób LGBTQ+ ze strony urzędników państwowych były kontynuowane w ciągu ostatnich dwóch lat. Obrażliwe uwagi wygłaszali wysocy rangą decydenci i osoby publiczne, w tym wspomniany wcześniej minister edukacji, a także lider partii rządzącej, Jarosław Kaczyński. Wypowiedzi te obejmują między innymi publiczne nazywanie osób transpłciowych „nienormalnymi”⁵, a nastolatków identyfikujących się jako LGBTQ+ - „szaleństwem”.⁶

Alarmujący poziom uprzedzeń został dostrzeżony przez Rzecznika Praw Obywatel-

skich⁷ (RPO), który zakwestionował uchwały niektórych samorządów dotyczące „Stref wolnych od LGBT” i Samorządowych Kart Praw Rodziny, wskazując, że jednoznacznie godzą one w wolności i prawa jednostki oraz naruszają zakaz dyskryminacji wynikający z art. 32 Konstytucji RP. W lipcu 2021 r. Komisja Europejska podjęła działania przeciwko Polsce za politykę, którą uznała za niezgodną z Kartą Praw Podstawowych.⁸ Polskim samorządom groziło zawieszenie relacji z innymi, europejskimi miastami i samorządami partnerskimi, ale co najważniejsze - blokada wypłaty środków europejskich oraz norweskich niezbędnych do

rozwoju. Choć Komisja Europejska zakończyła 26 stycznia 2023 r. postępowanie przeciwko Polsce w sprawie „Stref wolnych od LGBT”⁹, to uzależniła wypłatę środków od nowych zasad, tj. zgodności z Kartą Praw Podstawowych. Oznacza to, że ani jedno euro nie będzie mogło być wydane przez te władze lokalne, które nie przestrzegają unijnych przepisów antydyskryminacyjnych. Po interwencji RPO do maja 2023 r. 20 samorządów zgłosiło, że zmieniły swoje stanowisko⁷. Jednak akty dyskryminacyjne nadal obowiązują w 67 gminach i powiatach w Polsce.



Mapa samorządów lokalnych, w których „strefy wolne od LGBT” zostały uchwalone (czerwony), odrzucone (ciemnozielony) i nad którymi trwają dyskusje (żółty). Źródło: „Atlas nienawiści” atlasnienawisci.pl

5. Oko.press (2020) „Oni nie są równi normalnym ludziom. Brunatna kampania sztabu Dudy przeciw osobom LGBT”, dostępne na: <https://oko.press/oni-nie-sa-rowni-normalnym-ludziom-brunatna-kampania-sztabu-dudy-przeciw-osobom-lgbt>

6. TVN24 (2022) „Kaczyński o osobach homoseksualnych. Publicyści komentują słowa prezesa PiS”, dostępny na: <https://tvn24.pl/polska/jaroslaw-kaczynski-o-osobach-lgbt-i-12-letnich-lesbijkach-patryk-michalski-i-dominika-sitnicka-komentuja-6218776>

7. Biuletyn Informacji Publicznej RPO (2022-2023) „RPO: uchylili uchwały „anty-LGBT” tam, gdzie jeszcze obowiązują. 20 samorządów tak zrobiło”, dostępny na: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-uchwaly-anty-lgbt-samorzady-odpowiedzi-kolejne>

8. Rada Europy (2021), „Raport z misji rozpoznawczej dotyczącej roli władz lokalnych w odniesieniu do sytuacji i praw osób LGBTI w Polsce”, dostępny pod adresem: https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Raport_Rady_Europy_%20%28jez.polski%29.pdf.

9. Notes From Poland (2023) „UE kończy postępowanie przeciwko Polsce w związku ze strefami anti-LGBT”, dostępne na stronie: <https://notesfrompoland.com/2023/02/16/eu-ends-legal-action-against-poland-over-anti-lgbt-zones/>



„Samorządy lokalne mają dużą rolę do odegrania, dlatego że mają konkretne narzędzia do realizacji polityki równościowej i wpływania na rozwój świadomości społecznej mieszkańców już od najmłodszych lat. Te narzędzia to wprowadzanie zgodnej ze standardami i wytycznymi Światowej Organizacji Zdrowia edukacji antydyskryminacyjnej i seksualnej w szkołach, wspieranie organizacji pozarządowych działających na rzecz różnorodności i akceptacji”.

Robert Biedroń

Posel do Parlamentu Europejskiego
i były prezydent Słupska

Wszystkie wyżej wspomniane działania, przy jednoczesnym braku równości małżeńskiej, brakiem przepisów chroniących przed przestępstwami motywowanymi uprzedzeniami i przestępstwami z nienawiści oraz stosunkowo skomplikowaną procedurą prawną dotyczącą prawnie uznanej zmiany płci, sprawiają, że osoby LGBTQ+ mieszkające w Polsce są narażone na sytuacje, które negatywnie wpływają na ich jakość życia, poczucie bezpieczeństwa, a ostatecznie na ich zdrowie. Zniechęca to także do pokojowego aktywizmu, nie tylko społeczność LGBTQ+, ale także aktywistów działających w jej obronie i na rzecz jej praw.

Niepokojący stan dyskursu politycznego w kraju nie odpowiada jednak postawom społecznym wobec osób LGBTQ+, które w ostatnich latach ulegają poprawie. Sondaże IPSOS dla Oko.press¹⁰ opublikowane pod koniec 2022 r. wykazały, że poparcie społeczne dla związków partnerskich i równości małżeńskiej rośnie. Według badania Kantar Public przeprowadzonego na zlecenie tygodnika „Polityka”, latem 2022 roku 57% Polaków popierało równość małżeńską.¹¹ To wynik lepszy niż w 2021 r., kiedy to 35% ankietowanych popierało związki partnerskie, 21% równość małżeńską, a 39% respondentów było przeciwnych jakimkolwiek rozwiązaniom prawnym w tym zakresie. 60% ankietowanych zgodziło się również ze stwierdzeniem, że Polska powinna znieść tak zwane „Strefy wolne od LGBT”, aby spełnić wymogi UE w zakresie otrzymywania finansowania.

Badanie Europejskiego Banku Odbudowy i Rozwoju (EBOR) „Life in Transition Survey (LiTS)” pokazuje, że znajomość i akceptacja osób LGBTQ+ w Polsce pozostaje w tyle za innymi krajami EBOR-UE. Na przykład, prawie jedna trzecia respondentów twierdzi, że zgadza się lub zdecydowanie zgadza się, że aktywność seksualna osób tej samej płci powinna być kryminalizowana, co jest o 10 punktów procentowych wyższe niż średnia regionalna EBOR-UE.

Chociaż z perspektywy krajów postawy wyglądają mniej korzystnie w porównaniu z niektórymi innymi gospodarkami w Europie Wschodzącej, poprzednie badania (w tym przeprowadzone przez naukowców z EBOR) wskazały, że ustawodawstwo wpływa na postawy. W szczególności, istnieje statystycznie istotny wzrost przychylnego nastawienia do mniejszości seksualnych, gdy związki osób tej samej płci są uznawane przez prawo. Efekty te są powszechne we wszystkich grupach demograficznych, co sugeruje, że przepisy mogą wywierać silny wpływ na postawy społeczne (zob. na przykład Aksoy et al. 2020).¹²

10. Oko.press (2022) „Wyborcy PiS gotowi poświęcić pieniądze z UE, byle utrzymać strefy wolne od ideologii LGBT [SONDAŻ]”, dostępne na:

<https://oko.press/wyborcy-pis-gotowi-poswiecic-pieniadze-z-ue-byle-utrzymac-strefy-wolne-od-ideologii-lgbt-sondaz>

11. Wirtualnemedi (2022) „Miłość Nie Wyklucza stawia w Polsce billboardy z apelem o wprowadzenie równości małżeńskiej”, dostępny na stronie:

<https://www.wirtualnemedi.pl/artukul/milosc-nie-wyklucza-rownosc-malzenska-mowie-tak>

12. Aksoy, et.al. (2020) „Do laws shape attitudes? Evidence from same-sex relationship recognition policies in Europe”, dostępny na:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0014292120300313>

13. EBRD (2022) Life in Transition Survey and authors' calculations.

Warto zauważyć, że poniższa tabela sugeruje większą empatię wobec społeczności LGBTQ+ wśród osób pracujących w sektorze prywatnym w porównaniu z resztą populacji w Polsce.¹³

Postawy i postrzeganie osób LGBTQ+ w Polsce

	Ogólnie, z wyłączeniem sektora prywatnego	Sektor prywatny	p-value
Panel A			
Istnieje powszechna dyskryminacja ze względu na orientację seksualną	33%	44%	0.001
Aktywność seksualna osób tej samej płci powinna być karalna	32%	24%	0.005
Panel B			
Znam kogoś, kogo pociągają osoby tej samej płci	20%	27%	0.018

Panel A pokazuje procent respondentów, którzy zgadzają się lub zdecydowanie zgadzają się z dwoma stwierdzeniami, podczas gdy **Panel B** pokazuje procent respondentów, którzy zgłosili, że znają kogoś, kogo pociągają osoby tej samej płci. Wartość p jest wynikową wartością p z dwustronnego testu t dla równości średnich. Statystyki te opierają się na danych wstępnych. Średnia regionalna EBOR-UE jest prostą średnią z 10 gospodarek, w których przeprowadzono co najmniej 1000 wywiadów. Badanie rozpoczęło się w październiku 2022 r. i oczekuje się, że zostanie zakończone we wszystkich gospodarkach pod koniec 2023 r.

Co więcej, w ostatnim czasie wzrosła również chęć wyrażania siebie przez osoby LGBTQ+ i ich sojuszników. W 2022 r. Marsze Równości (Pride) odbyły się w 29 miastach w całej Polsce. Liczba ta rośnie od 2001 r., kiedy to w Warszawie odbył się pierwszy marsz przeciwko dyskryminacji osób LGBTQ+.

Wpływ przemocy i dyskryminacji wobec osób LGBTQ+

Pomimo poprawy opinii publicznej na temat osób LGBTQ+ w Polsce, Raport z 2021 r. „Sytuacja społeczna osób LGBT w Polsce - 2019-2020”¹⁵ przygotowany przez Centrum Badań nad Uprzedzeniami Uniwersytetu Warszawskiego na zlecenie Kampanii Przeciw Homofobii, wskazuje, że 89% osób LGBTQ+ spotkało się z homofobicznymi lub transfobicznymi uwagami w ciągu ostatniego roku. Ponadto, aż 69% osób LGBTQ+ doświadczyło jakiejś formy przemocy z powodu swojej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej. W ciągu ostatnich czterech lat liczba osób LGBTQ+ w Polsce, które spełniają diagnostyczne kryteria depresji, prawie się podwoiła. W najnowszej ankiecie 55% respondentów zadeklarowało, że czasami ma myśli samobójcze. Porównując – w roku 2010 i 2017 było to odpowiednio 38% i 45% badanych.

Inkluzja w miejscu pracy

Mimo iż sytuacja prawna, otoczenie polityczne i poziom przemocy wobec osób LGBTQ+ w Polsce są alarmujące, a statystyki nadal wskazują na ciągłe trudności doświadczane w miejscu pracy, firmy z sektora prywatnego podejmują działania na rzecz wspierania integracji osób LGBTQ+.

Według Kampanii Przeciw Homofobii, 25% osób LGBTQ+ w Polsce całkowicie ukrywa swoją tożsamość płciową i/lub orientację seksualną w miejscu pracy, a 35% ukrywa swoje prawdziwe „ja” przed niektórymi współpracownikami.¹³ Tylko 28% ankietowanych osób LGBTQ+ twierdzi, że ujawniło swoją tożsamość lub orientację w pracy w ciągu ostatnich dwóch lat i uważa, że są w stanie rozmawiać o swoim życiu prywatnym tak swobodnie, jak osoby heteroseksualne i/lub cisplciowe.¹³ Względnie pozytywnym aspektem jest to, że 53% osób transpłciowych, które ujawniły swoją tożsamość płciową w miejscu pracy, czuje, że ma wsparcie ze strony kolegów i przełożonych.¹³

Badania pokazują również, że decyzje o zatrudnieniu i awansie opierają się nie tylko na przydatności potencjalnego pracownika do pracy, ale także na uprzedzeniach.¹⁶ Kandydaci LGBTQ+, nawet na etapie rekrutacji, otrzymują mniej telefonów zwrotnych niż ich heteroseksualni koledzy.¹⁴ Okazuje się, że „pracownicy firm, które nie dbają o bezpieczne środowisko pracy dla osób LGBT+ borykają się z takimi problemami jak trudności z koncentracją na zadaniach w pracy, zmęczenie spowodowane ciągłym ukrywaniem swojej orientacji seksualnej i tożsamości płciowej przed współpracownikami, unikanie konkretnych osób i imprez integracyjnych, wymuszona praca zdalna z powodu braku akceptacji w biurze, niezadowolenie i depresja.”¹⁵

14. Miłośność Nie Wyklucza (2022) „Parada i Marsze Równości 2022”, dostępny na stronie: <https://mnw.org.pl/marsze2022/>.

15. Centrum Badań nad Uprzedzeniami, UW, na zlecenie Kampanii Przeciw Homofobii (2021) „Sytuacja społeczna osób LGBT w Polsce - 2019-2020”, dostępny tutaj: <http://psych.uw.edu.pl/2021/12/08/sytuacja-spoeczna-osob-lgbta-w-polsce-raport-za-lata-2019-2020/>

16. IZA Institute of Labor Economics (2022) „Reducing Sexual-Orientation Discrimination: Experimental Evidence from Basic Information Treatments”, dostępny tutaj: <https://docs.iza.org/dp14998.pdf>

Dobłą wiadomością jest to, że wiele miejsc pracy staje się bardziej otwartych i inkluzywnych wobec społeczności LGBTQ+. Według Raportu „Bezpieczne przystanie: Dlaczego warto rozmawiać o osobach LGBT+ w miejscu pracy?”, opublikowanego w 2022 r. przez organizację pozarządową Miłość nie wyklucza oraz firmę Skanska Property, w ciągu ostatnich kilku lat w Polsce odnotowano wzrost liczby nowych inicjatyw, grup i sieci pracowniczych skupiających się na osobach LGBTQ+ w miejscu pracy.¹⁷ Autorzy twierdzą, że sieci te pomagają przetrwać uprzedzenia i sprzyjają budowaniu akceptacji, zwiększając widoczność osób LGBTQ+ w sektorze prywatnym.

14 firm (w tym: 3M Poland, Accenture Polska, BlaBlaCar, Deloitte Polska, Dentons Europe, Google Poland, Intel Technology Poland, JLL Polska, NatWest Group, Nokia Poland, PwC Polska, QIAGEN Business Services, Skanska Property Poland, Standard Chartered Global Business Services Poland) i ich wewnętrzne sieci pracowników LGBTQ+, przyczyniły się do powstania publikacji, której celem jest stworzenie bardziej inkluzywnych miejsc pracy. Dane pokazują, że aż 72% polskich przedsiębiorstw wdraża polityki i działania z zakresu różnorodności, równości i integracji (DE&I).¹⁵ Badanie Open For Business przeprowadzone wśród menedżerów ds. rekrutacji w Polsce w 2019 r. pokazuje, że 41% liderów HR uważa, że ich firmy są zaangażowane w posiadanie zróżnicowanej i reprezentatywnej siły roboczej (31% uważa, że ich organizacje są „bardzo zaangażowane” w budowanie włączającej siły roboczej), a 44% ankietowanych menedżerów stwierdziło również, że zaangażowanie ich firm w różnorodność i integrację wzrosło w ciągu 2-3 lat.



„Praca wykonana przez Open For Business dała nam pierwsze wiarygodne i użyteczne dane oraz źródło argumentów ekonomicznych. Używam Raportu „Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Central & Eastern Europe” jako otwieracza drzwi i sposobu na rozpoczęcie dyskusji na temat integracji osób LGBTQ+ w miejscu pracy. Posiadanie tych argumentów w naszym zestawie narzędzi, pozwala nam wypowiadać się na temat ogólnej sytuacji osób LGBTQ+ w Polsce oraz D&I jako szerszego tematu”

Rafal Dembe

Koordinator sieci pracowniczej Santander Embrace,
Dyrektor Strategii i Wsparcia Biznesu
w Santander Bank Polska (PL)

17. Miłość nie wyklucza, Skanska Property Poland (2022) „Bezpieczne przystanie - dlaczego warto rozmawiać o osobach LGBT+ w miejscu pracy?”, dostępne na stronie: <https://biznesniewyklucza.pl/wp-content/uploads/2022/11/safe-havens-2022.pdf>.

Obecna sytuacja gospodarcza w Polsce

Choć Polska pozostaje jedną z największych gospodarek w Europie Środkowo-Wschodniej, w 2023 r. podobnie jak inne kraje UE, stanęła w obliczu spowolnienia gospodarczego i ciągłej walki z wysoką inflacją, a także wzrostem kosztów utrzymania. Mimo, że w pierwszym kwartale roku wystąpiła krótkotrwała recesja, to jednak Polski Instytut Ekonomiczny przewiduje ogólny roczny wzrost PKB o 1,2%. W czerwcu 2022 r. inflacja osiągnęła poziom 15,5%, najwyższy odnotowany w ciągu ostatnich 25 lat. Szacuje się, że w 2023 r. pozostanie ona na stosunkowo wysokim poziomie 13% (średniorocznie).¹⁸

Prognoza gospodarcza Komisji Europejskiej dla Polski przewiduje, że realny wzrost PKB spowolni do 0,7% w 2023 r. i odbije do 2,7% w 2024 r., a stopa bezrobocia pozostanie stabilna.¹⁹ Wysoka stopa inflacji pozostanie głównym czynnikiem spowalniającym wzrost gospodarczy. W rzeczywistości Polska może cierpieć z powodu jednej z najwyższych stóp inflacji w UE w 2024 r.²⁰

Polska gospodarka jest w trakcie transformacji. Jej obecnie mocne strony obejmują sektor ICT, którego wartość szacowana jest na 44 mld euro w 2021 r., co stanowi około 4,1% polskiego PKB i ma osiągnąć 4,5% w 2025 roku.²¹ Choć rolnictwo i produkcja pozostają ważnymi filarami krajowej gospodarki, to jednak branże wschodzące (np. motoryzacyjna i lotnicza) mają coraz większy wpływ na wzrost gospodarczy Polski.^{22,23}

Polska stoi jednak w obliczu szeregu wyzwań gospodarczych w nadchodzących latach. OECD wskazuje na wojnę Rosji z Ukrainą, słabszy popyt krajowy i pogarszające się otoczenie zewnętrzne jako czynniki napędzające wzrost cen energii.²⁴ Starzejące się społeczeństwo i malejąca liczba aktywnie pracujących Polaków również mogą okazać się poważną przeszkodą dla wzrostu.²⁵ Co więcej, analiza danych Banku Światowego i LinkedIn zawartych w naszym Raportu z 2021 r. pokazuje, że pracownicy „zawodów przyszłości” w dziedzinie technologii, nauk ścisłych i finansów, wyjeżdżają z Polski do krajów bardziej przyjaznych osobom LGBTQ+ i są zastępowani przez pracowników z mniej inkluzywnych, przyjaznych społeczeństw.²⁶

18. Przegląd Gospodarczy PIE - zima (2022), Polski Instytut Ekonomiczny

19. Komisja Europejska (2023) „Prognoza gospodarcza dla Polski”, dostępna pod adresem:

https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-surveillance-eu-economies/poland/economic-forecast-poland_en

20. EY (2023) „Polska: wzrost gospodarczy nieznacznie szybszy niż wcześniej prognozowany, inflacja w europejskiej czołówce”, dostępny tutaj: https://www.ey.com/pl_pl/news/2023/04/ey-european-economic-outlook-q1-2023

21. Polska Agencja Inwestycji i Handlu (2022) „SEKTOR TECHNOLOGII INFORMACYJNYCH I KOMUNIKACYJNYCH”, dostępny pod adresem: <https://www.paih.gov.pl/publications>

22. Polska Agencja Inwestycji i Handlu (2023) „Dlaczego Polska: Sektory”, dostępny pod adresem: <https://www.paih.gov.pl/sectors>

23. Bradford Jacobs (2021) „Najszybciej rozwijające się branże w Polsce”, dostępny pod adresem: <https://bradfordjacobs.com/blog/the-fastest-growing-industries-in-poland/>

24. OECD (2022) „ECONOMIC OUTLOOK, VOLUME 2022 ISSUE 2: PRELIMINARY VERSION”, dostępne na stronie: <https://issuu.com/oecd.publishing/docs/poland-oecd-economic-outlook-projection-note-novem>.

25. Newseria Biznes (2022) „Polska starzeje się coraz szybciej. Nadciąga demograficzne tsunami”, dostępny na stronie: <https://biznes.newseria.pl/biuro-prasowe/nieruchomosci/poland-is-aging-faster-and,b1006267594>

26. Open For Business (2021) „The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Central and Eastern Europe”, dostępne na stronie: <https://open-for-business.org/cee-economic-case>.

Dane migracyjne LinkedIn i Banku Światowego, dokąd wyjeżdżają i skąd przyjeżdżają wykwalifikowani pracownicy

„Drenaż mózgów” – odpływ pracowników do danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Odpływ netto do danego kraju	„Pozyskiwanie mózgów” – zatrudnianie pracowników z danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Pozyskiwanie netto z tego kraju
Niemcy	81% / 87%	-1.61	Ukraina	67% / 40%	+2.59
Szwajcaria	70% / 73%	-1.27	Indie	37% / 60%	+1.66
Holandia	93% / 80%	-0.85	Białoruś	22% / 20%	+1.62
Hiszpania	93% / 67%	-0.70	Turcja	26% / 13%	+1.27
Australia	89% / 80%	-0.58	Brazylia	74% / 40%	+0.75

Kraje pozyskujące/tracące pracowników – zysk lub utrata netto pracowników z innego kraju podzielona przez średnią liczbę użytkowników LinkedIn w kraju docelowym (lub wybranymi) w danym okresie, pomnożona przez 10 000, Roczna średnia, styczeń 2017 - grudzień 2019 GBGR/GBTR – F&M 2017 Global Barometer of Transgender Rights™.

Wykwalifikowani pracownicy wyjeżdżają z Polski do krajów bardziej przyjaznych dla osób LGBTQ+.

Pomimo ostatnich wysiłków rządu mających na celu przyciągnięcie młodszej polskiej diaspory z powrotem do kraju,²⁷ w rankingu Global Human Flight and Brain Drain Index, w 2022 roku Polska nadal plasowała się stosunkowo wysoko (4,6 pkt. na 10 maks), zwłaszcza wśród krajów europejskich.²⁸ Liderzy biznesu w Polsce nieustannie wspominają o wyzwaniach związanych ze znalezieniem najlepszych talentów do pracy w Polsce, o czym świadczy duża liczba wolnych stanowisk w wielu firmach. Dotyczy to zwłaszcza globalnych pracodawców, którzy prowadzą działalność w wielu krajach europejskich i konkurują wewnątrz o talenty ze swoimi kolegami z Europy Zachodniej.

Dwa polskie miasta uwzględnione w rankingu Open For Business 2022 Cities Ratings,²⁹ Warszawa i Wrocław, również spadły w tym półrocznym rankingu 144 globalnych miast pod względem ich łącznej rentowności gospodarczej i integracji osób LGBTQ+.

27. Euronews (2023) „Odwrocony drenaż mózgów w Polsce: Meet the Poles returning me to work in its booming tech sector”

<https://www.euronews.com/next/2023/02/03/polands-reverse-brain-drain-meet-the-poles-returning-home-to-work-in-its-booming-tech-sect>

28. Fund For Peace, Human Rights and Brain Drain Index 2022, dostępny pod adresem

https://www.theglobaleconomy.com/rankings/human_flight_brain_drain_index/#:~:text=The%20average%20for%202022%20based,available%20from%202007%20to%202022.

29. Open for Business (2022), Raport „City Ratings 2022”, dostępny na stronie: <https://open-for-business.org/city-ratings-2022>

Polskie miasta w rankingu Open For Business Cities 2022

Miasto jest częściowo otwarte na biznes					
BBB	Tallin				
BB	Lubljana	Praga	Wilno		
B	Ateny	Budapeszt	Ryga	Warszawa	
CCC	Bratysława				
CC	Belgrad	Bukareszt	Sofia	Wrocław	Zagrzeb
Miasto nie jest otwarte na biznes					
DDD	Kijów	Skopje	Tbilisi	Tirana	
DD	Moskwa	Sarajewo	St Petersburg		
E	Baku				

Warszawa i Wrocław odnotowały spadki ratingów w latach 2020-2022, podobnie jak wiele innych miast Europy Środkowo-Wschodniej. Miasta oznaczone kolorem czerwonym spadły w rankingu od 2020 r.



"Dyskryminacja nie powinna i nie może mieć miejsca. Kluczowym wyzwaniem jest dziś zatrzymanie talentów, ponieważ prawdziwy talent jest najrzadszym zasobem w gospodarce. Jeśli sami z niego zrezygnujemy, stracimy wiele możliwości i zaszkodzimy naszej konkurencyjności. Choć sprawy idą w dobrym kierunku, dzieje się to zbyt wolno".

Prof. Witold Orłowski,

Były doradca ekonomiczny Prezydenta RP,
Główny doradca ekonomiczny PwC w Polsce

Koszt dyskryminacji i dywidenda inkluzji

W Raporcie Open For Business z 2021 r. "The Economic Case for LGBT+ Inclusion in Central and Eastern Europe" oszacowano, że **dyskryminacja osób LGBTQ+ może kosztować Polskę od 0,21 do 0,43 procent PKB, czyli do 9,5 miliarda złotych rocznie²²**. Zgodnie z poniższym wykresem, szacunki te opierają się na bezpośrednich kosztach, które można obliczyć, takich jak luka płacowa, a także nierówności zdrowotne, z którymi boryka się społeczność LGBTQ+.

W skali roku dyskryminacja osób LGBT+ kosztuje Polskę:

PLN 4.6 billion – PLN 9.5 billion (USD 1.2 billion – USD 2.6 billion)		0.21% - 0.43% GDP
PLN 2.9 billion – PLN 4.4 billion (USD 788 million – USD 1.2 billion)		Dyskryminacja ekonomiczna <ul style="list-style-type: none"> • Dyskryminacja osób LGBT+ w miejscu pracy prowadzi do różnic w wynagrodzeniu
	PLN 1.7 billion – PLN 5.1 billion	Health inequalities <ul style="list-style-type: none"> • Dyskryminacja osób LGBT+ prowadzi do nierówności w leczeniu, co zmniejsza wydajność pracy • Wyższy wskaźnik zachorowań na depresję i HIV wśród osób LGBT+ powoduje utratę zarobków i produktywności

Jak wcześniej wspomniano, zniesienie "Stref wolnych od LGBT" pomogło już lokalnym polskim regionom uzyskać dostęp do europejskich i innych możliwości finansowania. Podobnie, list otwarty ponad 40 czołowych polskich ekonomistów i prawników z lipca 2022 r., wskazywał na wiele sposobów, dzięki którym gospodarka kraju mogłaby zostać wzmocniona poprzez przyjęcie przepisów dotyczących równości małżeńskiej, zapewniającym parom LGBTQ+ większe prawa finansowe i prawne, obecnie dostępne tylko dla par heteroseksualnych.³⁰ Sygnatariusze apelu przytaczają konkretne korzyści ekonomiczne wynikające z równości małżeństw w zakresie podatków, spadków, bezpieczeństwa zdrowotnego i poprawy sytuacji małżonków na rynku pracy.



To polityka sprzyjająca dyskryminacji sprawia, że polska gospodarka boryka się z drenażem mózgow i ponosi wymierne straty. Gospodarka rynkowa nie może stabilnie wzrastać i w pełni czerpać z najcenniejszego zasobu, jakim są ludzie i ich kompetencje, jeśli odbieramy im szansę na pracę i rozwój. Musimy zgromadzić więcej danych i prowadzić szeroko zakrojone badania, aby budować świadomość społeczną na ten temat i podejmować lepsze decyzje polityczne”.

Marcin Tomaszewski

Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju

30. Onet (2022) „Ekonomiści i prawnicy apelują: małżeństwa jedнопłciowe pomogą polskiej gospodarce”, dostępny na stronie: <https://wiadomosci.onet.pl/kraj/ekonomisci-i-prawnicy-apeluja-malzenstwa-jednoplciowe-pomoga-gospodarce/jxpkeg3>

Wyniki biznesowe i gospodarcze

Od czasu opublikowania naszego Raportu na temat Europy Środkowo-Wschodniej w 2021 roku, wiele międzynarodowych badań wykazało, że większa integracja osób LGBTQ+ pozytywnie wpływa na wyniki biznesowe.

- W jednym z badań z 2021 r. stwierdzono, że istnieje związek między wyższym poziomem reprezentacji osób LGBTQ+ wśród kadry kierowniczej organizacji, a wartością firm i ich wynikami finansowymi.³¹ Większa życzliwość ze strony pracowników i klientów wobec firm tworzących miejsce pracy przyjazne osobom LGBTQ+, pośrednio prowadzi do korzyści w zakresie kapitału ludzkiego (przyciąganie i zatrzymywanie talentów) oraz korzyści wizerunkowych.
- Z kolei badanie z 2022 r. dotyczące związku między krajowym potencjałem innowacyjnym, a inkluzją społeczną osób LGBTQ+, również wykazuje silną korelację. W tym przypadku podkreślono, że otwarty na różnorodność biznes ułatwia transgraniczną dyfuzję wiedzy i technologii, co może sprzyjać innowacjom technologicznym.³²
- W innym badaniu z 2023 r. przeanalizowano zależności między firmami posiadającymi politykę przyjazną osobom LGBTQ+ i stwierdzono, że mają one wyższą rentowność i ocenę rynkową niż te firmy, które takiego podejścia nie mają.³³ Potwierdza to analizę z naszego Raportu z 2021 r., która wykazała, że spółki wchodzące w skład indeksu WIG-ESG Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie, osiągały lepsze wyniki niż spółki notowane w bardziej ogólnym indeksie WIG-20.²²



„Przecieramy szlaki, jeśli chodzi o badania ekonomiczne dotyczące włączania osób LGBTQ+ do gospodarki. Jest to niezwykle ważne, ponieważ oprócz imperatywu moralnego istnieje również imperatyw finansowy. Optymistyczne jest to, że firmy zaczynają dostrzegać znaczenie talentów. Inicjatywy takie jak Open For Business są bardzo ważne, bo dzięki nim widzimy dobre zmiany, które jeszcze nie wychodzą w badaniach, ale tworzą zmiany kulturowe w Polsce.”

Prof. Ewa Balcerowicz

Wiceprzewodnicząca Rady Towarzystwa
Ekonomistów Polskich

31. Lourenço, Isabel Costa, Donatella Di Marco, Manuel Castelo, Branco, Ana Isabel Lopes, Raquel, Wille Sarquis i Mark T. Soliman (2021)

„The Relationship between LGBT Executives and Firms' Value and Financial Performance” w *Journal of Risk and Financial Management* 14: 596, <https://doi.org/10.3390/jrfm14120596>.

32. Trung V. Vu (2022) „Linking LGBT inclusion and national innovative capacity” w *Social Indicators Research* 159:191-214, <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02743-2>.

33. Sanjukta Brahma, Konstantinos Gavriilidis, Vasileios Kallinterakis, Thanos Verousis, Mengyu Zhang (2023) „LGBTQ and finance” w *International Review of Financial Analysis* 86, <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2023.102547>.

Dawanie dobrego przykładu - studia przypadków korporacyjnych praktyk inkluzji osób LGBTQ+

Firmy na całym świecie tworzą bardziej inkluzywne miejsca pracy dla pracowników LGBTQ+. Wiodące przedsiębiorstwa różnej wielkości działające w Polsce również zdają sobie sprawę, że integracja osób LGBTQ+ idzie w parze z lepszymi wynikami biznesowymi i przyciąganiem talentów²⁴. W ubiegłym roku, w Raporcie "Bezpieczne przystanie: Dlaczego warto rozmawiać o osobach LGBTQ+ w miejscu pracy?", opublikowanym przez organizację pozarządową „Miłość nie wyklucza” oraz firmę Skanska Property, przedstawiono konkretne sposoby i narzędzia, z których korzystają polskie firmy i ich wewnętrzne sieci pracowników LGBTQ+ do wspierania swoich kolegów i koleżanek LGBTQ+ oraz szerzej - polską społeczność LGBTQ+¹⁶.

Ponadto, w czerwcu tego roku, 29 międzynarodowych i polskich firm podpisało list otwarty, podkreślający znaczenie inkluzji osób LGBTQ+, który został opublikowany w magazynie Forbes Women. Poniżej przedstawiono wybrane studia przypadków przedstawiające, w jaki sposób niektóre firmy stosują politykę i działania inkluzywne wobec społeczności LGBTQ+. Nie jest to bynajmniej pełna lista, ponieważ wiemy, że dziesiątki polskich firm mają wdrożone duże programy integracji, a poniżej przedstawiamy jedynie listę przykładów działań, które okazały się skuteczne i wykraczają poza mury tych przedsiębiorstw.

Broadcasting inclusion - TVN Warner Bros. Discovery

TVN WBD konsekwentnie promuje kulturę otwartości i szacunku, będąc przykładem zaangażowania na rzecz różnorodności jako jeden z największych nadawców komercyjnych w Polsce. Nadawca angażuje się w podnoszenie świadomości społecznej na temat potrzeb i wyzwań stojących przed społecznością LGBTQ+ w Polsce. Dziennikarze TVN WBD poruszają ważne i trudne tematy dotyczące środowiska LGBTQ+. Piotr Jacoń, znany reporter TVN, został uhonorowany prestiżową nagrodą „Korona Równości” Kampanii Przeciw Homofobii za cykl reportaży przedstawiających historie i zmagania osób transpłciowych i ich rodziców w Polsce.

TVN WBD wierzy, że rozrywka może być również wykorzystywana do budowania świadomości społecznej. Dlatego TVN WBD wyprodukował program "Prince Charming" - pierwszy gejowski program randkowy w Polsce - który rzuca światło na codzienne życie osób LGBTQ+ w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem uniwersalnej potrzeby znalezienia partnera życiowego. Ponadto serial TVN "Kontrola" i reportaż "Życie w dragu" dostarczyły również firmie ważnych treści do wewnętrznych spotkań i sesji szkoleniowych na temat znaczenia różnorodności i inkluzji w miejscu pracy i poza nim.

TVN WBD aktywnie wspiera organizacje pozarządowe, oferując im bezpłatny czas antenowy na emisje ważnych kampanii społecznych, w tym licznych inicjatyw poświęconych obronie praw osób LGBTQ+. W ubiegłym roku wraz z innymi firmami i organizacjami pozarządowymi (Diversity+, Kancelaria Knut Mazurczak Adwokaci, mesem.pl, CD Projekt RED, AstraZeneca, Benefit Systems, Accenture, Generali, State Street) TVN WBD współtworzył także pierwszy w Polsce praktyczny poradnik dla firm i instytucji dotyczący tworzenia bezpiecznych i przyjaznych miejsc pracy dla osób transpłciowych i niebinarnych pt. "Transformacja".³⁴

Mierzenie wpływu i zasięgu swoich działań ma kluczowe znaczenie dla TVN WBD. Od 2019 r. firma korzysta z narzędzia Diversity Tracker, docenionego za innowacyjność przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu, do monitorowania i zapewniania różnorodności w programach informacyjnych i programach TVN24 z udziałem ekspertów zewnętrznych. Stacja regularnie mierzy udział kobiet w czasie antenowym, mężczyzn oraz gości niebinarnych lub transpłciowych.

34. Diversity+, Kancelaria Knut Mazurczak Adwokaci, mesem.pl, CD Projekt RED, AstraZeneca, Benefit Systems, Accenture, Generali, State Street, TVN (2022) „TRANSFORMACJA”, dostępny na: <https://www.poradnik-transformacja.org/poradnik/transformacja-pobierz>

Awarding inclusion - NatWest Group Poland

NatWest Polska rozpoczął program „LGBT+ Diamond Awards” w 2018 roku. Zainteresowanie firmy większą inkluzją osób LGBTQ+ wynikało z wyrażanych obaw dotyczących niewystarczającej wymiany doświadczeń i dialogu wspierającego pracowników LGBTQ+ pracujących w polskich firmach. Celem NatWest było pobudzenie dyskusji na temat inkluzji osób LGBTQ+, zwłaszcza poza bardziej liberalnymi społecznościami w Polsce, takimi jak Warszawa. Firma chciała również zwiększyć świadomość pracodawców na temat ekonomicznego uzasadnienia inkluzji osób LGBTQ+ przedstawionego przez Open for Business.

NatWest Polska zorganizował ogólnokrajowy konkurs, aby nagrodzić inicjatywy biznesowe, które wyróżniały się w walce o inkluzję. „LGBT+ Diamonds Awards” były możliwe dzięki ogromnemu wsparciu ze strony partnerów biznesowych i społeczeństwa obywatelskiego. Inicjatywę wsparły takie organizacje jak Fundacja Trans-Fuzja, Miłość Nie Wyklucza i Kampania Przeciw Homofobii, a także aktywiści i placówki dyplomatyczne w Polsce. „LGBT+ Diamonds Awards” pozwoliły NatWest Polska zbudować sieć sojuszników i zgromadzić społeczność firm, instytucji i osób prywatnych wokół tematu inkluzji osób LGBTQ+.

NatWest Polska zdał sobie sprawę, że niektóre działania biznesowe mogą być postrzegane jako przypadki „pink-washingu” i że społeczność LGBTQ+ jest nieufna i sceptyczna wobec firm. Aby temu zaradzić, zapewniła, że jest w stałym kontakcie z organizacjami pozarządowymi i społeczeństwa obywatelskiego, by w pełni rozwinąć koncepcję „LGBT+ Diamonds Awards” przed uruchomieniem projektu. Pozwoliło to NatWest zdobyć zaufanie społeczności LGBTQ+ i odnieść sukces w jej wysiłkach na rzecz większej korporacyjnej inkluzji środowiska LGBTQ+.

Training for inclusion - spółka biurowa Skanska w Europie Środkowo-Wschodniej

Zdając sobie sprawę z trudnej sytuacji społeczno-politycznej dotyczącej osoby LGBTQ+ w Polsce, na Węgrzech i w innych krajach regionu EŚW, spółka biurowa Skanska w 2021 roku wprowadziła kompleksowy program szkoleniowy w celu dalszej pracy nad inkluzją osób LGBTQ+. Decyzja o opracowaniu czegoś więcej niż prostych działań edukacyjnych, takich jak jednorazowe webinaria, została podjęta w kontekście trudów pracy podczas pandemii COVID-19, badania satysfakcji pracowników wskazującego na potrzebę wspierania różnorodności oraz niepokojącej sytuacji politycznej osób LGBTQ+ w krajach, w których działa spółka.

43% pracowników spółki biurowej Skanska - w tym osoby tworzące kulturę organizacyjną firmy (komisja etyki, działy HR, marketingu i komunikacji, a także wszyscy kierownicy zespołów) - zostało wybranych do udziału w pierwszym, obowiązkowym cyklu szkoleń, składającym się z siedmiu modułów. Po wdrożeniu ulepszeń bazujących na informacjach zwrotnych zebranych w pierwszej fali, druga fala szkoleń została udostępniona wszystkim pracownikom, a udział w niej był dobrowolny, z wyjątkiem modułu dotyczącego kwestii prawnych dyskryminacji, środków kompensacyjnych oraz krajowych i europejskich kierunków legislacyjnych.

W ciągu siedmiu miesięcy trwania programu, każdy uczestnik wziął udział w około 13 godzinach szkolenia. Trzy moduły obejmowały obszary dotyczące mikroagresji, ukrytych uprzedzeń, różnorodności rasowej i etnicznej, orientacji seksualnej i tożsamości płciowej, a także widocznych i niewidocznych niepełnosprawności. Tematy LGBTQ+ zostały omówione na tym samym poziomie, co inne tematy w programie.

Spółka biurowa Skanska zmierzyła satysfakcję ponad 91% pracowników biorących udział w programie i zebrała ich opinie, które były w przeważającej mierze pozytywne. Jednym z kluczowych wniosków było to, że szkolenie kluczowych pracowników w pierwszej fali pozwoliło im stać się ambasadorami inicjatywy, zachęcając współpracowników do udziału w programie. Jeden z dodatkowych pozytywnych rezultatów został niedawno uchwycony podczas rozmowy kwalifikacyjnej w firmie z potencjalnym pracownikiem, który powiedział: „Chcę tu pracować, ponieważ wiem, że jest to bezpieczne miejsce dla osób LGBTQ+”.

Wezwanie do działania od naszego Lidera kampanii w Polsce

„Podstawowe prawa człowieka dla około dwóch milionów osób LGBTQ+ mieszkających w Polsce muszą zostać uznane. Za tym prostym faktem przemawiają nie tylko względy moralne, ale także ekonomiczne. Argumenty na rzecz powszechnej i równej ochrony praw człowieka w naszym polskim społeczeństwie oraz coraz silniejsze argumenty ekonomiczne na rzecz inkluzji osób LGBTQ+ muszą być istotną częścią dyskusji publicznej przed jesiennymi wyborami parlamentarnymi w 2023 roku.

Dziś, 34 lata po tym, jak Polacy uzyskali upragnioną wolność od komunistycznych rządów sowieckich, polskie społeczeństwo jest spolaryzowane bardziej niż kiedykolwiek wcześniej. Dyskurs publiczny oparty na mowie nienawiści, dyskryminacji i uprzedzeniach stał się przedmiotem brutalnej gry politycznej, szczególnie w obliczu zbliżających się wyborów parlamentarnych. Jej ofiarami stała się cała społeczność LGBTQ+, a także aktywiści działający na rzecz jej praw. Naszym obowiązkiem jest obrona podstawowych praw człowieka osób LGBTQ+ i ochrona ich przed nierównym traktowaniem, uprzedzeniami, agresją i przemocą.

Decydenci polityczni, przedsiębiorstwa, samorządy lokalne, instytucje państwowe i organizacje pozarządowe będą odgrywać kluczowe role w tym procesie. Nasze działania są zgodne z wytycznymi Rady Europy, która stwierdza, że "międzynarodowe standardy praw człowieka stale ewoluują, obejmując nowe generacje praw człowieka. Ważne jest, aby wszyscy decydenci nadążali za tym tempem, zamiast wycofywać się do polityki zaprzeczania i wykluczania.³⁵



Lukasz Antkiewicz

Lider kampanii w Polsce

Open For Business' Channels³⁶ of Influence report highlights five key ways that businesses can support greater LGBTQ+ inclusion.



Kanał Łańcucha Wartości

Kanał Łańcucha Wartości obejmuje sieci dostaw i dystrybucji firm, ale również końcowych odbiorców ich produktów i usług, czyli klientów i konsumentów.



Kanał Finansowy

Kanał Finansowy dotyczy partnerów i kontrahentów, z których wsparcia i usług finansowych korzystają firmy - m.in. podmioty sektora bankowego, czy inwestorów.



Kanał Polityki Publicznej

Kanał Polityki Publicznej obejmuje relacje z władzami, oficjalnymi, politykami oraz regulatorami i państwowymi instytucjami zajmującymi się prawami człowieka.



Kanał Społeczeństwa Obywatelskiego

Kanał Społeczeństwa Obywatelskiego obejmuje organizacje społeczeństwa obywatelskiego i pozarządowe, z którymi firmy utrzymują relacje, społeczności zgromadzone wokół przedsiębiorstw oraz media.



Kanał Branżowy

Kanał ten dotyczy organizacji i podmiotów branżowych oraz zrzeszeń sektora prywatnego, do których należą firmy lub ich pracownicy oraz obejmuje Izby Gospodarcze i związki zawodowe.

W kontekście zbliżających się wyborów parlamentarnych w Polsce konieczne jest zatem:

- Identyfikacja i wzmacnianie formalnych i nieformalnych liderów, którzy wspierają i zapobiegają dyskryminacji osób LGBTQ+ - zwłaszcza w mniejszych ośrodkach i lokalnych firmach,
- Zaangażowanie w merytoryczną, spokojną dyskusję społeczną na forach biznesowych i w mediach, w oparciu o konkretne fakty i historie osób LGBTQ+,
- Wspieranie organizacji pozarządowych inicjujących publiczny sprzeciw wobec homofobicznych przepisów przyjmowanych przez władze krajowe i lokalne,
- Tworzenie platform wymiany najlepszych praktyk wdrożonych w zarządzaniu różnorodnością, zarówno w biznesie, jak i w samorządzie,
- Kontynuacja badania rzeczywistych kosztów dla gospodarki wynikających z dyskryminujących postaw wobec osób LGBTQ+,
- Wykorzystanie potencjału władz samorządowych i firm do szerokiej edukacji na temat różnorodności i skutków dyskryminacji.

36. Open For Business (2018) „Channel of Influence: How Companies Can Promote LGBT+ Inclusive Societies”, dostępny tutaj: <https://drive.google.com/file/d/1xD9W1nDskyMYPF2DVNTH6CccVz5WRljK/view>

Open For Business in Poland

Od czasu opublikowania Raportu "The Economic Case for LGBT+ Inclusion in Central and Eastern Europe: Hungary, Poland, Romania and Ukraine" w 2021 roku, Open For Business prowadzi w Polsce Local Influencer Program. Podniósł on świadomość na temat ekonomicznych argumentów za inkluzją osób LGBTQ+ i nadal buduje wsparcie wśród polskich i międzynarodowych firm. Byliśmy gospodarzami i prezenterami na licznych konferencjach, spotkaniach okrągłego stołu, dyskusjach panelowych i innych wydarzeniach, w tym na pierwszym **Poland: Open For Business Summit, który odbył się** w Warszawie, w czerwcu 2022 roku.



Zespół i prezenterzy podczas Open For Business Warsaw Summit, czerwiec 2022 r.



Panel Open For Business na Forum Gospodarczym w Karpaczu, wrzesień 2022 r.



Ambasador Wielkiej Brytanii w Polsce Anne Clunes, CMG, OBE, z uczestnikami okrągłego stołu w Ambasadzie Brytyjskiej, październik 2022 r.

Wydarzenia i działania przyciągnęły wiele uwagi czołowych polskich mediów i aktywistów.

BADANIE

Polskie miasta niżej w rankingu LGBT

Warszawa i Wrocław spadły w globalnej klasyfikacji miast otwartych na mniejszości seksualne. To kolejne badanie, które pokazuje problemy Polski związane z LGBT.

WIKTOR FERPECKI

Raport, który opisujemy jako pierwszy, publikowany jest co dwa lata przez Open For Business. Jest to globalna koalicja firm przeciw dyskryminacji LGBT, w której w skład chodzą tak znane przedsiębiorstwa, jak Lego, IBM, Microsoft, Ikea, Google czy Meta. Ich zdaniem miasta otwarte na osoby LGBT przyciągają wykwalifikowanych pracowników, co wpływa na innowację i jakość życia.

Koalicja ocenia miasta na podstawie 27 wskaźników ekonomicznych i społecznych, a finalny wynik pozwala uplasować je w kilku kategoriach od „w pełni inkluzywnych i konkurencyjnych”, do takich, gdzie podejście do LGBT utrudnia działalność biznesową i nie sprzyja życiu obywateli. W sumie ranking obejmuje 145 miast z sześciu kontynentów, spośród których najwyższy wynik na świecie uzyskał Amsterdam, w naszym regionie zaś stolica Estonii, Tallinn. Z polskich miast raport obejmuje dwa: Warszawę i Wrocław.

Jeszcze dwa lata temu były one sklasyfikowane odpowiednio na pozycjach BB i CCC wśród „miast częściowo otwartych na biznes”. O Warszawie można było wówczas przeczytać w raporcie, że „jest latarnią morską integracji LGBT+ w Polsce”, a „prezydent Warszawy Rafał Trzaskowski przez jasne działania, jak przystąpienie po raz pierwszy do Parady Równości i podpisanie deklaracji LGBT+”, wyraźnie pokazał, że Warszawa jest otwarta na osoby LGBT+.

W tym roku oba miasta spadły o jedną pozycję – Warszawa na poziom B, a Wrocław – CC, pozostając w grupie „częściowo otwartych na biznes”. Powód? – Spadek Warszawy i Wrocławia wynika z dynamiki sytuacji społeczności LGBT+ w całym kraju, która przekłada się również na poziom lokalny.

Wpływ na wskaźniki społeczne mają m.in. decyzje polityczne, jak wyznaczenie tzw. stref wolnych od LGBT oraz szeroko komentowane medialnie incydenty i ataki na tle dyskryminacyjnym. Ambitne działania na rzecz społeczności LGBTQ+ lokalnych władz w Warszawie i Wrocławiu, co należy docenić, niestety nie mają równie silnego odzwierciedlenia w indeksach – wyjaśnia George Perlov, p.o. dyrektora wykonawczego w Open For Business. I dodaje, że wpływ na przyznaną ocenę mają też wskaźniki gospodarcze.

To nie pierwszy raz, gdy Polska słabo wypada w rankingu otwartości na LGBT. W maju wyniki swojego badania, oceniającego prawo wobec LGBTI oraz praktykę jego stosowania opublikowała ILGA-Europe. Polska zajęła ostatnie miejsce wśród krajów UE i 43. pozycję ex aequo z Monako na 49 państw w

Zdaniem Open For Business otwartość na LGBT sprzyja wzrostowi gospodarczemu

Europie. Gorsze noty od nas dostały tylko Białoruś, Rosja, Armenia, Turcja i Azerbejdżan. Już trzeci raz z rzędu ILGA uznała, że Polska traktuje osoby LGBT najgorzej w całej Unii Europejskiej.

Wyniki wywołały lawinę komentarzy. Posłowie KO i Lewicy przekonywali w Sejmie, że „homofobia, dyskryminacja i pogarda stały się elementem polityki rządowej”. Politycy PiS zaś raczej stronili od komentarzy.

Tymczasem, jak twierdzi Open For Business, brak tolerancji dla LGBT może mieć nie tylko skutki społeczne, ale też ekonomiczne. Z innego raportu tej organizacji wynika, że w związku z dyskryminacją osób LGBT Polska rocznie traci nawet 9,5 mld złotych, bo różnorodne społeczeństwa sprzyjają wzrostowi gospodarczemu. /@o

"Polskie miasta niżej w rankingu LGBT" artykuł w dzienniku Rzeczpospolita dotyczący rankingu miast Open For Business 2022 oraz wyników Warszawy i Wrocławia w rankingu.

MY COMPANY POLSKA

Dyskryminujesz? Tracisz pieniądze



Robert Mienicki © 16.09.2022 Aktualizacja: 16.09.2022

Dyskryminacja w biznesie wiąże się z realnymi stratami dla gospodarki. Dlatego warto zadbać o zmianę podejścia firm – wynika z debaty „Różnorodność w biznesie. Korzyści i najlepsze praktyki biznesowe” zorganizowanej podczas Forum Ekonomicznego w Karpaczu.

"Dyskryminujesz? Tracisz pieniądze" artykuł relacjonujący panel dyskusyjny Open For Business podczas Forum Ekonomicznego w Karpaczu, w 2022 r.

Wykluczanie się nie opłaca. Polska traci na tym grube miliardy każdego roku

Patryk Dzikowski

Wykluczanie osób w środowisku pracy to miliardy złotych strat. Tylko w Polsce to nawet 9,5 mld zł rocznie. Otwórcie się na różnorodność to nie tylko kwestia wizerunku, ale też kwestia finansowej przetrzebności, a za tym całej gospodarki. Co więcej, wymaga tego prawo.



Polska 9 lat rocznie traci 9,5 mld zł przez wykluczanie osób w pracy. Władzech Strajka/REPORTER

"Wykluczanie się nie opłaca. Polska traci na tym grube miliardy każdego roku" artykuł w INNPOLAND.PL omawiający wyniki Raportu "The Economic Case for LGBT Inclusion in Central and Eastern Europe" przygotowanego przez Open For Business



„Jestem zachwycony i zdumiony widząc, jak politycy opozycji cytują Raport ekonomiczny Open For Business i wykorzystują dane oraz argumenty w dyskusjach na szczeblu samorządowym. Praca Open For Business zyskuje coraz większą uwagę na różnych poziomach areny politycznej. Niektórzy z liberalnych ekonomicznie decydentów są świadomi liczb przedstawionych w Raporcie i uważają je za cenne narzędzie. Argumenty te zostały podniesione w odniesieniu do kwestii „Stref wolnych od LGBT w Polsce.”

Bart Staszewski

Aktywista, członek stowarzyszenia

Miłość Nie Wyklucza,

założyciel Fundacji Basta

Rada Doradcza Programu Polska



Bartłomiej Budnicki

Strategy & Insight Advisor,
DE&I Lead w Skanska



Rafał Dembe

Koordinator sieci pracowniczej
Santander Embrace, Dyrektor
Strategii i Wsparcia Biznesu
w Santander Bank Polska



Agnieszka Kulikowska

Senior Partner i Global DE&I
Ambassadors Head, Page Executive,
Członek Zarządu Kampanii
Przeciw Homofobii



Marcin Tomaszewski

Główny Ekonomista ds. państw
członkowskich UE, EBOR



Miłosz Marchlewicz

Dyrektor ds. Komunikacji,
Forum Odpowiedzialnego Biznesu



Jakub Szymik

Account Director, Global Campaigns,
Red Flag Global



Mirosława Makuchowska

Zastępca Dyrektora,
Kampania Przeciw Homofobii



Joanna Pastor

Senior Manager,
Accenture

Jak rozmawiać o inkluzji osób LGBTQ+ w Polsce?

Jak przedstawiono w niniejszym Raporcie, otwartość i inkluzja osób LGBTQ+ są ważnymi kwestiami strategicznymi dla Polski, zarówno pod względem gospodarczym kraju, jak i dla rozwoju polskich firm. Jednak społeczność biznesowa często się waha, głównie ze względu na szereg postrzeganych zagrożeń związanych ze wspieraniem inkluzji osób LGBTQ+. Dotyczy to nie tylko Polski; kraje na całym świecie mają podobne obawy. Open For Business w swojej działalności na całym świecie spotkało się z wieloma mitami i błędnymi przekonaniem, które wymieniono poniżej wraz z możliwymi odpowiedziami:

Postrzegane ryzyko

Odpowiedź Open For Business

"Naszym konsumentem / odbiorcom/ klientom się to nie spodoba".

Niektórym klientom się to nie spodoba - ale jak pokazują doświadczenia firm przedstawionych w niniejszym Raporcie i partnerów koalicji Open For Business na całym świecie, większość klientów z zadowoleniem przyjmie bardziej postępową i globalną markę. Dowody przedstawione w niniejszym Raporcie pokazują, że inkluzja osób LGBTQ+ może być źródłem przewagi konkurencyjnej i wyboru marki. Integracja może prowadzić do lepszej "orientacji na klienta" i lepszej obsługi klienta.

"Nie mamy żadnych gejów".

Jak pokazują dane zawarte w niniejszym Raporcie, wiele osób w LGBTQ+ w Polsce odczuwa potrzebę ukrywania swojej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej. Udokumentowany strach przed uprzedzeniami i dyskryminacją prowadzi wielu członków społeczności do nieujawniania informacji o sobie. Zjawisko to znane jest jako "ukrywanie", a badania pokazują, że nadal występuje nawet w krajach o wysokim stopniu inkluzji osób LGBTQ+. Jeśli w organizacji nie ma nikogo identyfikującego się jako osoba LGBTQ+, najbardziej prawdopodobnym wyjaśnieniem jest to, że ludzie ukrywają swoją tożsamość.

"Nie znamy orientacji seksualnej ani tożsamości płciowej naszych pracowników, więc nie możemy dyskryminować osób LGBTQ+".

Podobnie jak w przypadku powyższej odpowiedzi, tylko dlatego, że osoby LGBTQ+ nie są otwarte w miejscu pracy, nie oznacza, że ich nie ma. Istnieje wiele udokumentowanych przypadków dyskryminacji osób LGBTQ+ w miejscu pracy, a firmy powinny aktywnie dbać o to, aby takie przypadki nie miały miejsca w ich biurach i nie szkodziły ich marce lub reputacji.

"Nie angażujemy się w politykę".


To nie jest kwestia polityczna, to kwestia biznesowa. Dbanie o dobro pracowników jest kwestią biznesową; tworzenie kultury integracyjnej, która może wspierać wydajność i innowacyjność, jest kwestią biznesową; działanie w otwartej, globalnie połączonej gospodarce jest kwestią biznesową.

"Jesteśmy zbyt zajęci skupianiem się na tworzeniu przyjaznego miejsca pracy dla kobiet, różnych grup etnicznych i osób niepełnosprawnych, aby skupiać się również na osobach LGBTQ+".

Potrzeba czasu i zasobów by firma stała się światowej klasy organizacją w zakresie inkluzji osób LGBTQ+. Tymczasem pierwszym krokiem w tę stronę może być aktualizacja zasad antydyskryminacyjnych i innych zasad HR, uwzględniających orientację seksualną i tożsamość płciową. Nie umniejsza to żadnej z pozostałych grup mniejszościowych, a wręcz wzmacnia przekonanie, że miejsce pracy naprawdę obejmuje wszystkich, bez względu na to, kim są. Ponadto, skupienie się na inkluzji osób LGBTQ+ może wyróżnić firmy na rynku, na którym wiele koncentruje się na działaniach ze względu na płeć, pochodzenie etniczne i niepełnosprawności.

"Zachęcanie ludzi do ujawnienia nie jest bezpieczne".

W Polsce ujawnienie się może być ryzykowne. Pytanie nie brzmi, czy zachęcać pracowników do ujawnienia się, ale jak zapewnić bezpieczne i wspierające środowisko dla osób LGBTQ+, niezależnie od tego, czy zdecydowały się ujawnić, czy nie. Zaczyna się to od jasnego stwierdzenia, że osoby LGBTQ+ są mile widziane w miejscu pracy i od wspierania kultury inkluzji. Może to również obejmować takie środki, jak umożliwienie anonimowego łączenia się z internetowymi sieciami LGBTQ+ pracowników lub współpracę z lokalnymi grupami społeczności LGBTQ+. Wreszcie, może to obejmować pracę w sferze publicznej w celu promowania ekonomicznego i biznesowego uzasadnienia dla inkluzywnych społeczeństw LGBTQ+.

An abstract graphic composed of several overlapping, thin red lines that form a complex, geometric pattern. The lines originate from various points on the left and right sides of the page and converge towards the center, creating a series of interconnected triangles and polygons. The overall effect is that of a dynamic, network-like structure.

Aby uzyskać więcej informacji na temat Open For Business, odwiedź naszą stronę internetową
www.open-for-business.org
lub skontaktuj się z naszym liderem programu w Polsce, Łukaszem Antkiewiczem,
lantkiewicz@open-for-business.org.