

Karolina Czerwiec

Instytut Biologii

Anna Michniewska

Instytut Nauk o Wychowaniu

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

## Tożsamość płciowa a prawa człowieka na rynku pracy

### Gender Identity and Human Rights in the Labor Market

**Abstract:** The current job market is very demanding. Prospective employees try to acquire either the best of education or experience. Unfortunately, many employers as well as employees forget about one of the most important elements of life of modern society, namely the respect for human rights. Unequal (discriminatory) treatment of people because of their gender identity has become a big problem. The 21st century has brought a marked change in the perception of issues related to transgender people and their rights, and the new approach includes social and legal problems, particularly in the field of human rights' violations against people with gender identity disorders. The authors review all of documents, including EU regulation documents with regard to discrimination of employees with gender identity disorders. The reviewers pay particular attention to the subject of tolerance and respect for human rights in the labour market, unemployment and disparities in earnings. The authors conclude that it is necessary to develop a Polish document regulating discrimination on the grounds of gender and gender identity in the labour market with regard for the development of the knowledge on biology and the pace and direction of socio - cultural issues in relation to sexuality.

**Keywords:** gender identity, human rights, labour market, transgenderism

## Wstęp

Tożsamość płciowa (z ang. *gender identity*) jest zjawiskiem coraz częściej poruszanym w kontekstach społecznych, głównie z uwagi na problematykę znaczenia płci w pełnieniu ról społecznych, kulturowych i obyczajowych.

Zagadnienie pracy rozpatrywane w sposób wielowymiarowy i interdyscyplinarny pozwala na poruszenie tematu koncentrującego się na problematyce równości płci w kontekście szans na rynku pracy zależnie od uwarunkowań kulturowych, społecznych, psychologicznych i prawnych, które zależne są od postępujących transformacji w sposobie myślenia współczesnej cywilizacji.

Zagadnienie równości płci na rynku pracy można rozpatrywać przede wszystkim w aspekcie etycznym, ale również społeczno-ekonomicznym i psychopedagogicznym. Szczególnie trudna do zinterpretowania sytuacja występuje w momencie, występuje zjawisko zaburzeń tożsamości płciowej, która jest jednym z głównych aspektów życia człowieka. Na ogół płeć stwierdzana przy urodzeniu jest akceptowana przez danego człowieka w dalszych latach jego życia oraz traktowana społecznie i prawnie jako fakt. Niestety, występują sytuacje, w których człowiek nie chce być osobą płci, którą „nadano” mu podczas narodzin. Dotyczy to osób interseksualnych, których ciała mają zarówno cechy męskie, jak i żeńskie oraz osób transpłciowych, których płeć psychiczna jest niezgodna z płcią fizyczną.

## Pojęcie tożsamości płciowej

Tożsamość jest uznawana za podstawę, której celem jest wyjaśnienie przekształcania się zjawisk związanych z życiem psychicznym każdego człowieka w odniesieniu do jego cech biologicznych, historycznych i społecznych. „Ego” każdego człowieka jest związane z ochroną siebie jako jednostki oraz tworzeniem jakości samego siebie, co polega na selekcji i syntezie różnego rodzaju wrażeń i emocji, które mogłyby niekorzystnie oddziaływać na człowieka, gdyby nie zostały odpowiednio usystematyzowane. Jest to mocno związane z „odczuwaniem bycia w sobie, a więc istoty w ciele” i poczuciem świadomego dążenia do bycia akceptowanym przez społeczeństwo<sup>1</sup>.

Pojęcie tożsamości płciowej definiowanej jako świadomość bycia kobietą lub mężczyzną zostało wprowadzone do literatury przez Janet Taylor Spence w 1984

---

<sup>1</sup> Zob. E. H. Erikson, *Identity youth and crisis*, New York–London 1968; E. H. Erikson, *The life cycle completed*, New York–London 1982.

roku, a jego definicję uzupełnili Nancy Julia Chodorow i Carol Gilligan kolejno w 1978 i 1982 roku<sup>2</sup>.

Rozpatrując zagadnienie tożsamości płciowej należy brać pod uwagę fakt istnienia ludzi, którzy nie mogą wyrażać odczuwanej przez siebie roli płciowej. Człowiek, którego „obraz samego siebie” jest niezgodny z płcią figurującą w jego akcie urodzenia odczuwa wewnętrzny konflikt pomiędzy swoją tożsamością płciową a cechami cielesnymi „narzuconymi” mu podczas rozwoju prenatalnego<sup>3</sup>.

Zaburzenia identyfikacji płciowej mogą występować w trzech formach: transseksualizm, transgenderyzm, transwestytyzm. Najsilniejszym zaburzeniem tożsamości płciowej jest transseksualizm, wprowadzony do klasyfikacji chorób DSM-III w 1980 roku, a do DSM-IV w 1994 roku. Uznany został za Zaburzenie Orientacji Seksualnej w Dzieciństwie lub Zaburzenia Orientacji Seksualnej w Okresie Dojrzewania lub Wieku Dorosłym<sup>4</sup>. Obecnie akceptowane przez medycynę (klasyfikację ICD-10) są zjawiska transseksualizmu i transwestytyzmu. O transseksualizmie mówi się wtedy, gdy „pacjent pragnie żyć i być akceptowanym jako przedstawiciel płci przeciwnej, czemu towarzyszy zazwyczaj uczucie niezadowolenia (dyskomfort) z powodu niewłaściwości własnych anatomicznych cech płciowych oraz chęć poddania się leczeniu hormonalnemu czy operacyjnemu, by własne ciało uczynić możliwie najbardziej podobnym do ciała płci preferowanej”. Natomiast „przebieranie się w odzież płci przeciwnej w celu osiągnięcia przyjemności z chwilowego odczuwania przynależności do płci przeciwnej, jednak bez chęci bardziej trwałej zmiany płci i bez pragnienia operacyjnego potwierdzenia tej zmiany. Przebieraniu się nie towarzyszy podniecenie seksualne”<sup>5</sup>.

Kształtowanie tożsamości płciowej dziecka zaczyna się w okresie przedszkolnym, na podstawie identyfikowania się z rodzicami poprzez procesy poznawcze, a następnie poprzez przyjmowanie typowych dla danej płci wzorów zachowań. Od 7 roku życia płeć staje się dla dziecka cechą stałą a przez to określa jego tożsamość płciową. Wiele czynników zewnętrznych ma od najmłodszych lat wpływ na określenie tożsamości płciowej. Należą do nich m. in. nadawanie imion, ubrania, zabawki, wystrój pokoju. Od dziewczynek oczekuje się zabawy lalkami „w dom”

<sup>2</sup> Zob. J. Ratkowska-Pasikowska, *Bycie kobietą, bycie mężczyzną – kształtowanie się tożsamości płciowej*. „Edukacja. Studia. Badania. Innowacje”, 2006, 4, s. 72–77.

<sup>3</sup> Zob. *Informator. Oswajanie trans płciowości*, Warszawa 2011.

<sup>4</sup> Zob. J. Krzyżowski, *Psychopatologia zaburzeń różnicowania płci*, Warszawa 2002.

<sup>5</sup> Medyczna Klasyfikacja Międzynarodowa ICD-10 (The International Classification of Diseases and Related Health Problems opracowana przez World Health Organization).

a od chłopców zajmowania się konstruowaniem przeróżnych budowli lub zabawę w żołnierzy. Dziewczynki utożsamiają się z matką, chłopcy natomiast z ojcem<sup>6</sup>.

Różnice w społecznym funkcjonowaniu każdej z płci związane są z różnicami wynikającymi z odmiennej anatomii i fizjologii ciała oraz jak się przyjęło wiele lat temu z różnicami psychologicznymi<sup>7</sup>. Panuje przekonanie, że biologiczne (wrodzone) różnice pomiędzy płciami są czymś więcej niż tylko różnicami anatomicznymi. Kobietom i mężczyznom przypisuje się odmienne cechy charakteru – kobiety postrzegane są jako bierne, opiekuńcze, konserwatywne, emocjonalne, posługujące się intuicją, cechujące się psychiczną niesamodzielnnością oraz gotowe do współdziałania i wykazujące niechęć do konkurowania. Mężczyźni natomiast postrzegani są jako jednostki aktywne, indywidualne, nastawione na współzawodnictwo, innowacyjne, opanowane, racjonalne w podejmowaniu działań, skłonne do dominowania, a nawet agresywne<sup>8</sup>. Te stereotypy bardzo silnie zakorzeniły się w sposobie postrzegania kobiet i mężczyzn, co bardzo często powoduje, iż odmienne od „typowego” dla danej płci zachowanie, jest powodem dyskryminacji ze strony otoczenia. Zwolennicy gender uważają, że płęć to tylko „wymysł społeczeństwa”. W ich opinii, to nie biologia a kultura sprawia, że małym dzieciom przypisuje się określone role w społeczeństwie zależnie od ich płci biologicznej.

### Kobieta i mężczyzna na rynku pracy

„Pojęcie dyskryminacji ze względu na płęć oznacza nierówne traktowanie kobiet lub mężczyzn wyłącznie ze względu na ich przynależności do danej płci, nie zaś na obiektywne przyczyny”<sup>9</sup>. Według amerykańskich socjologów na rynku pracy występuje zjawisko nazywane segregacją płciową w strukturze zawodowej. Polega ono na dominacji jednej płci w określonym zawodzie, czyli zasadniczej liczebnej przewadze mężczyzn lub kobiet w jego wykonywaniu<sup>10</sup>. Wiele branż, czy zawodów zostało zdominowanych wyłącznie przez mężczyzn lub wyłącz-

<sup>6</sup> Zob. M. Chomczyńska-Miliszkievicz, *Edukacja seksualna w społeczeństwie współczesnym. Konteksty pedagogiczne i psychospołeczne*, Lublin 2002; I. Obuchowska, A. Jaczewski, *Rozwój erotyczny*, Warszawa 2002.

<sup>7</sup> Zob. K. Ślęczka, *Feminizm. Ideologie i koncepcje społeczne współczesnego feminizmu*, Katowice 1999.

<sup>8</sup> Zob. tamże.

<sup>9</sup> E. Waszkiewicz, *Prawne i instytucyjne formy przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w Polsce (2001–2005)*, w: *Fenomen nierówności społecznych*, Klebaniuk J. (red.), Warszawa 2007, s. 122–123.

<sup>10</sup> Zob. C. M. Renzetti; D. J. Curran, *Kobiety mężczyźni i społeczeństwo*, Warszawa 2005 s. 304.

nie przez kobiety. GUS (Główny Urząd Statystyczny) wskazuje, że w 2011 roku najbardziej sfeminizowanymi grupami zawodowymi byli „pracownicy biurowi”, „pracownicy usług i sprzedawcy” oraz „specjaliści”, w których na 100 mężczyzn przypadało odpowiednio: 179, 176 oraz 160 kobiet. Kobiety dużo rzadziej pracowały w grupie zawodów: „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” oraz „operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń”, w których na 100 mężczyzn przypadało odpowiednio 14 i 16 kobiet<sup>11</sup>. Zgodnie z Raportem *Równość kobiet i mężczyzn – 2010* rośnie udział kobiet w rynku pracy oraz ich wkład w rozwój gospodarczy Unii Europejskiej, który od 1995 roku wzrósł o jedną czwartą. Dodatkowo, ostatnia dekada przyniosła wzrost stopy zatrudnienia kobiet o 7,1%, czyli do poziomu 59,1%, zbliżonego bardzo do założeń strategii lizbońskiej, której celem jest osiągnięcie poziomu 60% w 2010 r. Średnia ta dotyczy całej Europy, natomiast w odniesieniu do poszczególnych krajów stopa zatrudnienia kobiet jest niższa (np. w Polsce nie przekracza 50%, w Grecji 40%, a tylko w krajach skandynawskich kształtuje się na poziomie zdecydowanie wyższym niż 60%)<sup>12</sup>.

Komisja zajmująca się „Strategią na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015”, wskazuje rozbieżności w zakresie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za tę samą pracę lub pracę równej wartości. Przyczyny nierówności w wynagrodzeniu są różnorodne i wynikają przeważnie z faktu, że kobiety i mężczyźni nadal kształcą się i pracują w odmiennych zawodach. Średnie płace kobiet są niższe od płac mężczyzn niezależnie od działu gospodarki<sup>13</sup>.

Komunikat Komisji zajmującej się Strategią na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 wskazuje, że kobiety stanowią prawie połowę pracowników oraz w ostatnich latach także ponad połowę absolwentów szkół wyższych w Unii Europejskiej, a mimo to nadal są niewystarczająco reprezentowane w parlamentach, rządach i zarządach dużych przedsiębiorstw<sup>14</sup>.

<sup>11</sup> Zob. GUS, *Raport Kobiety i Mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa 2012.

<sup>12</sup> Zob. Komisja Europejska, Sprawozdanie „Równość kobiet i mężczyzn – rok, 2010” dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela 2010.

<sup>13</sup> Zob. A. Hulewska, *Stereotypizacja ze względu na płeć a szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, w: *Fenomen nierówności społecznych*, Klebaniuk J. (red.), Warszawa, 2007 s. 133–147.

<sup>14</sup> Zob. *Strategia równości płciowej na lata 2010–2015*.

## Zagadnienie transpłciowości w dokumentach Unii Europejskiej w kontekście rynku pracy

Bogusław Banaszak podaje, iż większość ludzi definiuje siebie jako tolerancyjnych i szanujących prawa człowieka. Postawa odzwierciedla się w *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka* uchwalonej w 1948 roku, w której przyjmuje się „równość praw mężczyzn i kobiet”<sup>15</sup>. W słowniku teorii feminizmu można odnaleźć definicję równości jako ideę, która „(...) opiera się na przekonaniu, że wszyscy powinni mieć równe szanse życiowe i nikt nie powinien mieć ograniczonych praw w porównaniu do z innymi członkami danego społeczeństwa”<sup>16</sup>.

Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć w artykułe 2 stanowi, że: „Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników uznaje znaczenie zwalczania każdej formy dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, kolor skóry, rasę, opinie i przekonania”. Niestety Hammarberg podaje, że prawa człowieka w odniesieniu do osób transpłciowych są często ignorowane i nieprzestrzegane, co przejawia się w dyskryminacji, nietolerancji, a nawet przemocy wobec nich<sup>17</sup>.

W *Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ*, potwierdzono, że „tożsamość płciowa znajduje się wśród wymienianych przyczyn dyskryminacji; osoby transpłciowe, transseksualne bądź interseksualne często stają się ofiarami poważnego łamania praw człowieka, na przykład molestowania w szkole miejscu pracy”<sup>18</sup>. Niektóre osoby transpłciowe zmuszone są do rezygnacji ze stanowiska wskutek wyśmiewania oraz obrażania. Badania przeprowadzone przez „Engendered Penalties” wskazują 23 badanych odczuło potrzebę zmiany pracy z powodu dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową np. 10% doświadczyło słownych gróźb, a 6 % zostało fizycznie zaatakowanych. Jedynie 30% badanych było traktowanych z szacunkiem przez swoich współpracowników<sup>19</sup>.

Wśród osób transpłciowych można zaobserwować duży problem z bezrobociem. Na podstawie badań „Engendered Penalties” stwierdzono, 54 % nie ma

<sup>15</sup> B. Banaszak, *System ochrony praw człowieka*, Kraków 2003, s. 50.

<sup>16</sup> M. Humm, *Słownik teorii feminizmu*, Warszawa 1993, s. 209.

<sup>17</sup> Zob. T. Hammarberg, *Human Rights and Gender Identity*, Strasbourg, 2009.

<sup>18</sup> Komitet ONZ ds. Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ*, Komentarz ogólny nr 20 w sprawie niedyskryminacji.

<sup>19</sup> Zob. T. Hammarberg, *Human Rights and Gender Identit...*, dz. cyt.

pracy oraz że zaledwie 31% osób transpłciowych zatrudnionych jest na pełny etat. Zatrudnienie znajduje około 40% transkobiet oraz 36% transmężczyzn, gdzie przypadku populacji nietranspłciowej zatrudnionych jest ok. 57% kobiet i 72 % mężczyzn

Dużym problemem dla osób transpłciowych są wszelkiego rodzaju zmiany w dokumentach, dlatego też część osób wiezie podwójne życie. Osoby transpłciowe po operacji często wciąż określane są w swojej „starej” płci poprzez cyfry znajdujące się w legitymacjach ubezpieczeniowych lub wskutek pomyłki działu kadr<sup>20</sup>.

Kolejnym problemem jest dostęp do służby zdrowia. Bycie zatrudnionym w wielu państwach członkowskich Rady Europy jest równoznaczne z posiadaniem ubezpieczenia zdrowotnego, które powinno umożliwić pokrywanie kosztów związanych z transpłciową opieką zdrowotną. Leczenie to jest bardzo kosztowne a terapia hormonalna oraz zabiegi chirurgiczne nie zawsze bywają pokrywane przez ubezpieczenie zdrowotne<sup>21</sup>.

Na poziomie Unii Europejskiej kwestie transpłciowe regulowane są w dokumentach zobowiązujących państwa członkowskie do walki z problemem dyskryminacji płciowej, ochrony obywateli z zaburzeniami identyfikacji płciowej oraz działaniu na rzecz osłabiania sztywnych ról płciowych. Dokumenty te stanowią:

- Dyrektywa 2004/113/EC (*Goods and services*) – Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług<sup>22</sup>;
- Dyrektywa 2006/54/EC (*Gender ReCast*) – Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy<sup>23</sup>;
- Strategia równości płciowej na lata 2010-2015 dotycząca niezależności ekonomicznej, równości wynagrodzenia, równości w procesach decyzyjnych, **eliminacji przemocy uwarunkowanej płcią**<sup>24</sup>.

<sup>20</sup> Zob. tamże..

<sup>21</sup> Zob. tamże.

<sup>22</sup> Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dyrektywa 2004/113/EC – *Goods and services*).

<sup>23</sup> Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dyrektywa 2006/54/EC – *Gender ReCast*).

<sup>24</sup> *Strategia równości płciowej na lata 2010–2015*.

Rekomendacje CM/Rec 2010(5) Rady dla Państw Członkowskich Unii Europejskiej w zakresie środków zwalczania dyskryminacji opartej na orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej stanowią, iż ze względu na to, że osoby transpłciowe są narażone na wykluczenie społeczne i przemoc na tle transfobicznym, niezbędne jest zapewnienie im możliwości pełnego korzystania z praw człowieka. W myśl rekomendacji jednym z priorytetowych działań powinno być zapewnienie osobom transpłciowym ochrony prawnej i prywatności w zakresie ubiegania się o pracę i przebiegu zatrudnienia bez konieczności ujawniania przeszłości płciowej, np. poprzedniego imienia i nazwiska<sup>25</sup>.

### Podsumowanie

Na poziomie Unii Europejskiej funkcjonują regulacje prawne odnoszące się do respektowania praw człowieka w kontekście jego tożsamości płciowej na rynku pracy. Sytuacja osób transpłciowych, poszanowanie ich praw, przede wszystkim na rynku pracy, coraz częściej stanowią element dyrektyw i rekomendacji ustanawianych przez rządy państw europejskich. Większość z nich (obecnie w głównej mierze „Strategia równości płciowej na lata 2010–2015”) stanowi, iż przede wszystkim państwa europejskie powinny skupić się na poszanowaniu praw kobiet, mężczyzn oraz osób transpłciowych w kontekście odejścia od sztywnych, stereotypowych ról płciowych ze szczególnym uwzględnieniem realizacji planu zaprzestania przemocy wobec kobiet, zwalczaniu ich dyskryminacji, a także wspieraniu działalności organizacji na rzecz praw kobiet. Za istotne uznaje się również zwiększenie zaangażowania mężczyzn w aktywne działania na rzecz promowania dobrych praktyk w zakresie równości płci i promowania tej idei w wychowywaniu młodzieży, edukacji formalnej i nieformalnej oraz obyczajowości i kulturze. W dokumencie tematycznym Hammarberga czytamy, iż kampanie edukacyjne promujące szacunek i wzajemne zrozumienie dla pracowników bez względu na ich tożsamość płciową są najlepszym narzędziem do zrównywania praw człowieka w odniesieniu do różnych dziedzin życia – w tym do respektowania praw pracowniczych osób z zaburzeniami identyfikacji płciowej. Jednakże, jak do tej pory, niewielka liczba państw (m.in. Holandia, Norwegia

---

<sup>25</sup> Rekomendacje CM/Rec 2010(5) Rady Ministrów (Rekomendacje Komitetu Ministrów dla Państw Członkowskich w zakresie środków zwalczania dyskryminacji opartej na orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej).



i Szkocja) zdecydowała się na finansowanie organizacji wspomagających osoby transpłciowe<sup>26</sup>.

Istnieje również potrzeba dialogu społecznego łączącego tematykę praw pracowniczych i sytuacji osób transpłciowych na rynku pracy. Tym bardziej, że w Polsce funkcjonuje niewiele dokumentów regulujących kwestie osób transpłciowych. Konieczne jest zatem podjęcie prac nad powstawianiem i doskonaleniem aktów prawnych chroniących osoby transpłciowe przed dyskryminacją fizyczną i psychiczną z powodu ich tożsamości płciowej. Ważne jest ponadto, edukowanie społeczeństwa w zakresie transpłciowości, gdyż w wielu przypadkach, brak rzetelnej naukowej wiedzy w tym zakresie jest przyczyną ksenofobii i niechęci w podejmowaniu działań zmierzających do prawnego regulowania problemów osób z zaburzeniami tożsamości płciowej na rynku pracy i codziennym, społecznym życiu.

### Literatura przedmiotu

- Banaszak B, *System ochrony praw człowieka*, Kraków 2003.
- Chomczyńska-Miliszkievicz M., *Edukacja seksualna w społeczeństwie współczesnym. Konteksty pedagogiczne i psychospołeczne*, Lublin 2002.
- Dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć.
- Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dyrektywa 2004/113/EC – *Goods and services*).
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dyrektywa 2006/54/EC – *Gender ReCast*).
- Erikson E.H., *Identity youth and crisis*, New York–London 1968.
- Erikson E.H., *The life cycle completed*, New York–London 1982.
- GUS, *Raport Kobiety i Mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa 2012.
- Hammarberg T., *Human Rights and Gender Identity*, Strasbourg 2009.

<sup>26</sup> Zob. T. Hammarberg, *Human Rights and Gender Identity...*, dz. cyt.

- Hulewska A., *Stereotypizacja ze względu na płeć a szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy*. w: *Fenomen nierówności społecznych*, J. Klebaniuk (red.), Warszawa 2007.
- Humm M., *Słownik teorii feminizmu*, Warszawa 1993.
- Informator. Oswajanie transpłciowości*, Warszawa 2011.
- Komisja Europejska, *Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Równość kobiet i mężczyzn – rok, 2010”*, Bruksela.
- Krzyżowski J., *Psychopatologia zaburzeń różnicowania płci*, Warszawa 2002.
- Medyczna Klasyfikacja Międzynarodowa ICD-10 (The International Classification of Diseases and Related Health Problems opracowana przez World Health Organization).
- Ratkowska-Pasikowska J., *Bycie kobietą, bycie mężczyzną – kształtowanie się tożsamości płciowej*. „Edukacja. Studia. Badania. Innowacje”, 2006, 4.
- Rekomendacje CM/Rec 2010(5) Rady Ministrów (Rekomendacje Komitetu Ministrów dla Państw Członkowskich w zakresie środków zwalczania dyskryminacji opartej na orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej).
- Obuchowska I., Jaczewski A., *Rozwój erotyczny*, Warszawa 2002.
- Renzetti C. M., Curran D. J., *Kobiety mężczyźni i społeczeństwo*, Warszawa 2005.
- Strategia równości płciowej na lata 2010–2015.
- Ślęczka K., *Feminizm. Ideologie i koncepcje społeczne współczesnego feminizmu*, Katowice: Wydawnictwo Książnica, 1999.
- Waszkiewicz E., *Prawne i instytucyjne formy przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w Polsce (2001–2005)*, w: *Fenomen nierówności społecznych*, J. Klebaniuk (red.), Warszawa (2007).