

Biznes popiera ochronę prawną par jedno płciowych i tworzonych przez nie rodzin

Jako pracodawcy doskonale rozumiemy, jak ważne jest traktowanie wszystkich z godnością i szacunkiem. Uczciwość, równość i tworzenie okazji do rozwoju to wartości leżące u podstawy naszej działalności, ponieważ zależy nam zarówno na osobach, które zatrudniamy, jak i tych, którym świadczymy nasze usługi. **Dlatego też wyrażamy nasze poparcie dla działań, które zapewnią parom jedno płciowym i tworzonym przez nie rodzinom w Polsce uznanie w świetle prawa i odpowiednią ochronę.** Pierwszym, niezbędnym krokiem w tym kierunku jest oczywiście umocowanie w prawie w sposób kompleksowy związków partnerskich. Wiele osób LGBTQ+ zatrudnionych w naszych firmach wychowuje dzieci i tworzy rodziny. Aby dbać o najbliższych potrzebują odpowiednich warunków i narzędzi prawnych. Możliwość zawierania związków partnerskich jest także istotna społecznie i gospodarczo z punktu widzenia wielu par heteroseksualnych w kraju nie będących w związkach małżeńskich i ich rodzin. Co więcej, dostrzegamy także znaczenie projektu ustawy o rejestrowanych związkach partnerskich z punktu widzenia **konieczności wykonania grudniowego wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, zgodnie z którym Polska jest zobowiązana do zapewnienia ram prawnych umożliwiających parom tej samej płci odpowiednie uznanie i ochronę ich związku.**

Faktem jest, że [brak ochrony prawnej dla par jedno płciowych prowadzi do dyskryminacji ekonomicznej i stoi na drodze rozwoju gospodarczego](#), na co uwagę zwróciło już w 2022 r. **ponad 40 osób eksperckich z zakresu prawa i ekonomii.** Pary takie mogą, na przykład, korzystać z możliwości zgłoszenia osoby, z którą tworzą związek do objęcia ubezpieczeniem zdrowotnym w swoim miejscu zatrudnienia, wyłącznie w oparciu o wewnętrzną politykę firmy. Ponoszą koszty również na skutek dyskryminacji podatkowej względem par osób będących w uregulowanych związkach różnej płci. Wynika to m.in. z niekorzystnych warunków rozliczania podatku dochodowego od osób fizycznych, darowizn, spadków, czy z ograniczonego dostępu do pożyczek. Brak prawnej ochrony tych par rodzi również przeszkody w godzeniu życia rodzinnego z pracą, między innymi w przypadkach wspólnego wychowywania biologicznego dziecka jednej z osób będących w związku jedno płciowym. Osoby te nie mogą także w ramach obecnego systemu prawnego swobodnie korzystać choćby z urlopu okolicznościowego w sytuacji śmierci osoby, z którą współtworzą rodzinę. Wszystko to przyczynia się do utrzymania trudnej sytuacji na rynku pracy z perspektywy zatrudnionych i godzi w ich poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego, w efekcie uniemożliwiając pełne wykorzystanie ich gospodarczego potencjału.

Co więcej, [badania przeprowadzone w Europie Środkowo-Wschodniej przez Open For Business](#) wskazują, że dyskryminacja jest szkodliwa dla wzrostu gospodarczego – nierówności negatywnie wpływają na innowacyjność, ograniczają napływ zagranicznych inwestycji, turystów oraz utrudniają konkurencję o zasoby ludzkie. Już w 2019 r. wykazano, że dyskryminacja wobec osób LGBTQ+ kosztuje polską gospodarkę nawet 0,4% PKB. Oznacza to, że w związku z dyskryminacją tracimy każdego roku do 9,5 mld zł. Brak ochrony prawnej związków par jednoosobowych oraz szkoda jaką wyrządza on na reputacji naszego kraju, stoją na drodze rozwoju tutejszych przedsiębiorstw. Obecna sytuacja legislacyjna nie sprzyja konkurowaniu o wykwalifikowane, utalentowane kadry niezbędne dla rozwoju krajowej gospodarki na rynku europejskim i globalnym. Drenaż mózgów, czyli odpływ osób w wieku produkcyjnym do miejsc bardziej otwartych, funkcjonujących w zgodzie z ideą włączenia społecznego, pozbawia nas najcenniejszego z zasobów - osób gotowych stać na czele rozwoju kraju i gospodarki. [Polska już po raz piąty zajęła ostatnie miejsce wśród wszystkich państw UE w rankingu “Rainbow Map” ILGA-Europe, opisującym stan krajowego prawodawstwa i praktyki stosowania prawa w kontekście równości osób LGBTQ+.](#)

Brak prawnej ochrony par osób tej samej płci w Polsce utrudnia firmom takim jak nasze równe traktowanie zatrudnionych osób LGBTQ+, np. względem osób heteroseksualnych będących w związkach małżeńskich. Komplikuje to kreowanie wewnętrznych polityk przedsiębiorstw, rodzi zbędne nieporozumienia i obniża morale zespołów pracowniczych. Realia biznesowe nieraz wyprzedzają ustawodawstwo, ponieważ firmy rozumieją potrzebę szybkiego reagowania na oczekiwania pracowników i społeczeństwa. W istocie, wiele przedsiębiorstw już dziś stara się wspierać pracowników, respektując ich związki bez względu na ich płeć. Stanowi to przykład działalności podmiotów sektora prywatnego, niezbędnej, by zapewnić równość dla wszystkich w odpowiedzi na braki w prawie krajowym. Istotne jest, by legislacja także odpowiadała na te oczekiwania. Przełoży się to m.in. na łatwość prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce.

Nasze miejsca pracy i społeczności pracownicze są najsilniejsze, gdy każdy czuje się bezpiecznie, ma poczucie równego traktowania i może skupić się na swojej pracy i trosce o rodzinę. Przedsiębiorstwa rosną w siłę, gdy ich zobowiązania wobec osób zatrudnionych, korzystających z ich produktów i usług oraz lokalnych społeczności są jasne i zrozumiałe. Sukces firm działających w Polsce zależy jednak również w znacznej mierze od środowiska regulacyjnego w kraju, również w sferze społecznej. Ma ono realny wpływ na produktywność i zaangażowanie osób tworzących nasze firmy, co przekłada się na naszą konkurencyjność i wyniki. **Dlatego też uważamy, że ochrona prawna par osób tej samej płci i tworzonych przez nie rodzin nie tylko wpisuje się w nasze podstawowe wartości, ale także korzystnie wpływa na dalszy rozwój naszych firm i naszego kraju.**