



AKADEMICKA SIEĆ
BEZPIECZEŃSTWA
I RÓWNOŚCI

Jan P. Gałkowski, Magdalena Miksa, Michał Powszedniak,
Justyna Ryczek, Jowita Wycisk, Monika Zielona-Jenek

**Rekomendacje ASBiR dotyczące poprawy sytuacji
osób różnorodnych płciowo
w polskich uczelniach wyższych**

Poznań 2025



www.asbir.pl



sekretarz@asbir.pl



[@Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości](https://www.linkedin.com/company/akademicka-siec-bezpieczenstwa-i-rownosci)

KRS: 0001033509

NIP: 8133897200

Al. Marcinkowskiego 29, 61-745 Poznań

Wprowadzenie

Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości (ASBiR)¹ to stowarzyszenie łączące osoby pełniące w polskich uczelniach wyższych funkcje związane z ochroną praw i wartości akademickich, a także związane z ochroną bezpieczeństwa, równości i różnorodności. Niezależnie od nazwy pełnionych funkcji łączą nas zakresy kompetencji, wspólnota doświadczeń oraz sposób postrzegania wartości etycznych leżących u podstaw funkcjonowania akademii. Dokument programowy ASBiR wymienia pięć wartości przyświecających naszym działaniom, są to równość, różnorodność, inkluzywność, szacunek oraz wspólnotowość.² Zgodnie z tymi wartościami staramy się zmieniać uczelnie wyższe na lepsze poprzez wyznaczanie standardów, wspieranie dialogu i działania edukacyjne. ASBiR od kwietnia 2023 r. jest stowarzyszeniem rejestrowym.

Jako osoby członkowskie ASBiR w ramach naszej działalności wspieramy wszystkie osoby należące do wspólnot akademickich na rzecz których pracujemy, w tym także osoby różnorodne płciowo (*gender diverse*). Staramy się rozpoznawać ich potrzeby i na nie odpowiadać nie tylko z poszanowaniem obowiązującego prawa, ale przede wszystkim z otwartością i życzliwością. Osoby zróżnicowane płciowo to niejednorodna grupa współtworząca nasze wspólnoty akademickie – są to zarówno osoby studiujące, przygotowujące rozprawy doktorskie jak i zatrudnione w uczelniach wyższych. Należą do niej osoby niebinarne i osoby transpłciowe (przed, w trakcie lub po tranzycji, jak również osoby z różnych powodów nieplanujące tranzycji). Różnorodność sytuacji osobistych implikuje odmienne potrzeby oraz wymaga od nas indywidualnego i intersekcyjnego podejścia biorącego pod uwagę m.in. rolę w strukturze uczelni, status ekonomiczny, wiek, stan zdrowia i inne cechy.

Jesteśmy przekonani i przekonane, że budowanie wspólnot akademickich przyjaznych wszystkim, w tym także osobom różnorodnym płciowo, jest naszym obowiązkiem etycznym. Tworzenie inkluzywnych społeczności, opartych na dostrzeganiu

¹ www.asbir.pl

² ASBiR 2023.



potrzeb mniejszości, pozwala zapewnić poczucie bezpieczeństwa i szacunku osobom o zróżnicowanych tożsamościach, przyczyniając się do zwiększenia ich zaangażowania w życie uczelni, w tym w edukację i pracę na jej rzecz. W efekcie codzienna działalność osób tworzących akademicką społeczność może nie tylko spełniać standard poszanowania ludzkiej godności, lecz także stać się bardziej kreatywna i efektywna.

Wychodzenie naprzeciw potrzebom osób niebinarnych i transpłciowych powinno opierać się przede wszystkim na:

1. uważnym wsłuchiwaniu się w ich głosy, gdyż to właśnie te osoby wiedzą najlepiej czego potrzebują w uczelniach wyższych. Dlatego nasze rekomendacje opieramy przede wszystkim o znane nam opinie osób transpłciowych i niebinarnych lub organizacji, które je zrzeszają;
2. badaniach empirycznych, które staramy się inicjować a potrzebę ich prowadzenia promować. Dlatego nasze rekomendacje opieramy o badania przeprowadzone m.in. w Uniwersytecie Jagiellońskim³ i Uniwersytecie Rzeszowskim⁴.

W niniejszym opracowaniu używamy między innymi następujących pojęć⁵:

- **tożsamość płciowa (*gender identity*)** – indywidualne, głębokie, wewnętrzne (a zatem niekoniecznie widoczne dla innych) odczuwanie siebie w kategoriach płciowych np. jako kobiety, mężczyzny, osoby niebinarnej, lub poczucie braku przynależności do jakiegokolwiek płci. Tożsamość płciowa może odpowiadać lub nie odpowiadać płci przypisanej przy urodzeniu. Tożsamości płciowej nie należy mylić z orientacją psychoseksualną i płcią społeczno-kulturową (wyrażaniem płci, *gender*);
- **osoby różnorodne płciowo (*gender diverse*)** – czyli osoby, których tożsamość płciowa nie odpowiada płci przypisanej przy urodzeniu; jest to termin parasolowy obejmujący zarówno osoby transpłciowe, jak i niebinarne;

³ Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ 2021, 2022, 2023, 2024.

⁴ Gałkowski 2024.

⁵ Por. American Psychological Association 2015; Kostrzewa i in. 2024; World Health Organization 2024.



- **osoby transpłciowe (*transgender*)** – czyli w znaczeniu *węższym*: osoby, których tożsamość odpowiada płci przeciwnej niż ta przypisana przy urodzeniu, co jednakże nie musi oznaczać chęci tranzycji (medycznej i/lub prawnej), a w znaczeniu *szerszym* i najczęściej stosowanym: wszystkie osoby których tożsamość płciowa nie odpowiada płci przypisanej przy urodzeniu (w tym wypadku pojęcia „osoby transpłciowe” i „osoby różnorodne płciowo” są tożsame);
- **tranzycja (*transition*)** – złożony proces obejmujący tranzycję medyczną (np. terapii hormonalnej lub operacji chirurgicznych) lub prawną (uzgodnienia płci tj. zmiany oznaczenia płci w dokumentach), a także zmiany funkcjonowania społecznego, kulturowego, językowego i psychologicznego, przez które przechodzi osoba transpłciowa dążąc do tego, by żyć zgodnie ze swoją tożsamością płciową;
- **osoby niebinarne (*non-binary*)** – osoby, których tożsamość płciowa wykracza poza binarny podział płci (kobiecość vs. męskość). Osoby niebinarne definiują się przy użyciu zarówno kategorii męskości jak i kobiecości, dystansując się od nich lub akcentując neutralność płciową, a także przez zmienność swojej płciowości (*gender fluid*);
- **misgendering** – świadome i celowe, o charakterze przemocowym, zwracanie się do osób różnorodnych płciowo w sposób niezgodny z deklarowaną przez nie tożsamością płciową, ignorowanie próśb o posługiwanie się imieniem, zaimkami i końcówkami fleksyjnymi zgodnymi z tą tożsamością, a także oczekiwanie zachowań niezgodnych z tożsamością płciową (np. oczekiwanie korzystania z łazienek przeznaczonej dla płci innej niż przeżywana);
- **deadnaming** – forma misgenderingu polegająca na celowym używaniu imienia poprzednio używanego (najczęściej metrykalnego), a niezgodnego z tożsamością płciową i zarazem innego od imienia obecnie używanego;
- **transfobia (*transphobia*)** oraz **enbyfobia (*enbyphobia*)** – negatywne uczucia i postawy wobec osób transpłciowych lub niebinarnych, mogące obejmować m.in. strach, dystans, niechęć, przejawiające się np. w postaci uprzedzeń, dyskryminacji bądź przemocy.

Rekomendacje ASBiR dotyczące poprawy sytuacji osób różnorodnych płciowo w polskich uczelniach wyższych są pierwszym tego typu dokumentem wypracowanym z myślą o środowisku akademickim w Polsce i do niego adresowanym. Mamy nadzieję, że niniejsze

rekomendacje będziemy mogli rozwijać i uzupełniać w oparciu o dalszą współpracę z osobami różnorodnymi płciowo i organizacjami je zrzeszającymi oraz o wyniki badań, które – jak jesteśmy przekonani i przekonane – będą przeprowadzane w przyszłości.



www.asbir.pl



sekretarz@asbir.pl



[@Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości](#)

KRS: 0001033509

NIP: 8133897200

Al. Marcinkowskiego 29, 61-745 Poznań

II

Potrzeby osób różnorodnych płciowo

Potrzeby osób różnorodnych płciowo są z jednej strony uniwersalne, a z drugiej zależne od ich konkretnych sytuacji życiowych. Wśród potrzeb uniwersalnych, które łączą nie tylko wszystkie osoby różnorodne płciowo, lecz po prostu wszystkie osoby należące do wspólnoty akademickiej, trzeba wymienić po pierwsze **potrzebę poszanowania godności**. Jak przypomina art. 30 Konstytucji RP godność człowieka jest nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Konstytucyjna zasada poszanowania godności dotyczy wszystkich we wspólnocie akademickiej, bez względu na tożsamość płciową. Z potrzeby poszanowania godności wynikają bezpośrednio inne potrzeby, które są również uniwersalne:

- pracy i studiów w przyjaznej i przychylnej atmosferze,
- komunikowania się w stosownym języku (w tym jednoznacznego odrzucenia języka przemocowego, deadnamingu i misgenderingu),
- przeciwdziałania i reagowania na wszelkie przejawy dyskryminacji, w tym na transfobię i enbyfobię,
- proaktywnego, a nie tylko reaktywnego podejścia do przekształcania uczelni w miejsce przyjazne wszystkim.

Specyficzne potrzeby osób różnorodnych płciowo są zależne od ich konkretnych sytuacji życiowych i należy podchodzić do nich nieschematycznie, wsłuchując się w to, co mają na ten temat do powiedzenia. Nasze doświadczenia wskazują, że w kontekście akademickim powtarzają się pewne typowe kwestie. Należą do nich między innymi:

- potrzeba używania w komunikacji nieoficjalnej i oficjalnej (w tym także w systemach elektronicznych) preferowanych danych osobowych oraz preferowanego rodzaju gramatycznego zaimków i końcówek fleksyjnych,
- potrzeba wsparcia w funkcjonowaniu zgodnym z tożsamością płciową w codziennym życiu w uczelni (np. w zakresie dostępu do łazienek, organizacji zajęć WF, zakwaterowania w akademikach itp.).



III

Rekomendacje ASBiR

Odnosząc się do wyżej wymienionych potrzeb, przedstawiamy osiem konkretnych rekomendacji dotyczących poprawy sytuacji osób różnorodnych płciowo (transpłciowych i niebinarnych) w polskich uczelniach wyższych, które są dostosowane do praktyki życia akademickiego i zgodne z obowiązującym prawem. Rekomendacje te mają charakter praktyczny, są możliwe do zrealizowania, a wiele z nich jest już od kilku lat wdrażanych w niektórych polskich uczelniach, z których przykładu warto korzystać.

Opracowując niniejsze rekomendacje, korzystaliśmy z naszego doświadczenia pracy z osobami różnorodnymi płciowo, ale także z rad i opinii samych osób transpłciowych i niebinarnych, które pracują lub studiuje w naszych uczelniach. Za zachętę z ich strony, wsparcie i cenne uwagi bardzo dziękujemy.

Dziękujemy także uczestnikom grupy poświęconej prawom osób transpłciowych i różnorodnych płciowo (moderatorka: dra J. Wycisk) obradującej podczas sesji „Przed jakimi wyzwaniami stoimy? Nasze doświadczenia – wyzwania i trudności” w trakcie V Zjazdu ASBiR w Poznaniu w dniach 23-24.04.2025 za przekazanie wniosków z ich pracy.

1. Dialog

Rozwiązania służące poprawie sytuacji osób transpłciowych i niebinarnych należy tworzyć i rozwijać we współpracy przede wszystkim z nimi samymi, wsłuchując się w ich opinie i wskazówki. Wewnątrz-universyteckie rozwiązania dotyczące tych osób nie mogą być – nawet z najlepszymi intencjami – narzucane, lecz powinny powstawać w dialogu i z poszanowaniem podmiotowości samych zainteresowanych. Działać należy nie tylko dla nich, ale przede wszystkim z nimi.

Wsparciem w takim dialogu mogą służyć akademickie organizacje i koła naukowe (KN) zrzeszające lub wspierające osoby LGBTQ+, w tym osoby różnorodne płciowo, działające w wielu polskich uczelniach (np. KN Genderówka UWr, KN MyGender USWPS, KN na rzecz Równości i Różnorodności UŚ, KN Seksuologii im. M. Wiśłockiej UWr, Społeczność LGBTQ+ UAM, QRA PW, Queer UP, Queer UW, Tęczowy Port UG, TęczUJ, UR Equal), a także



wyspecjalizowane organizacje pozarządowe działające w Polsce (np. Fundacja Transpłciowość w rodzinie, Fundacja Trans-fuzja, Kolektyw Rada Języka Neutralnego, niebinarność.pl, Projekt tranzycja.pl, Stowarzyszenie Akceptacja, zaimki.pl).

2. Tworzenie przyjaznej atmosfery i zwiększanie widzialności

Obowiązkiem władz akademickich jest tworzenie atmosfery pracy i studiów przyjaznej wszystkim. Wyłączanie kogokolwiek ze starań o to, by czuć się dobrze w murach uczelni jest formą dyskryminacji.

Tworzeniu atmosfery przyjaznej wobec osób transpłciowych i niebinarnych służy zwiększanie ich widzialności, otwarte mówienie o różnorodności wewnątrz-uczelnianej, publiczne zwracanie uwagi na ich specyficzne potrzeby oraz wspólne rozwiązywanie ich problemów. Należy mówić i pisać o sprawach osób różnorodnych płciowo otwarcie przy okazji różnych wydarzeń akademickich, na stronach internetowych uczelni (w tym także w zakładce z informacjami dla kandydatów) czy w uniwersyteckich mediach społecznościowych. Sposobem na tworzenie przyjaznej atmosfery jest także używanie w wypowiedziach przedstawicieli władz akademickich języka inkluzywnego.⁶

3. Verba volant, sed littera scripta manet

Informacje i zasady dotyczące uczestnictwa osób trans i niebinarnych w życiu uczelni powinny być sformułowane na piśmie w stosownych dokumentach (np. w procedurze antydyskryminacyjnej, regulaminie studiów, zasadach używania języka inkluzywnego itd.) podkreślających, stosownie do ich funkcji, znaczenie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową. Istotne jest by, zasady dotyczące osób transpłciowych i niebinarnych miały charakter spisany, gdyż *słowa ulatują, a pismo pozostaje*. Spisanie zasad umożliwia powoływanie się na nie przy zajmowaniu się sprawami różnych osób w różnych jednostkach organizacyjnych uczelni bez potrzeby poszukiwania za każdym razem na nowo rozwiązania, gdy już ono istnieje. Dokumenty te powinny dotyczyć m.in.:

1. określenia uczelni jako instytucji włączającej i przeciwdziałającej dyskryminacji;

⁶ Por. Biłas-Pleszak i in. 2023; Ćwirynkało i in. 2024; Kiełkiewicz-Janowiak i in. 2024.



2. używania wskazanych przez zainteresowane osoby danych osobowych i form gramatycznych w codziennych kontaktach z innymi osobami pracującymi i studiującymi (patrz pkt. 4);
3. ustanowienia jasnej procedury dotyczącej korekty tychże danych w systemach elektronicznych uczelni (patrz pkt. 5) oraz
4. ustanowienia lub wskazania osoby lub działu zajmującego się wsparciem osób różnorodnych płciowo (patrz pkt. 6).

4. Przeciwdziałanie dyskryminacji w komunikacji

Osobom transpłciowym i niebinarnym należy się taki sam szacunek i właściwe traktowanie jak wszystkim innym we wspólnocie akademickiej. Szczególnie bolesny dla nich jest misgendering i deadnaming. Uczelnia powinna w jasny sposób, w zaleceniach sformułowanych na piśmie (patrz pkt. 3), promować stosowanie zaimków i imion wskazywanych przez zainteresowane osoby zawsze, gdy jest to możliwe, w szczególności w codziennej komunikacji. Zaznaczyć jednocześnie należy, że zgodnie z wymogami obowiązującego prawa dokumentacja pracownicza lub dokumentacja związana z tokiem studiów musi być prowadzona w oparciu o dane urzędowe.

Uczelnia powinna także aktywnie przeciwdziałać, a gdy jest to potrzebne także zdecydowanie i konsekwentnie reagować, na przemoc werbalną, której doświadczają osoby transpłciowe i niebinarne. Przemoc nigdy nie jest niewinna i komunikacja w murach uczelni powinna być zawsze od niej wolna. Jak zauważa Julia Kubisa „Tym ważniejszym staje się by [...] zaczepki słowne, których doświadczają osoby LGBT+ traktować poważnie, jako przejaw dyskryminacji, który znacząco obniża komfort studiowania. Zaczepki, obraźliwe uwagi, nie są błahostką wynikającą z „braku złych intencji”, tylko elementem tworzenia tak zwanego wrogiego środowiska – na które na uczelni nie powinno być miejsca”⁷.

⁷ Kubisa 2022, str. 9-10.



5. Dane w systemach elektronicznych

Dla osób transpłciowych bardzo ważne jest, by preferowane dane osobowe były zapisywane prawidłowo także w systemach elektronicznych uczelni, co (w przypadku osób studiujących) daje możliwość generowania list obecności uwzględniających dane preferowane. Możliwość taką daje tzw. trans-nakładka używana w wersji webowej najbardziej rozpowszechnionego w polskich uczelniach systemu informatycznego USOS (Uniwersytecki System Obsługi Studiów) rozwijanego przez Międzyuniwersyteckie Centrum Informatyzacji (MUCI)⁸. Zastosowanie „trans-nakładki” powinno być wprowadzane we wszystkich uczelniach korzystających z USOS, a w uczelniach, które stosują inne systemy powinny być wprowadzane jej odpowiedniki.

Niezależnie od używanego systemu obsługi toku studiów (jakim jest np. USOS) uczelnie mają także techniczne możliwości dostosowania do potrzeb osób transpłciowych i niebinarnych innych systemów elektronicznych, na przykład przez generowanie stosownych adresów poczty email czy tzw. aliasów w oprogramowaniu służącym w dydaktyce (np. w popularnym w Polsce Microsoft 365). Należy formułować jasne zasady wprowadzania preferowanych danych do tych systemów tak, by był to proces określony pisemnie (patrz pkt. 3), ustandaryzowany, jasny i prosty.

6. Wewnętrzne instytucje wsparcia

W każdej uczelni powinna istnieć funkcja, stanowisko lub dział mające w zakresie swoich obowiązków praktyczne wsparcie osób transpłciowych i niebinarnych, w tym także działania monitorujące lub interwencyjne. Upoważniona do tego osoba lub osoby powinny być przygotowane merytorycznie do zajmowania się zgłaszanymi do nich sprawami.

Już obecnie w wielu uczelniach sprawami osób transpłciowych i niebinarnych zajmują się określone osoby (np. Rzeczniczka akademicka w Uniwersytecie Warszawskim) lub określony dział administracji (np. Bezpieczni UJ w Uniwersytecie Jagiellońskim). W zależności od struktury uczelni czy już wykształconego zwyczaju możliwe są różne rozwiązania. Istotne jest jednak, by była to kompetencja nie tylko przypisana zwyczajowo, lecz zapisana

⁸ www.muci.edu.pl



w stosownym dokumencie (patrz pkt. 3). Należy także zadbać o widoczność tej osoby lub działu wśród osób pracujących i studiujących, w tym także wśród osób dopiero rozpoczynających studia, by wiedziały, gdzie szukać informacji i wsparcia.

7. Szkolenie i informowanie

O istniejących rozwiązaniach dotyczących osób transpłciowych i niebinarnych trzeba jak najszerzej informować całą wspólnotę akademicką, a także osoby kandydujące na studia. Te ostatnie często w wyborze miejsca swojej edukacji szukają uczelni przyjaznej, w której będą mogli czuć się bezpiecznie.

Dobrą praktyką jest także oferowanie dostępnych dla wszystkich szkoleń poświęconych tematyce potrzeb osób transpłciowych i niebinarnych, ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń dla osób pełniących funkcje kierownicze i dla osób prowadzących zajęcia.

8. Troska o osoby pracujące

Większość osób różnorodnych płciowo w polskich uczelniach to osoby studiujące, nie można jednakże zapominać o potrzebach osób pracujących. Bywa, że osoby transpłciowe i niebinarne zatrudnione w uczelni nie mówią nikomu w pracy o swojej tożsamości płciowej. Nie robią tego, gdyż uważają, że atmosfera w uczelni temu nie sprzyja, obawiają się braku zrozumienia u przełożonych, koleżanek i kolegów lub władz akademickich. W efekcie ich potrzeby są niezauważane i pomijane. W naszej opinii należy temu aktywnie zapobiegać poprzez czynne wsłuchiwanie się w głos różnorodnych płciowo osób pracujących.

W przypadku osób pracujących jednym z ważnych wyzwań na przyszłość będzie wypracowanie rozwiązań pozwalających na wpisywanie danych zgodnych z tożsamością płciową w elektronicznych systemach obsługi zatrudnienia i raportowania dorobku naukowego.



IV

Podsumowanie

„Uczelnie (...) współkształtują standardy moralne obowiązujące w życiu publicznym.”⁹ Uważamy, że w trosce o te standardy powinniśmy dbać o jak najlepsze warunki studiów i pracy wszystkich osób tworzących wspólnotę akademicką bez względu na tożsamość płciową.¹⁰ Obowiązek poszanowania godności ludzkiej nakazuje (a żadne prawo nie zakazuje) otwartość i życzliwość wobec potrzeb innych. Uczelnie mogą i powinny stawiać się w tym zakresie przykładem dla innych instytucji i dla społeczeństwa w ogólności.

Mamy nadzieję, że opracowane przez nas rekomendacje staną się inspiracją dla uczelni wyższych nie tylko do przeprowadzenia jednorazowych akcji antydyskryminacyjnych, lecz przede wszystkim do systematycznego i wytrwałego wprowadzania zmian systemowych. Ważna jest, w naszej opinii, nie tylko decyzja o rozpoczęciu procesu zmian, ale także konsekwencja w ich kontynuowaniu.

Choć niniejsze rekomendacje są kierowane do uczelni wyższych, pragniemy podkreślić, że w naszej ocenie określenie standardów wsparcia osób o zróżnicowanej tożsamości płciowej powinno zostać podjęte również przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Opracowanie tego typu standardów pozwoliłoby rozwiązać wiele zasygnalizowanych wyżej trudności w sposób jednolity i kompleksowy, stanowiąc odpowiedź na potrzebę poszanowania godności osób tworzących wspólnoty akademickie, bez względu na ich tożsamość płciową.

⁹ Preambuła Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

¹⁰ *Por.* Pismo ogólne nr 4/2024.



Wybrana literatura

American Psychological Association (2015) *Key Terms and Concepts in Understanding*

Gender Diversity and Sexual Orientation Among Students

ASBiR (2023) *Dokument programowy*.

Biłas-Pleszak E., Maciołek M., Sujkowska-Sobisz K., Śmiech J., Tambor J., Wąsińska K. (2023) *Inkluzywny narzędziownik stanowisk, funkcji i zawodów w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach (słownik fleksyjno-słowotwórczy)*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Coleman E., A. E. Radix, W. P. Bouman, G. R. Brown, A. L. C. de Vries, M. B. Deutsch, R. Ettner, L. Fraser, M. Goodman, J. Green, A. B. Hancock, T. W. Johnson, D. H. Karasic, G. A. Knudson, S. F. Leibowitz, H. F. L. Meyer-Bahlburg, S. J. Monstrey, J. Motmans, L. Nahata, T. O. Nieder, S. L. Reisner, C. Richards, L. S. Schechter, V. Tangpricha, A. C. Tishelman, M. A. A. Van Trotsenburg, S. Winter, K. Ducheny, N. J. Adams, T. M. Adrián, L. R. Allen, D. Azul, H. Bagga, K. Başar, D. S. Bathory, J. J. Belinky, D. R. Berg, J. U. Berli, R. O. Bluebond-Langner, M.- B. Bouman, M. L. Bowers, P. J. Brassard, J. Byrne, L. Capitán, C. J. Cargill, J. M. Carswell, S. C. Chang, G. Chelvakumar, T. Corneil, K. B. Dalke, G. De Cuypere, E. de Vries, M. Den Heijer, A. H. Devor, C. Dhejne, A. D'Marco, E. K. Edmiston, L. Edwards-Leeper, R. Ehrbar, D. Ehrensaft, J. Eisfeld, E. Elaut, L. Erickson-Schroth, J. L. Feldman, A. D. Fisher, M. M. Garcia, L. Gijs, S. E. Green, B. P. Hall, T. L. D. Hardy, M. S. Irwig, L. A. Jacobs, A. C. Janssen, K. Johnson, D. T. Klink, B. P. C. Kreukels, L. E. Kuper, E. J. Kvach, M. A. Malouf, R. Massey, T. Mazur, C. McLachlan, S. D. Morrison, S. W. Mosser, P. M. Neira, U. Nygren, J. M. Oates, J. Obedin-Maliver, G. Pagkalos, J. Patton, N. Phanuphak, K. Rachlin, T. Reed, G. N. Rider, J. Ristori, S. Robbins-Cherry, S. A. Roberts, K. A. Rodriguez-Wallberg, S. M. Rosenthal, K. Sabir, J. D. Safer, A. I. Scheim, L. J. Seal, T. J. Sehoole, K. Spencer, C. St. Amand, T. D. Steensma, J. F. Strang, G. B. Taylor, K. Tilleman, G. G. T'Sjoen, L. N. Vala, N. M. Van Mello, J. F. Veale, J. A. Vencill, B. Vincent, L. M. Wesp, M.A. West & J. Arcelus (2022) "Standards of Care for the Health of Transgender and Gender Diverse People, Version 8" *International Journal of Transgender Health*, 23:sup1, S1-S259, <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/26895269.2022.2100644>

Ćwirynkało K., Kodeniec K., Bartnikowska U., Cichy M., Mączka E.M., Oporska E., Świder-



Pióro A., Dampc M. (2024) *Poradnik Języka Równościowego na UWM*, Olsztyn: UWM.
Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ (2021). *Ewaluacja wsparcia dla osób transpłciowych i niebinarnych na Uniwersytecie Jagiellońskim (2020/2021) Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ. Raport z badania*. Kraków: Uniwersytet Jagielloński.

Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ (2022). *Ewaluacja wsparcia dla osób transpłciowych i niebinarnych na Uniwersytecie Jagiellońskim (2021/2022) Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ. Raport z badania*. Kraków: Uniwersytet Jagielloński.

Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ (2023). *Ewaluacja wsparcia dla osób transpłciowych i niebinarnych na Uniwersytecie Jagiellońskim (2022/2023) Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ. Raport z badania*. Kraków: Uniwersytet Jagielloński.

Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ (2024). *Ewaluacja wsparcia dla osób transpłciowych i niebinarnych na Uniwersytecie Jagiellońskim (2023/2024) Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ. Raport z badania*. Kraków: Uniwersytet Jagielloński

Gałkowski J. (2024) *Rekomendacje dotyczące poprawy sytuacji osób transpłciowych i niebinarnych w Uniwersytecie Rzeszowskim*. Rzeszów: Uniwersytet Rzeszowski.

Grabski B., Rachoń D., Czernikiewicz W., Dulko S., Jakima S., Muldenr-Nieckowski Ł., Mazurczak A. (2021) „Zalecenia Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego dotyczące opieki nad zdrowiem dorosłych osób transpłciowych – stanowisko panelu ekspertów.” *Psychiatria Polska*, 55(3), 701-708. <https://doi.org/10.12740/PP/OnlineFirst/125785>

Jej Perfekcyjność (2018) *Tworzenie szkoły wyższej przyjaznej studiującym osobom trans**.
Poradnik dla administracji uczelnianej. Warszawa: Queer UW.

Jej Perfekcyjność (2018) *Tworzenie szkoły wyższej przyjaznej studiującym osobom trans**.
Poradnik dla uczelni wyższych. Warszawa: Queer UW.

Kałowski P. (2022) „Publikacja polskiego tłumaczenia *Zaleceń dotyczących praktyki*

psychologicznej z osobami reprezentującymi mniejszości seksualne autorstwa Amerykańskiego Towarzystwa Psychologicznego". *Przegląd Psychologiczny*, 65(2), 29–34.
<https://doi.org/10.31648/przegldpsychologiczny.7718>

Kiełkiewicz-Janowiak A., Błaszowska H. i Dopierała-Kalińska W. (2024) *Język równościowy w UAM w Poznaniu. Rekomendacje dla społeczności akademickiej ze szczególnym uwzględnieniem równości płci*. Poznań: UAM. DOI 10.14746/amup.9788323244264

Kostrzewa Y., Dzierżanowski M., Rogaska K., Miecznikowski G. (2024) *Jak mówić i pisać o osobach LGBTQIAP+. Poradnik*. Warszawa: Wyd. Newsroom.

Kubisa J. (2022) „Przedmowa” [w:] Jej Perfekcyjność, Oddzielone, oddzieleni. Raport z badań nad sytuacją osób LGBTQ studiujących na Uniwersytecie Warszawskim, str. 9-10. Warszawa: Queer UW.

Pismo okólne nr 4/2024 Rektora UR z dnia 28 sierpnia 2024 r. w sprawie osób transpłciowych i niebinarnych w UR. Rzeszów: Uniwersytet Rzeszowski.

Kolektyw „Rada Języka Neutralnego”. *Słownik terminologii queerowej*.
www.zaimki.pl/terminologia

World Health Organization (2024) *Frequently asked questions on sexual and gender diversity, health and human rights - an introduction to key concepts. Second edition*. Geneva: WHO.

Dodatkową literaturę można znaleźć na stronie <https://asbir.pl/zasoby/> w zakładce „Osoby LGBT+ w przestrzeni akademickiej”.

