



Л Г Б Т И

КАК ДА
СЪЗДАДЕМ
ПРИБЩАВАЩА
ЗА ЛГБТИ
РАБОТНА
СРЕДА

<lgbti.frgi.bg>

Съставител: **Моника Писанкърнева**

Редактор: **Деница Любенова**

Коректор: **Мария Цекова**

Дизайн: **Студио Ъгъл**

Печат: **Амагеус принт**

ФРГИ

София, 2018

ISBN: 978-954-91902-0-5



ФОНДАЦИЯ
РАБОТНИЦА
ЗА ГРАЖДАНСКИ
ИНИЦИАТИВИ

подкрепяме инициативните

Как да създадем приобщаваща за ЛГБТИ работна среда

Равнопоставеността на работното място носи не само социални, но и чисто икономически ползи.

Възможността да бъдеш себе си на работното място отключва таланта и увеличава работоспособността, което е от огромно значение за компаниите, които искат да бъдат лидери на пазара.

Тази брошура е за работодателите, които искат да бъдат успешни, а също така не се страхуват да заемат про-активна позиция в подкрепа на човешките права и равнопоставеността на работното място.

Ние, участниците в проекта „Заедно за правата на ЛГБТИ хората в България“, осъзнаваме, че в България откритото говорене в полза на равнопоставеността на лесбийки, гей мъже, бисексуални, транс* (трансджендър) и интерсекс хора носи риск, особено за бизнес, който разчита изцяло на български клиенти. Популизмът, който почива върху негативните стереотипи за ЛГБТИ е пуснал дълбоки корени в българския контекст. Въпреки това вярваме, че именно компаниите могат да станат лидери за промяна в нагласите, защото да бъдеш лидер в бизнеса означава да поемаш рискове и да разчупваш стереоти-

пи, да утвърждаваш нов начин на мислене.

Различни международни изследвания показват, че създаването на приобщаваща работна среда е конкурентно предимство за бизнеса, защото подобрява лоялността на заетите във фирмата, както и стимулира тяхната креативност.

Тази брошура има за цел да запознае работодателите в България с ползите от въвеждане на политики на равно третиране и стимулиране на многообразието на работното място като продуктивна среда, в която избуяват индивидуалните постижения.

Равното третиране и недискриминация на ЛГБТИ на работното място има своите законови основания в България. Законът за защита от дискриминация, в сила от 01.01.2004 г. обръща специално внимание на защитата от дискриминация при упражняване на правото на труд. Защитените признаци включват пол и сексуална ориентация, а с въвеждане на поправка през 2015 г. закрилата по признак „пол“ се разпростира и върху случаите на смяна на пола. Работодателят заедно със синдикатите е длъжен да създаде условия за ефективно предотвратя-

твяване на всички форми на дискриминация на работното място.

Въпреки наличието на законови предпоставки за защита от дискриминация на работното място, много ЛГБТИ хора крият своята сексуална ориентация или полова идентичност и предпочитат да водят затворен живот, опитвайки се да прикрият една съществена част от своята индивидуалност.

Практическото прилагане на Закона за защита от дискриминация за създаване на климат на равнопоставеност и уважение към различията на работното място изисква:

- ▶ Изграждане на атмосфера на уважение на работното място,

- ▶ Зачитане и приемане на многообразието като богатство,

- ▶ Преразглеждане на политиките за подкрепа на партньорите на работниците/служещите,

- ▶ Превръщане на равнопоставеността в отговорност на всички работници,

- ▶ Стимулиране разкриването на ЛГБТИ, като съществен фактор за постигане на максимална професионална реализация на ЛГБТИ служителите, както и създаването на позитивни ЛГБТИ ролеви модели на работното място,

- ▶ Синхрон между политики и култура(атмосфера) на работното място: изграждане на култура на включване и недискриминация.

Ползи от създаването на Включваща работна среда за компаниите

- ▶ Подобряване на имиджа на компанията като работодател на работните възможности.

- ▶ Подобрена лоялност и задържане на наети лица: намаляване на икономическите загуби от текучество на кадри.

- ▶ Подобрено разбирателство на работното място между ЛГБТИ и останалите служители, позитивен работен климат.

- ▶ Привличане на таланти, стимулиране на иновациите, повишаване на конкурентоспособността.

Многообразието е богатство!

Какво преживяват ЛГБТИ служителите на работното място

Тормозът на работното място става все по-прикрит, но не по-малко застрашаващ усещането за удовлетвореност от работата на служителите. ЛГБТИ служителите са най-често засегнати от тормоз в случаите, в които не са разкрили своята сексуална ориентация или полова идентичност пред колегите си. Страхът от разкриване допълнително повишава стреса в работата им. Много ЛГБТИ хора споделят, че енергията, която им се налага да използват за прикриване на своята истинска идентичност, би могла да се вло-

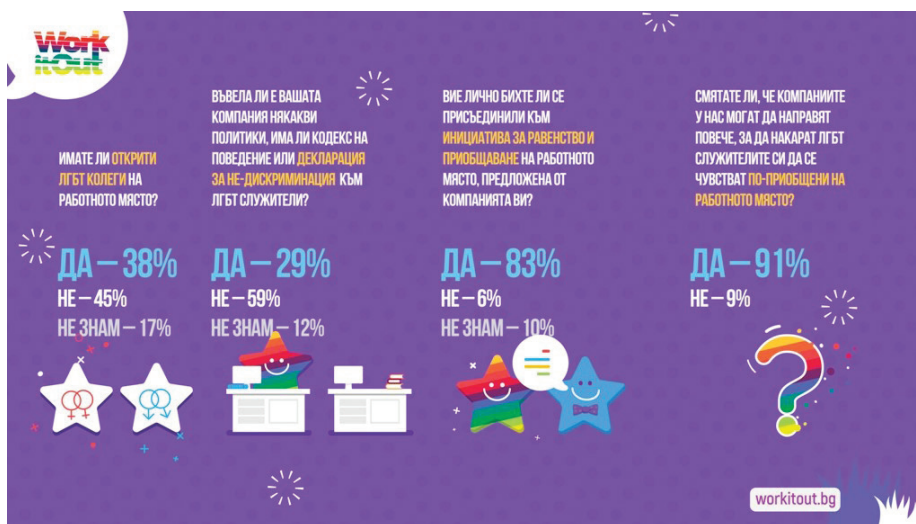
жи в нещо много по-продуктивно. Продуктивността в работата е първото, което страда в случаи на тормоз или страх от тормоз от колеги и работодатели.

Честата смяна на работни места е характерна за ЛГБТИ хора, които крият своята сексуална ориентация или полова идентичност поради страх от тормоз или затруднения в кариерното развитие. Това води до загуби както за фирмата, така и за лицето, което е принудено да „прескача“ от едно работно място на друго.

Какво е положението на ЛГБТИ служителите у нас

През октомври 2017 г. Фондация „Глас-България“ проведе онлайн анкетата сред около 200 служители на различни компании в България на тема „ЛГБТИ на работното място“. 91% от участниците в непредставителната анкета са на мнение, че бизнесите у нас могат да направят повече, за да накарат ЛГБТИ служителите си да се чувстват приобщени. Около 45% от анкетираните заявяват, че нямат открити ЛГБТИ колеги на работното място. Мнозинство са и онези, които признават, че работодателят им не прилага антидискриминативни политики

в компанията. На въпроса „Как би ви накарало да се чувствате, ако компанията, за която работите, открито подкрепи събития като София Прайд?“, 48% отговарят с „много добре“. За да стимулира въвеждането на политики за равно третиране на работното място на ЛГБТИ хора, Фондация „Глас-България“ иницира през 2017 г. създаването на платформата WorkItOut. Платформата свързва базирани в България местни и международни компании, които искат да направят своите работни места по-приобщаващи и разбират ползите от многообразието.



Стъпки към създаване на приобщаваща за ЛГБТИ работна среда

Стъпка 1: Въвеждане на политики

Работодателят може да допринесе за създаването на приобщаващ климат и среда, която стимулира себеизразяването вместо да го потиска. Приемането и оповестяването на политика на недискриминация на работното място обикновено изгражда онова вътрешно усещане за сигурност, което може да помогне на ЛГБТИ служителите да не се страхуват от разкриване пред колегите си.

Компании, които открито изразяват позитивно отношение към многообразието на работното място също така най-лесно

привличат и задържат таланти. Взаимовръзката между свобода на изразяване и стимулиране на талантите и иновациите е уставна отгавна. Ето защо, редица фирми въвеждат политики за уважение към различията. Управителите и старши мениджърите са първите, които оповестяват наличието на такива политики още от етапа на провеждане на интервю за работа и наемане/подписване на договор с нов служител. Но не би трябвало да са единствените, които следят за системното прилагане на тези политики. Особено важно е политиката за

недискриминация и стимулиране на многообразието на работното място да се споделя открито и от всички служители на средно

управленско ниво. Именно тяхното поведение на ежедневна база формира това, което наричаме „приобщаваща работна среда“.

Стъпка 2: Изграждане на позитивни ЛГБТИ ролеви модели на работното място

„Разкриването“ на ЛГБТИ на работното място е акт на лидерство и вдъхновение за други ЛГБТИ лица, които все още не са добили увереност да го направят. Откритите ЛГБТИ хора гледат на своето разкриване като на принос към разчупване на статуквото и отваряне на работното място към приемане на различията. Като цяло се смята, че наличието

на открити ЛГБТИ хора на работното място задава стандарт на уважение и зачитане на индивидуалността, който се спазва и от останалите колеги. В този смисъл, компания, която иска да изгради имидж на работодател на равните възможности се стреми на всяка цена да създаде атмосфера, привличаща и приобщаваща открити ЛГБТИ хора.

Стъпка 3: Обмен на добри практики с други фирми чрез включване в платформата WorkItOut

От началото на 2017 в България съществува и бизнес платформа за обмен на информация и добри практики по темата - WorkItOut. Това е мрежа на базирани в България местни и международни организации, които искат да направят своите работни места по-приобщаващи и включващи ползите от многообразието. Целта на платформата е да насърчи положителна бизнес и икономическа среда за равенство на възможностите за всеки служител в България, както и зачитането на правата на ЛГБТИ хората при тяхното наемане на

работа, обучение и кариерно развитие.

Всяка компания, която има чувствителност по темата и иска да се развива в тази посока, може да се присъедини към платформата на www.workitout.bg. Чрез включването си, тя ще стане част от група прогресивни организации за обмен на идеи и опит, ще получи достъп до редовните събития и лекции, организирани от Платформата, както и до външна експертиза и консултации за прилагане на принципите на приобщаване и равенство за ЛГБТИ служителите.

Стъпка 4: От приобщаваща политика към приобщаваща практиката

Наличието на приобщаващи политики няма да промени средата, без ежедневното им прилагане в практиката. По-горе споменахме ролята на старши управителите, както и на персонала на средно управленско ниво за оповестяване на тази политика и прилагането ѝ в ежедневието. Следващата стъпка е изграждането на недискриминиращи отношения между самите работници. Политиките са ефективни едва когато започнат да променят отношенията.

Много ЛГБТИ служители споделят, че въпреки наличието на политики за недискриминация на работното място, които са публично оповестени от фирмата, в ежедневието те усещат неприемане от страна на колегите си, защото не се вписват в традиционния модел за „жена“ или „мъж“, който предпоставя хетеросексуалността като норма. Особено чувствителни към прояви на предразсъдъци са транс* хората. Липсата на джендър-неутрална тоалетна, например, би могла да постави транс* служителите в изключително неудобна ситуация.

Обученията за разбиране и приемане на различията на работното място са един от начините за постигане на промяна в нагласите, стига да се провеждат от ква-

лифицирани обучители, които са добре запознати с ЛГБТИ терминологията и с проблемите, с които се сблъскват ЛГБТИ на работното място.

Изграждането на култура на приемане на различията и недискриминация е непрекъснат процес, а не веднъж завинаги постигнат резултат. Въвеждането на политики е отправната точка. Прилагането на тези политики в практиката не само в ситуации, които изискват санкция, но и в положителен смисъл е важно условие за промяна в нагласите. Служителите на средно и високо управленско ниво следва да се стремят да говорят позитивно и с уважение за ЛГБТИ хората. Повод за това може да бъде актуална на пазара книга или филм, или друг тип новина, завладяла медиите.

При всяко вътре-фирмено партито е желателно работодателят да окуражава всички служители, включително ЛГБТИ, да доведат и представят своите партньори. Организиране на „Ден на разкриването“ за топ-менеджърите, например, задава стандарт на откритост и уважение към различията, който впоследствие може да се приложи с по-голяма лекота и от останалите служители във фирмата.

Няколко важни факти за приобщаването на транс* служители

Понятието „транс*“ или „транс хора“ все по-често се използва като обобщаващ термин, който включва многобройни разнообразни полови състояния, при които едно лице не се чувства комфортно с пола, определен при раждането и избира друг пол или предпочита да не се самоидентифицира по признак пол. Понятието транс-сексуален се счита за остаряло и не се използва вече. Приемлива е употребата на понятието „трансджендър“, но не всички транс хора го предпочитат (важно е един работодател да се вслушва в понятието, с което един транс човек се самоопределя и да използва същото понятие).

Транс* хората по-често стават жертва на дискриминация и неприемане на работното място в сравнение с лесбийките и гей мъжете, или бисексуалните. Изследвания в Германия сочат, че между 30 и 40% от трансджендър хората не получават работа поради разминаване между техните лични документи и пола идентичност, а между 15 и 30% губят работата си, когато започнат „преход“ на работното място.

Преходът, наричан още „смяна на пола“ най-често се изразява в при-

емането на хормони, които променят външните полови белези на лицето, или промяна в начина на обличане (например транс човек, който по лични документи е мъж, но започва да носи поли и рокли на работното място тъй като се самоидентифицира като жена). Преходът може да включва или не промяна в гражданския пол и личните документи на лицето. Не всички трансджендър хора считат за необходимо да приемат хормони или да приемат административна процедура за промяна в своя граждански пол. Смяната на пола в общия случай е свързана с промяна на начина, по който едно лице се самоидентифицира. Неприкосновеността на тялото е основно човешко право, следователно не може работодателят да формира очаквания един трансджендър служител непременно да предприеме хормонална терапия или хирургическа интервенция, за да приведе тялото си в съответствие с пола, с който се самоидентифицира. В допълнение, някои транс* хора не желаят да се самоидентифицират нито като мъж, нито като жена. Промяната на пола при трансджендър хората може да включва избор на ново име.

На база на всичко описано по-горе, какви могат да бъдат политиките за приобщаване и равно третиране на транс* хората на работното място? Основният принцип, който един работодател трябва да следва, е принципът на зачитане на правото на всеки човек да се самоидентифицира с избран от самия човек пол, който може да съответства или не на пола, приписан при раждането, както и правото на всеки човек да

избере да не се самоидентифицира на основа пол и да не бъде третиран от останалите като жена или като мъж, а като джендър-неутрален. Приобщаващата политика също така включва правилото работодателят да се обръща към транс* служител с избраното от самия служител име, без значение дали то съвпада с името в личните документи. Това правило следва да се прилага от всички колеги на работното място.

Как една компания да създаде приобщаваща среда за транс* служители

- ▶ На първо място, чрез публикуване на обяви за работа, написани с джендър-неутрален или джендър-неспецифичен език. Избягването на лични местоимения за мъж/жена и употреба на множествено число е един от начините за създаване на джендър-неутрални обяви за позиции. Например: „Компания наема електроинженери. В момента търсим кандидати за една работна позиция. Успешните кандидати са с магистърска степен от технически университет и високо ниво на владеене на английски език.“
- ▶ Менеджърите „Човешки ресурси“ е необходимо да преминат курсове за подготовка за работа с транс* кандидати и служители.
- ▶ Фирмата номинира лице за контакт с транс* служители. Добре е лицето за контакт да бъде квалифицирано, компетентно по трансджендър въпроси и чувствително към проблемите, които един транс* човек би могъл да срещне на работното място.
- ▶ Подкрепа при „разкриване“. Работодателят носи основната отговорност да създаде приятелска среда за транс* хората и да ги подкрепи в процеса на разкриване пред колегите и утвърждаване на тяхната полова идентичност.

- ▶ За да подпомогне гладко осъществяване на „преход“ или „смяна на пола“ на работното място за свой транс* служител, работодателят може да прикани всички служители да започнат да употребяват новото име, избрано от лицето, както и да се обръщат към лицето с местоимение, което съответства на новата полава идентичност. В англо-езична среда, много транс* хора предпочитат да се самоидентифицират с местоимението „те“, вместо „той“ или „тя“. Трябва да се има предвид трудността за употреба на полово-неутрално обръщение в българския език. В такъв случай е окуражаващо обръщението с личното име, предпочитано от човека.
- ▶ Джендър-неутрални тоалетни са препоръчителни, но ако няма такива, всеки трансджендър служител следва да има възможност да ползва тоалетната, която съответства на неговата полава самоидентификация.

Препоръки за създаване на приобщаваща работна среда за интерсекс служители

Интерсекс хората са родени с физически и/или хормонални и/или генетични характеристики, които са извън определените за женски или мъжки; възможно е да са в комбинация от женски и мъжки; или нито женски, нито мъжки. Съществуват много форми на интерсекс състояния; това е спектър или общо понятие, а не една-единствена категория.

В много случаи интерсекс хората нямат външни полови белези, които да ги отличават от пола, определен при раждането им, поради което тяхното интерсекс състояние остава скрито. Това обаче не означава, че те се чувстват

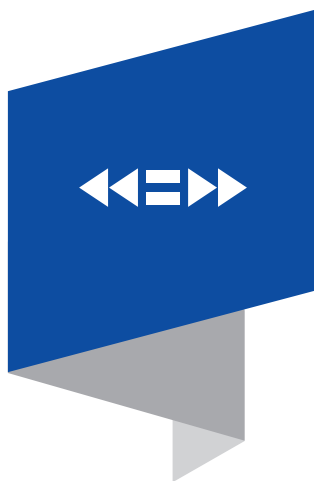
комфортно с пола, определен при раждането им. Някои интерсекс хора не желаят да се самоидентифицират като жена или мъж, и предпочитат към тях да се обръщат с джендър-неутрален език, както и с лично местоимение „те“, вместо „тя/той“.

Някои интерсекс хора са претърпели силно травматизиращи медицински интервенции в ранна детска възраст, целящи да „нормализират“ техните тела. Тези интервенции обикновено се провеждат без информираното съгласие на самия интерсекс човек (по решение на лекарите със съгласие на родителите). Не са малко случаи

ите, в които интерсекс хора, чиито тела са били „коригирани“, за да наподобяват женско или мъжко тяло, и съответно като деца са били отгледани като момичета или момчета, впоследствие не се чувстват комфортно с това и предприемат стъпки за промяна на пола. В такива случаи всички препоръки, които важат за третиране на транс* служители на работното място важат и при интерсекс хора.

Интерсекс служителите, както и някои транс* служители може да имат специфични нужди във

връзка с допълнителното здравно осигуряване, предлагано от работодатели. Добра практика е работодателят да се информира за тези нужди и да ги вземе пред вид при договаряне на осигурителните пакети. При провеждане на здравни профилактични прегледи, работодателят е длъжен да информира предоставящите услугата за наличието на транс* или интерсекс служители и да предотврати задаването на неудобни въпроси, стигматизация или медиализация на транс* и интерсекс служителите.



Речник

- ▶ **ЛГБТИ:** най-често използваният акроним за лесбийки, гей, бисексуални, транс(с)жендър) и интерсекс хора
 - ▶ **Сексуална ориентация:** се отнася до капацитета на всеки човек за дълбока привързаност, емоционално и сексуално привличане и интимни и сексуални отношения с индивиди от различен пол, или същия пол, или с повече от един пол.
 - ▶ **Полова идентичност:** отнася се до дълбоко преживяването от всеки човек усещане за полова принадлежност, което може да съответства или да не съответства с пола, който им е приписан по рождение.
- По-подробен речник на термините, свързани с ЛГБТИ можете да видите на <lgbti.frgi.bg>

Използвана литература

- **Working It Out:** Driving Business Excellence by Understanding Lesbian, Gay & Bisexual Workplace Experiences by Brian McIntyre and Elizabeth Nixon. Published by the Gay and Lesbian Equality Network (GLEN), Ireland, 2014.
- **Transgender on the job:** first it was taboo. But what about now? By Trans* at Work, Germany, 2014
- **www.workitout.bg** — българската бизнес платформа за ЛГБТИ приобщаваща работна среда.

◀◀ Заедно за правата на
ЛГБТИ хората в България ▶▶

Настоящата брошура се издава от Фондация „Работилница за граждански инициативи“ в рамките на проект „Заедно за правата на ЛГБТИ хората в България“. Проектът е съфинансиран по Програма „Права, равенство и гражданство“ на Европейския съюз и цели повишаване на информираността за положението на ЛГБТИ хората в България.

Проектът се изпълнява от консорциум в състав: Фондация „Работилница за граждански инициативи“, Български дарителски форум, Българско училище за политика „Димитър Паница“, Фондация „Глас-България“, Младежка ЛГБТ организация „Действие“ и Синдикат „Образование“ към КТ „Подкрепа“. Повече за проекта можете да научите на lgbti.frgi.bg.

Изразените тук становища са на Фондация „Работилница за граждански инициативи“ и не представляват официална позиция на Европейския съюз.

ФРГИ

София

Ел. адрес:

wcif@wcif-bg.org

www.frgi.bg



ФОНДАЦИЯ
РАБОТИЛНИЦА
ЗА ГРАЖДАНСКИ
ИНИЦИАТИВИ

подкрепяме инициативните

