

Руслан Саволайнен
Екатерина Артемьева

БИЗНЕС КАК СОЮЗНИК

Руководство по созданию
инклюзивных рабочих мест
для ЛГБТ+ людей в России

18+

2021

Руслан Саволайнен
Екатерина Артемьева

БИЗНЕС КАК СОЮЗНИК:

Руководство по созданию инклюзивных
рабочих мест для ЛГБТ+ людей в России

ЛГБТ-группа «Выход» признана Минюстом
незарегистрированным общественным
объединением, выполняющим функции
иностранного агента

Содержание:

Введение.....	1
Анализ закона о пропаганде.....	3
ЛГБТ-терминология: что вам стоит знать.....	12
С чем сталкиваются ЛГБТ-люди на рабочих местах.....	30
Практики инклюзии, которые могут использовать работодатели.....	38
Важные даты для ЛГБТ-сообществ.....	52

Введение

Брошюра посвящена созданию инклюзивных рабочих мест для ЛГБТ-людей в России. Мы приводим практики из опыта российских и международных компаний.

В брошюре мы отвечаем на один из самых распространенных вопросов: какое влияние на работодателей оказывает закон о «пропаганде нетрадиционных сексуальных отношений среди несовершеннолетних». Мы освещаем итоги нашего исследования 2019 года, показывающего, с какими барьерами сталкиваются ЛГБТ-люди в России на рабочих местах.

В самом начале разговора нам необходимо определиться, что мы называем инклюзивностью.

Говоря об инклюзии, мы часто подразумеваем защиту прав людей с инвалидностью, но этот термин используется и в более широком понимании. Это устранение любых барьеров, препятствующих полноценному участию людей

во всех сферах жизни: от трудоустройства до использования социальных сетей. В широком смысле термин касается и включения людей с различными особенностями, связанными с их социальным статусом, национальностью, сексуальной ориентацией, гендерной и другими идентичностями.

Анализ закона о пропаганде

Закон о «пропаганде нетрадиционных сексуальных отношений среди несовершеннолетних» в России вступил в силу 30 июня 2013 года. С тех пор ни один работодатель не был привлечен к ответственности за нарушение этого закона. Шесть лет отсутствия судебной практики демонстрируют невозможность применения этого закона в трудовых отношениях.

В 2017 году Европейский Суд по правам человека в деле «Баев и другие против России» признал этот закон нарушающим права человека, право на свободу выражения мнения и запрет дискриминации и рекомендовал России его отменить.

Что же включает в себя «пропаганда» по мнению российских законодателей и правоприменителей? Это всегда совокупность всех признаков. Отсутствие хотя бы одного из них уже указывает на то, что никакой пропаганды нет.

Во-первых, это распространение информации – устно, через видео, тексты или любым другим способом. Факт нахождения гомосексуального, бисексуального или трансгендерного человека в компании, пусть даже в публичном месте, распространением информации не является.

Во-вторых, действия по распространению информации должны преследовать одну из следующих целей:

Первая группа целей:

Формирование у несовершеннолетних:

- нетрадиционных сексуальных установок;
- привлекательности нетрадиционных сексуальных отношений;
- искаженного представления о социальной равноценности традиционных и нетрадиционных сексуальных отношений.

Вторая группа целей:

- Навязывание несовершеннолетним информации о нетрадиционных сексуальных отношениях, вызывающей интерес к таким отношениям.

То есть закон говорит, что только целенаправленные активные действия по формированию или навязыванию отношения могут подпадать под его действие (при наличии всех иных признаков).

На практике ни законодатели, ни юристы не понимают, что это за цели и как их нужно достигать, чтобы попасть под действие закона о «пропаганде». По опыту ЛГБТ-инициативной группы «Выход», все попытки привлечения людей к ответственности по статье «о пропаганде» ничем не заканчивались. Очень часто суды отказывались рассматривать материалы, ссылаясь на то, что не понимают, какие

именно действия сотрудники правоохранительных органов посчитали «пропагандой» и почему.

В-третьих, самое главное, что такая «пропаганда» возможна только среди несовершеннолетних, то есть лиц, не достигших 18-летнего возраста. «Пропагандировать» какие-либо отношения совершеннолетним можно; закон не устанавливает никакой ответственности за это, поскольку такой подход – реализация свободы выражения мнений, одного из базовых прав человека. Отсюда вывод – все ограничения касаются только и исключительно несовершеннолетних и взаимодействия с ними. В Постановлении от 23.09.2014 года №24-П Конституционный Суд РФ разъяснил, что информирование несовершеннолетних

Что это значит на практике для компании?

1. Если в компании нет несовершеннолетних, то пропаганды нет и не будет.

Если в компании работают люди старше 18 лет, то любые вопросы о сексуальной ориентации и гендерной идентичности могут свободно обсуждаться. Если в отделе работают люди старше 18 лет, а за его пределами есть несовершеннолетние, то обсуждение вопросов в отделе законом не запрещено. В большинстве компаний работают люди старше 18 лет, поэтому на такие компании закон о «пропаганде» в трудовых отношениях не распространяется. Ограничение возможностей обсуждения таких вопросов неуместно, поскольку необоснованно ограничивает возможности ЛГБТ-людей быть такими же работниками, как и другие, и не позволяет им быть частью социума, сложившегося в компании.

2. Пропаганда – целенаправленные действия, всегда направленные на несовершеннолетних с определенными целями (см. выше).

Пропагандой не являются: факт нахождения в компании работника, являющегося гомосексуалом, бисексуалом или трансгендерным человеком; фото его партнера на рабочем столе; обсуждение любых вопросов гомосексуальности, бисексуальности и трансгендерности в отсутствие несовершеннолетних; проведение специальных мероприятий в поддержку равенства, создание групп поддержки, распространение по корпоративной электронной почте информации о необходимости поддержки трансгендерного перехода сотрудника; предоставление однополым незарегистрированным парам таких же социальных гарантий, как и гетеросексуальным парам в браке и все иные действия, не подпадающие под определение пропаганды.

Российское законодательство не допускает дискриминацию людей в зависимости от их сексуальной ориентации или гендерной идентичности. Статья 3 Трудового Кодекса РФ указывает, что любые различия, не основанные на трудовой функции работника, являются дискриминацией. Поэтому путь равенства между всеми работниками вне зависимости от сексуальной ориентации и гендерной идентичности, поддержка уязвимых групп и повышение

их видимости в компании – это требование и времени, и закона, и прогресса.

Макс Оленичев, правовой советник ЛГБТ-группы «Выход»

Мы также задали вопрос о влиянии закона о пропаганде на работодателей юристам компании «Hogan Lovells»

Как закон о пропаганде может повлиять на компанию, если она внедряет антидискриминационные политики в отношении ЛГБТ-людей?

Закон 2013 года, запрещающий распространение среди несовершеннолетних информации, пропаганди-

рующей нетрадиционные сексуальные отношения, а также вводящий административную ответственность за нарушение такого запрета, не применяется к внутренним положениям и политикам российских компании в той степени, в которой среди работников компании отсутствуют несовершеннолетние. Такие положения и политики не доступны широкой публике. Например, они не опубликованы на внешнем сайте компании, к которому несовершеннолетние имеют открытый доступ. Во всем остальном принятый в компании антидискриминационный подход в отношении ЛГБТ-людей, безусловно, идет на пользу развитию компании, поддерживает и объединяет коллектив, помогает сотрудникам чувствовать себя комфортно в рабочей атмосфере и максимально раскрывать свой потенциал.

Юрист «Hogan Lovells»

ЛГБТ-терминология: Что вам стоит знать

Сексуальная ориентация

Гей (гомосексуальный мужчина) — мужчина, который испытывает эмоциональное, романтическое и/или сексуальное влечение исключительно или преимущественно к мужчинам.

Лесбиянка (гомосексуальная женщина) — женщина, которая испытывает эмоциональное, романтическое и/или сексуальное влечение исключительно или преимущественно к женщинам.

Бисексуальные люди (бисексуал, бисексуалка) — люди, способные испытывать эмоциональное, романтическое и/или сексуальное влечение как к мужчинам, так и к женщинам, не обязательно в равной степени и не обязательно одновременно.

Пансексуальные люди (пансексуал, пансексуалка) – люди, способные испытывать эмоциональное, романтическое и/или сексуальное влечение к людям вне зависимости от пола или гендера. Гендер и половые характеристики в построении отношения для пансексуальных людей не играют значимой роли («люблю человека, а не его пол»).

Гендер, пол, трансгендерность

Гендерная идентичность — это то, кем человек себя ощущает, как определяет себя в категориях гендера. Человек может идентифицировать себя в мужском гендере (мальчик, мужчина), женском (девочка, женщина) или альтернативном (небинарный человек). Гендерная идентичность — это внутренне переживаемое ощущение, поэтому она не обязательно видна окружающим.

Трансгендерные люди — те, чья гендерная идентичность не совпадает с полом, приписанным при рождении. Слова «трансгендерные» и «транс» являются прилагательными: «трансгендерный мужчина», «транс женщина»; употреблять их в качестве существительных («трансгендеры», «трансы») не следует.

Цисгендерные люди — те, чья гендерная идентичность совпадает с полом, приписанным при рождении. Слово «цисгендерные» не является уничижительным или оскорбительным. Этот нейтральный термин был введен во избежание разделения людей на просто «людей» и «транс*людей». Наличие симметричных нейтральных терминов для людей, согласных с приписанным при рождении полом, и для людей, несогласных с ним, выражает равноправие и равную ценность людей из обеих категорий. Слова «цисгендерные» и «цис» являются прилагательными: «цисгендерная женщина», «цис мужчина»; употреблять их в качестве существительных («цисгендеры», «цисы») не следует.

Гендерная роль — совокупность социальных норм и установок, определяющих, какое поведение считается допустимым, подходящим или желательным, а также нежелательным для человека в зависимости от их гендерной принадлежности (принадлежности к женщинам или мужчинам).

Гендерное самовыражение — выражение человеком разных аспектов гендерной идентичности или гендерной роли через внешность, поведение, выбор одежды и аксессуаров. Гендерное самовыражение может как соответствовать гендерной идентичности человека, так и не соответствовать ей. (Пример: “В обществе распространен стереотип, что геев всегда легко заметить по гендерному самовыражению. Считается, что геи ведут себя более женственно, чем гетеросексуальные мужчины. На самом деле, это не так. Гендерное самовыражение гея может быть традиционно-маскулинным, может быть феминным, а может быть нейтральным: комбинировать разные черты”).

Гендерно-неконформный — человек, чье гендерное самовыражение и поведение отличаются от ассоциирующихся с полом, приписанным при рождении и нарушают сложившиеся в обществе стереотипы о том, как должны вести себя мужчины или женщины. (Пример: “Катя - очень гендерно-неконформная девушка. Она предпочитает унисекс и мужскую одежду, занимается тяжелой атлетикой, носит короткую стрижку. Ей неприятны стереотипы о том, что девушка должна быть хрупкой, улыбчивой “хранительницей очага”. Для Кати важно, чтобы окружа-

ющие видели в ней сильного и уверенного человека. В детстве Катю называли пацанкой и дразнили, что она хочет быть мальчиком. Но Катя - девушка и ей нравится быть девушкой. Ей просто не нравятся гендерные стереотипы и требования им соответствовать. Окружающие часто перешептываются, мол, Катя - точно лесбиянка. Но нет! Кате всегда нравились мужчины. Она - гендерно-неконформная гетеросексуальная цис-девушка”).

Приписанный при рождении пол («акушерский пол») — категория, в которую человек принудительно помещается при рождении на основании предполагаемого типа репродуктивной системы (определяемого, как правило, по внешнему виду гениталий младенца). Эта категория имеет юридическую силу и обозначается в паспортах, иных удостоверениях личности и многих официальных документах (т. н. «гендерный маркер», «паспортный пол», «юридический пол»). Традиционно имеет два взаимоисключающих варианта: «мужской» или «женский». В Российской Федерации в свидетельстве о рождении сейчас невозможно получить какое-то иное обозначение.

Гендерная дисфория — дискомфорт или дистресс, связанный с несоответствием между гендерной идентичностью человека и полом, приписанным при рождении; гендерной идентичностью и первичными и вторичными половыми характеристиками, а также между гендерной идентичностью и восприятием гендера человека окружающими. Чтобы избавиться от гендерной дисфории, трансгендерные люди могут совершать транс*переход.

Трансгендерный мужчина (транс*мужчина) — человек с приписанным при рождении женским полом, определяющий себя как мужчину. Трансгендерные мужчины могут также использовать для обозначения своей идентичности слова «транссексуал», «транссексуальный мужчина», «ФТМ».

Трансгендерная женщина (транс*женщина) — это человек с приписанным при рождении мужским полом, определяющая себя как женщину. Трансгендерные женщины могут использовать для описания себя слова «транссексуалка», «транссексуальная женщина», «МтФ».

MтФ, MtF (англ. male-to-female, здесь: из-мужчины-в-женщину) — термин, ранее использовавшийся для обозначения трансгендерных женщин и трансфеминных людей. Мы не рекомендуем использовать данный термин по нескольким причинам. «MtF» происходит от терминов «female»/«male», обозначающих биологические половые признаки («самка»/«самец»). Мы придерживаемся мнения, что тело не определяет человека и не находим уместным использовать биологическое обозначение телесных признаков, к которым люди (предположительно) стремятся, для обозначения самих людей. Подобный подход сводит человека к телесным характеристикам. Он также сводит смысл трансгендерного перехода к достижению этих телесных изменений, что не соответствует действительности. Наконец, в большинстве контекстов отсылка к приписанному полу человека не является необходимой и может быть неэтичной. Вместо «MтФ» рекомендуется употреблять, в зависимости от контекста и идентичности человека, термин «трансгендерная женщина» или «трансфеминный человек». Однако, если человек говорит о себе «MтФ», это самоназвание важно уважать. Аналогично с термином «ФтМ», который ранее использовался для обозначения трансгендерных мужчин.

Небинарный человек — человек, чья идентичность не вписывается в бинарные гендерные рамки (то есть человек, который не идентифицирует себя полностью ни как женщина, ни как мужчина). К примеру, небинарные люди могут идентифицировать себя и как мужчину, и как женщину (например - бигендер, пангендер, андрогин); ни мужчину, ни женщину (агендер, гендерно-нейтральный человек); как перемещающихся между гендерами (гендерфлюид) или как представителей «третьего» или «альтернативного» гендера.

«Транс» — часто используемый короткий термин для обозначения трансгендерных людей. Некоторые трансгендерные люди используют его для описания себя и своей идентичности («я - транс»), но тем не менее, это слово считается некорректным. Недоброжелатели часто используют его с уничижительным, оскорбительным подтекстом («развелось этих трансов ненормальных»), и мы не рекомендуем его употреблять.

Трансгендерный переход (транс*переход, переход, транзишн) — это процесс, в рамках которого трансгендерный человек приводит своё гендерное самовыражение

(внешность, телесность, имя, поведение) в соответствие со своим самоощущением. Трансгендерный переход может включать (или не включать) в себя: изменение грамматического рода и местоимений, изменение имени, внешности (стиля, причёски и т. п.), телесных характеристик (чаще всего при помощи заместительной гормональной терапии, реже — при помощи хирургических операций), смену документов, удостоверяющих личность. Переход часто требует большого вложения ресурсов: финансовых, временных, эмоциональных. Почему же люди решаются на это, почему это так важно? Для трансгендерных людей переход — это возможность выглядеть и/или восприниматься другими определённым образом (как женщина, как мужчина, как андрогинный человек). Многие люди для описания трансгендерного перехода используют некорректный, но устоявшийся в русском языке термин «смена пола». Этот термин некорректен и нелогичен, мы не рекомендуем его использовать. Во-первых, он вводит людей в заблуждение и поддерживает стереотип о том, что с помощью какого-то однократного действия можно изменить сразу всё: и тело, и документы, и то, как тебя воспринимают окружающие (для многих трансгендерных людей такое волшебное

превращение было бы, несомненно, желанным и удобным. Но мгновенных превращений не бывает: переход всегда растянут во времени и включает более, чем одно действие. Во-вторых, пол — это сочетание множества аспектов (некоторые из которых изменить невозможно): гормонального фона, набора хромосом, строения гениталий, особенностей телосложения, тембра голоса, типа роста волос и т. п. Чаще всего под этим термином понимают хирургические операции на гениталиях. Но пол не определяется формой гениталий. Операции на гениталиях делает очень небольшой процент трансгендерных людей. Термин «смена пола» только вводит людей в заблуждение и усугубляет путаницу.

Операции, подтверждающие гендер (также «операции по коррекции пола», «аффирмативные хирургические вмешательства») — хирургические операции, изменяющие первичные и/или вторичные половые характеристики, чтобы тело и внешность человека в большей степени соответствовали его или её гендерной идентичности. Хирургические операции могут быть важной частью трансгендерного перехода, так как они помогают облегчить дисфорию. Такие операции включают мастэкто-

мию, гистерэктомию, метоидиопластику, фаллопластику, пластическую операцию по увеличению молочных желёз, орхиэктомию, вагинопластику, операцию по феминизации лица и/или другие хирургические процедуры. Не все трансгендерные люди стремятся сделать эти операции.

Транссексуализм - диагноз, необходимый для получения доступа к гендерно-аффирмативным процедурам (код F.64), согласно предыдущим и ныне действующей версиям МКБ. В уже опубликованной МКБ-11 данный диагноз заменен на «Гендерное несоответствие/неконгруэнтность» и перенесен в непсихиатрический раздел «Состояния, влияющие на сексуальное здоровье».

Трансфеминный — определение человека, каких-то отдельных черт или же направления перехода как феминного. **Трансмаскулинный** по аналогии (“Аня - трансфеминный человек; она сейчас в процессе перехода - принимает феминизирующие гормоны”. “Лёша - транс*парень. Он хочет восприниматься окружающими как мужчина и поэтому решился на трансмаскулинный переход”)

Феминизация — процесс, в ходе которого человек приобретает некоторые феминные черты. Обычно используется по отношению к процессам медицинского перехода.

Маскулинизация обозначает приобретение маскулинных черт.

Феминные черты — черты, в своей совокупности традиционно относящиеся к женской гендерной роли или внешности. Маскулинные черты относятся к мужской гендерной роли или внешности. Например, согласно принятым в нашем обществе нормам, длинные волосы и юбки носят преимущественно женщины - соответственно, это феминные черты. Узкие бёдра, широкие плечи, борода и усы считаются маскулинными чертами.

Гендерный маркер («паспортный пол») — указание на пол или гендер человека (Ж, М) в документах (например, в паспорте или свидетельстве о рождении).

Гормональная терапия (заместительная гормонотерапия, ЗГТ, ГРТ) — использование гормональных препаратов для маскулинизации или феминизации тела, чтобы его физические характеристики больше соответствовали гендерной

идентичности человека. Люди, которые хотят феминизации тела, принимают антиандрогены и/или эстрогены. Люди, которые хотят маскулинизации, принимают тестостерон. Гормональная терапия может быть важной частью терапии, которая способна облегчить гендерную дисфорию.

Интерсекс — термин для описания опыта человека, рожденного с половыми признаками (включая гениталии, половые железы, репродуктивные органы и набор хромосом), которые не вписываются в типичное определение мужского или женского тела. Интерсекс вариации могут быть заметны при рождении. Например, если ребёнок рождается с «нетипичными» гениталиями, они могут проявиться во время полового созревания (когда половое созревание не наступает или проходит не так, как у большинства людей), при попытке забеременеть или позже в жизни. В некоторых случаях люди могут так никогда и не узнать о том, что они интерсекс-люди.

Транс-инклюзивный (от англ. include — включать в себя) — «включающий» транс*людей, то есть учитывающий их потребности и специфику трансгендерного опыта.

Трансфобия — установки, которые могут привести к обесцениванию, предвзятому отношению и ненависти к трансгендерным людям. Трансфобия может приводить к дискриминации в области труда, преследованию и насилию. Трансгендерные люди могут разделять эти установки о себе. Это называется интернализованной (внутренней) трансфобией.

Трансмизогиния — термин, означающий одновременно сексистские и трансфобные установки, которые в сумме оказывают особенно неблагоприятное воздействие на трансгендерных женщин и транс*феминных персон.

Кроссдрессинг — ношение одежды, аксессуаров и/или макияжа, а также использование других элементов гендерного выражения, которые, согласно культурным нормам, не принято использовать людям с их считаваемым полом. Кроссдрессинг не всегда отражает гендерную идентичность или сексуальную ориентацию человека. Человек, который занимается кроссдрессингом, - кроссдрессер (в прошлом использовался термин «трансвестит»). Сейчас он считается устаревшим, и мы не рекомендуем его использовать.

Слэнг, который полезно знать

Каминг-аут (coming out , каминаут) — процесс добровольного и открытого признания человеком своей негетеросексуальности или трансгендерности. (Пример: “Недавно Миша сделал каминг-аут на работе. Большинство коллег спокойно и доброжелательно восприняли информацию о том, что Миша-гей, хотя некоторые были удивлены и смутились”).

Аутинг (от англ. outing — раскрытие, разоблачение) — «принудительный каминг-аут», то есть насильственное раскрытие информации о сексуальной ориентации и/или трансгендерности, либо о другом стигматизированном признаке человека без согласия.

Пасс (от англ. pass — сойти за кого-либо, пройти незамеченным) — «считывание» человека окружающими людьми. Это, то, как окружающие гендерируют человека, то есть приписывают гендер на основе внешних признаков и своих представлений. Транс*люди могут стремиться к какому-то определённом «пассу». Например, трансгендерная

женщина, скорее всего, стремится к «женскому пассу» - т.е. к тому, чтобы окружающие считывали и воспринимали ее строго как женщину, а могут этого и не делать. Само понятие является спорным, потому что самовосприятие человека оказывается привязанным к такой неустойчивой вещи, как мнение окружающих. К сожалению, в нашей реальности приходится с этим считаться, поэтому термин «пасс» в транс*сообществе используется часто.

Стелс (от англ. stealth — скрытность, незаметность) — образ жизни трансгендерных людей, когда они считаются в обществе как цисгендерные люди их гендера. Трансгендерный мужчина живет в стелсе, если его окружение знает его как цисгендерного мужчину и не знает о его трансгендерности (аналогично относительно трансгендерных женщин).

«В шкафу» — сленговое обозначение «скрытного» образа жизни, который ведут ЛГБТ+, скрывая свою сексуальную ориентацию и/ или гендерную идентичность от своего окружения и от общества в целом.

Деднейм (от англ. dead name — «мёртвое имя») — имя, которое трансгендерный человек больше не использует. Обычно это имя, данное при рождении. Оно может быть паспортным (то есть указанным в паспорте), а может быть и просто «мёртвым», нигде не указанным, если записи в документах были изменены.

Другое

Стигма (стигматизация) — стереотипное приписывание людям отрицательных или позорных качеств на основе (предполагаемой или реальной) принадлежности к определенной социальной группе или (предполагаемого или реального) обладания некоторыми признаками. Ведет к негативному отношению, дискриминации, социальной изоляции и насилию в адрес стигматизируемых людей, а также к многочисленным психологическим проблемам у последних (т. н. «стресс меньшинства»).

Исследование положения ЛГБТ-людей на рабочих местах в России.

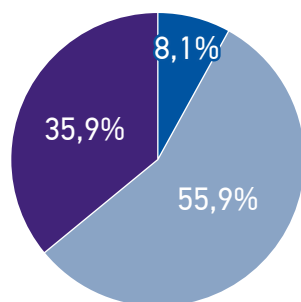
В 2019 году мы инициировали исследование, которое дало нам объективную картину того, с чем ЛГБТ-люди сталкиваются на рабочих местах. На основе исследования и благодаря опыту международных и российских компаний, мы смогли разработать ряд рекомендаций, которые вы можете брать в работу.

Важно понимать, что вам не нужно хвататься за голову и идти внедрять все практики и рекомендации сразу. Может, какие-то из практик не подойдут типу вашей компании.

Так с какими сложностями сталкиваются ЛГБТ-люди из-за СОГИ?

Открытость о своей СОГИ в трудовом коллективе

- Скрывают СОГИ
- Всегда открыты о СОГИ
- Намеренно не скрывают СОГИ,
но и не говорят специально



Большая часть ЛГБТ-людей скрывают информацию о СОГИ среди коллег и руководства. Только 8% готовы говорить о себе открыто.

«Ситуации прямой дискриминации не было, потому что я до безумия боюсь и не допускаю раскрытия информации о себе. По стране неоднократно увольняли учителей в такой ситуации и не просто увольняли, а с угрозами и оглаской на всю страну.»

Гомосексуальная женщина

ЛГБТ-люди зачастую живут в состоянии хронического стресса, так как регулярно вынуждены думать о том, как себя вести в коллективе и какую информацию безопасно рассказывать. На работе мы проводим значительную часть своей жизни и там всегда присутствует неформальное общение. Поэтому ЛГБТ-люди вынуждены либо придумывать альтернативные истории своей жизни, либо отдаляться от коллектива. Это тоже влияет на процесс социализации и продуктивность.

“Испытывала стресс, когда моя гомосексуальность могла быть замечена, хех. Была вынуждена избегать свою девушку, когда она приходила ко мне на работу, чтобы не сделать ничего “лесбиянского”.

При трудоустройстве каждый второй ЛГБТ-человек (59.3%) опасается, что станет известно о СОГИ и это негативно

скажется на результатах собеседования. Поэтому в процессе собеседования приходится выбирать, что и как говорить о себе, а перед началом собеседования - просматривать свои социальные сети и “вычищать” их, врать о личной жизни.

Дискриминация при трудоустройстве из-за СОГИ



“Открытый отказ по причине СОГИ получил при попытке трудоустройства в компанию*****, занимающуюся организацией интерактивных выставок в различных городах”.

Несмотря на то, что многие крупные компании имеют политики против дискриминации, ЛГБТ-люди сталкиваются с психологическим и физическим насилием на рабочих местах.

“О моей ориентации без моего ведома сообщила коллега всему коллективу. Меня попросили уйти, используя первый же предлог в моей работе, который не соответствовал корпоративным стандартам”

Гомосексуальный мужчина

Психологическое и физическое насилие из-за СОГИ в трудовом коллективе



Это только малая часть данных, которые мы получили по итогам исследования. Мы будем рады поделиться с вами более полной картиной. На наш взгляд, данные, приведенные выше, иллюстрируют необходимость предпринимать действия для поддержки сотрудников из числа ЛГБТ-сообществ.

Рекомендации по созданию безопасных рабочих мест для ЛГБТ-людей

Мы понимаем, что на пути внедрения культуры разнообразия и инклюзивности стоит множество барьеров, но на этом пути вы не одиноки. В современной России есть компании, которые успешно ведут эту работу. Еще всегда есть “Выход”: мы готовы помогать вам на этом пути.

Ниже ряд практик, которые можно внедрять уже сейчас.

1. Разрабатывайте и внедряйте антидискриминационные политики

Чтобы сотрудники чувствовали себя в безопасности и комфортно, организации важно разработать четкие и понятные антидискриминационные политики. Если таковые

уже есть, добавьте в них информацию о недопустимости дискриминации по признаку сексуальной ориентации и/или гендерной идентичности. Пусть этот пункт отобразится среди таких признаков, как раса или вероисповедание. Важно, чтобы люди с разными идентичностями увидели себя в документе, который отражает позицию компании. Важно, чтобы подобные политики находились в открытом доступе для сотрудников, а также периодически обновлялись. К созданию и обновлению таких политик привлекайте ЛГБТ-людей и экспертов из ЛГБТ-организаций.

2. Транслируйте ценности компании уже на этапе собеседования

Проговаривайте ценности компании еще на этапе собеседования, говорите о недопустимости дискриминации по признакам СОГИ. Для ЛГБТ-человека это будет маркером того, что он может чувствовать себя безопасно. Для сотрудника не из числа ЛГБТ-людей это тоже будет важным знаком, по которому он поймет, что компания заботится о людях, и они имеют для нее ценность.

3. Проводите тренинги по инклюзивности и разнообразию

Антидискриминационные политики важны, но одно их наличие не решит возможных проблем. Проводите тренинги для своих сотрудников по инклюзивности и разнообразию. Для разных уровней сотрудников могут быть разработаны разные тренинги. В этом, как и в остальном, вам всегда рады помочь в ЛГБТ-группе «Выход». Для этого необходимо только написать нам.

4. Представляйте равные возможности для всех сотрудников

В России запрещены однополые браки и партнерства, поэтому однополые пары лишены большого количества возможностей, которые есть у тех, кто состоит в браке. Например, некоторые компании предоставляют партнерам своих сотрудников страховки. Подумайте, есть ли в вашей компании дополнительные возможности для сотрудников

и их партнеров, которые вы могли бы распространить на ЛГБТ-пары?

5. Празднуйте важные для ЛГБТ-сообществ даты

Внутри ЛГБТ-сообществ отмечается множество разных дат. Внедрите в корпоративную культуру практику отмечания этих дат внутри вашей компании. На внутренних ресурсах можно публиковать информацию о них, проводить лекции, дискуссии и кинопоказы или вечеринки.

6. Создавайте внутренние сети для сотрудников

Вы можете создавать внутри компании группы для ЛГБТ-сотрудников и союзников. Важно делать эту группу доступной для всех, в том числе и для людей не из числа людей из сообществ. Так человек, который не готов к каминг-ауту, сможет прийти в безопасное пространство.

7. Создайте горячую линию

Создайте горячую линию, через которую ЛГБТ-человек сможет сообщить о случаях буллинга или травли в связи с его сексуальной ориентацией и/или гендерной идентичностью. Важно, чтобы это был безопасный и анонимный путь обращения за помощью. Это может быть специально назначенный человек, к которому можно обратиться в случае возникновения такой проблемы.

8. Помогите сотрудникам чувствовать себя равными в компании

ЛГБТ-людям важно иметь возможность рассказывать о своей семье, партнере, делиться тем, как они провели выходные, наравне с другими коллегами.

Также важно иметь возможность приходить со своим партнером на корпоративные мероприятия, как это делают другие коллеги.

9. Консультируйтесь с сотрудниками

Следует разговаривать с ЛГБТ и неЛГБТ-сотрудниками о том, как выглядят и применяются политики инклюзивности в вашей компании. Необходимо понимать, чего не хватает и что можно изменить или добавить в эту работу, а самое главное - как ваши сотрудники могут помочь вам в этом.

10. Помогите сотрудникам чувствовать себя равными в компании

Следует разговаривать с ЛГБТ и неЛГБТ-сотрудниками о том, как выглядят и применяются политики инклюзивности в вашей компании. Необходимо понимать, чего не хватает и что можно изменить или добавить в эту работу, а самое главное - как ваши сотрудники могут помочь вам в этом.

11. Избегайте аутинга

Одной из проблем, с которой сталкиваются ЛГБТ-люди, является аутинг. Не сообщайте другим людям информацию о сексуальной ориентации и/или гендерной идентичности человека без его ведома. Это может повлечь за собой травлю и психологическое давление.

12. Психологическая поддержка сотрудников

Ряд компаний имеют штатных психологов. Если в вашей компании есть подобные специалисты, то проведите для специалиста обучение по работе с ЛГБТ-людьми.

Как сделать рабочие места безопасными и инклюзивными для трансгендерных и небинарных персон?

Помимо практик, перечисленных в прошлом разделе, мы хотим привести отдельный список практик, которые помогут вам сделать рабочие места безопасными и комфортными для трансгендерных и небинарных персон.

1. **Помните о том, что неуместные личные вопросы, насмешки, оскорбления, шантаж, травля, физическое и сексуальное насилие, связанные с трансгендерностью человека, недопустимы.** Важно, чтобы трансгендерные люди были в безопасности (в том же положении, что и все остальные) и чтобы это в вашей организации не просто декларировалось, но и действительно соблюдалось на практике.

- 2. Охраняйте частную информацию (паспортные имена и прошлые паспортные имена, факт трансгендерности, информацию о сделанном или планируемом переходе, приписанный при рождении пол, телесные характеристики человека и т.д.).** Гендерная идентичность, телесные характеристики человека и трансгендерный переход не повод для шуток, обсуждений, неуместных вопросов. Это очень личная информация, которая может быть раскрыта только самим человеком и только добровольно. Позаботьтесь о том, чтобы частная информация оставалась частной. Доступ к ней должен быть только у тех людей, которым это необходимо в связи с их рабочими обязанностями. Сотрудники не должны кому-то ее передавать без согласия самого человека. практике.

- 3. Сделайте понятную систему обращения для людей, столкнувшихся с трансфобией в вашей организации и следите за тем, чтобы при наличии таких жалоб принимались адекватные меры по противодействию трансфобии.** Возможно, трансгендерный сотрудник или сотрудница могут обратиться к своему непосредственному начальству?

Или в специальный орган, занимающийся условиями труда? Осведомлены ли все сотрудники о том, куда они могут обращаться в таком случае? Есть ли практика таких обращений? Какие принимаются меры в случае обращений? Ответы на эти вопросы помогут вам сориентироваться в том, как это лучше организовать.

4. **Обращайтесь к человеку, используя его предпочитаемые имя и местоимения (даже если они кажутся вам непривычными).** Настоящие (предпочитаемые, используемые) имена трансгендерных людей могут отличаться от тех, что указаны в документах. Используйте настоящее имя и правильные местоимения, даже если это сначала будет вызывать некоторые трудности (и даже тогда, когда человек вас не слышит). Для транс*людей это крайне важно!

5. **Делайте частью вашей культуры представление не только имени, но и местоимений.** Когда представляете нового сотрудника или сотрудницу, говорите не только его

или ее имя, но и предпочитаемые местоимения (Например: “Это Катя, местоимение “она”, она наша новая сотрудница”). Встречая новых людей, сообщайте им свои местоимения и спрашивайте в ответ, какие местоимения они используют. Если в вашей компании принято использовать бейджи с именем, то там также можно указать предпочитаемое местоимение или местоимения.

7. **Заменяйте гендерированные обращения.** Заменяйте «девушки», «мужчины», «подруги и друзья» на нейтральные «уважаемые все», «здесь собравшиеся».

8. **Вводите гендерно-нейтральные туалеты и старайтесь делать иные обычно являющиеся гендерированными пространства (раздевалки и т.п.) также гендерно-нейтральными, либо позволяйте людям выбирать, куда именно они хотят ходить.** Возможность находиться в гендерно-нейтральном пространстве (а не выбирать из вариантов «наорут в женском туалете или побьют в мужском») важна для трансгендерных людей. Если так сделать не получается, важно по крайней мере предло-

жить выбор.

Например, трансгендерный мужчина, скорее всего, предпочтет мужскую раздевалку, даже если он не делал переход (и даже если он не собирается его делать). Важно, чтобы такая возможность у него была и это воспринималось нормально остальными сотрудницами и сотрудниками.

9. Позволяйте сотрудникам выбирать форму одежды.

Стремитесь к тому, чтобы люди в вашей организации могли носить ту одежду, в которой им комфортно, вне зависимости от гендера. Предоставляйте человеку возможность выбрать, хочет ли он носить женскую или мужскую форменную одежду.

10. Предоставляйте больничный в случае необходимости медицинского перехода

Страховка в России не покрывает операции, связанные с трансгендерным переходом, поэтому вы как работодатель можете поддержать сотрудника и предоставить оплачи-

ваемый больничный на необходимый период, включая реабилитацию.

11. **Помните, что трансгендерные люди могут быть также негетеросексуальными.** А это значит, что рекомендации, касающиеся ЛГБ-людей, также могут относиться и к транс*людям.

12. **Уважайте и принимайте во внимание и другие стигматизированные идентичности и уязвимости транс*людей.** Трансгендерные люди могут иметь разные этнические идентичности, особенности здоровья, семейный статус и т.д. Это важно учитывать.

13. **Не забывайте, что транс*люди не характеризуются исключительно своей трансгендерностью.**

Они, как и вы, смотрят сериалы, покупают квартиры, заводят семьи, имеют хобби, любят собак или кошек, мечтают, прокрастинируют, болеют, любят разные виды спорта... У нас больше сходств, чем различий.

И помните, что ЛГБТ-люди не становятся хуже или лучше только по факту своей сексуальной ориентации и/или гендерной идентичности.

Важные даты для ЛГБТ-сообществ

Мы составили список важных для ЛГБТ-людей дат. Вы можете отмечать их внутри своей компании, можете привлекать наших специалистов. Мы поможем провести лекции и дискуссии для ваших сотрудников.

31 марта — день видимости транс*людей

12 апреля — день молчания

26 апреля — день видимости лесбиянок

Первое воскресенье мая — день равенства семей

17 мая — Международный день борьбы с гомофобией и трансфобией

Третье воскресенье сентября — день памяти жертв СПИДа

24 мая — день видимости пансексуальных и панромантичных людей

25 июня — день радужного флага

- 14 июля — день видимости небинарных людей
- 15 августа — Международный день геев
- 23 сентября — день видимости бисексуальных людей
- 11 октября — день каминг-аута
- 26 октября — день видимости интерсекс-людей
- 8 ноября — день солидарности с интерсекс-людьми
- 20 ноября — день памяти жертв трансфобии
- 1 декабря — день борьбы со СПИДом
- 10 декабря — день прав человека
- 17 декабря — день памяти геев и лесбиянок - жертв политических репрессий

Санкт-Петербургская ЛГБТ-группа «Выход»

«Выход» с 2008 года работает для признания государством и обществом человеческого достоинства и равных прав каждой и каждого вне зависимости от сексуальной ориентации и/или гендерной идентичности.

«Выход» — общественная инициатива: все услуги, которые мы предоставляем для ЛГБТ-сообществ и общества, бесплатны. Это возможно благодаря поддержке международных фондов, бескорыстной работе десятков волонтеров, а также людям, которые жертвуют собственные средства на эту трудную и важную работу.

Программа «Бизнес как союзник»

Программа начала свой путь в 2018 году, когда «Выход» вместе с организацией из Нидерландов «Workplace Pride»

провели первый круглый стол для работодателей. Сейчас в программе два направления работы: карьерные консультации для ЛГБТ-людей и помощь бизнесу в создании инклюзивных рабочих мест.

Чем мы можем быть полезны именно вам:

- Проводим тренинги и лекции для HR-ов, руководителей про ЛГБТ-инклюзивность;
- Оказываем юридические консультации, в том числе и по вопросам работы в условиях закона о пропаганде;
- Совместно с компаниям разрабатываем антидискриминационные политики и помогаем их внедрять.

E-mail: friendlywork@comingoutspb.ru (Руслан)

Телефон: +7 (812) 242 54 69



WWW.COMINGOUTSPB.COM



[facebook.com/
comingoutspb](https://facebook.com/comingoutspb)



[vk.com/
comingoutspb](https://vk.com/comingoutspb)



[instagram.com/
comingoutspb](https://instagram.com/comingoutspb)