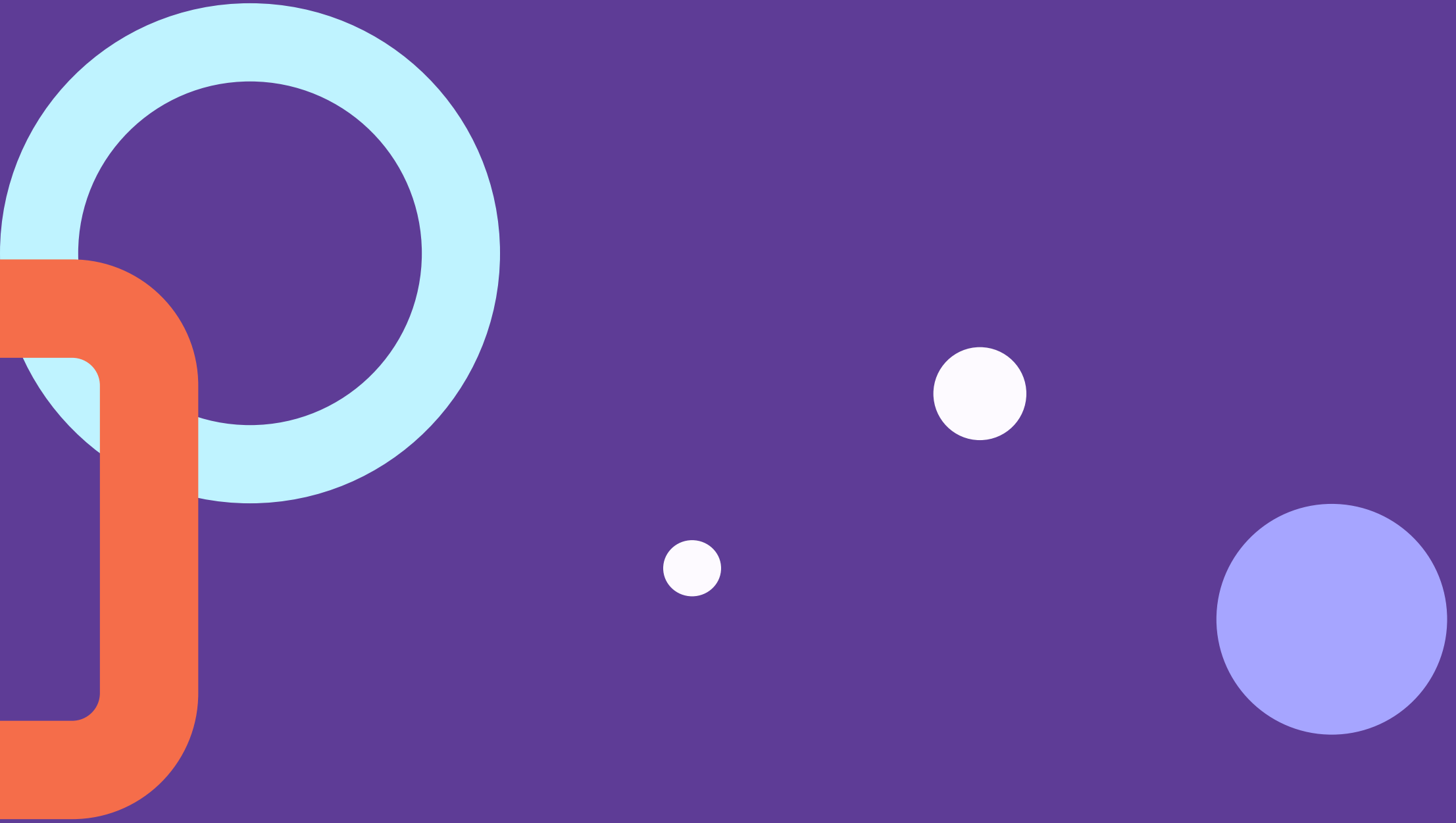


(не)дискримінація ЛГБТКІ+ людей на робочому місці та їнклюзивний ринок праці

результати національного
опитування ЛГБТКІ+ спільноти



Дослідження проводила ГО «Точка опори ЮА» за підтримки ILGA Europe та EVZ Foundation

Ілюстрації та іконки з відкритих бібліотек:
<https://icons8.com/>
<https://iconscout.com/>



Марина Шевцова

PhD з політології, кандидат економічних наук,
Старша наукова дослідниця Левенського
католицького університету (Бельгія)

Тимур Левчук

експерт з інклюзії та різноманіття, Голова
правління ГО «Точка опори ЮА»



Зорян Кісь

правозахисник, співзасновник
ГО «Київпрайд» та ГО «Точка опори ЮА»

Марія Ключ

юристка, яка працювала над розробкою
законопроєкту №9103 «Про інститут
реєстрованих партнерств» у команді
народної депутатки Інни Совсун



Зміст

Виконавчий звіт	3
Методологія	6
Обговорення результатів дослідження	13
14 Пошук роботи та працевлаштування	
18 Рішення не розголошувати інформацію про сексуальну орієнтацію/гендерну ідентичність	
21 Відкритість щодо своєї сексуальної орієнтації/гендерної ідентичності на робочому місці	
25 Сприйняття дискримінації/стратегія «зійти за гетеросексуала»	
29 Аутинг на робочому місці, втрата роботи або примус піти з роботи після аутингу	
32 Фактори сприяння для створення інклюзивного середовища	
39 Додаткові характеристики, що впливають на відчуття безпеки на робочому місці	
44 Вибір роботодавця дружнього до ЛГБТК	
46 Важливість законодавства щодо цивільних партнерств та іншого законодавства, дружнього до ЛГБТК	
Візія розвитку рівних прав для ЛГБТК+ в Україні до 2030 року	40
Законопроект № 9103: крок на шляху до прогресивної європейської держави	64
Рекомендації	74
78 Додатки	



Виконавчий звіт

У 2015 році Верховна Рада України проголосувала за поправку до Кодексу законів про працю, яка забороняє дискримінацію людей на робочому місці за ознакою сексуальної орієнтації та/або гендерної ідентичності. Станом на 2023 рік в Україні не було жодної переданої до суду справи щодо дискримінації на робочому місці за ознакою СОГІ. Попри те, що останні соціологічні дані свідчать про покращення ставлення суспільства до ЛГБТК, ця спільнота залишається однією з найбільш маргіналізованих меншин в Україні, а повномасштабне вторгнення посилює цю вразливість. Беручи до уваги вищенаведене, а також з огляду на те, що на українському ринку праці не було проведено жодного дослідження, а, відповідно, не зібрано жодних даних про ЛГБТК-людей, можемо сказати, що цей звіт є першою спробою пролити світло на становище української ЛГБТК-спільноти у різних секторах економіки. Він покликаний висвітлити основні виклики та перешкоди, з якими стикаються ЛГБТК-люди в Україні під час пошуку роботи та безпосередньо на робочому місці. Це дослідження ґрунтується переважно на глибинних індивідуальних інтерв'ю з представниками ЛГБТК-спільноти, має певні обмеження щодо репрезентативності вибірки за віком, місцем проживання та сферою зайнятості учасників. Однак воно може слугувати надійною відправною точкою та давати гарне уявлення про проблеми, які необхідно вирішити для того, щоб зробити український приватний і державний сектори економіки більш інклюзивними.

[1] Nash Svit Center. 2023. Ukrainians improved their attitude towards LGBT people during the year. https://gay.org.ua/en/blog/2023/06/15/ukrainians-improved-their-attitude-towards-lgbt-people-during-the-year/?noredirect=en_US

Дослідження демонструє загальну низьку поінформованість учасників про чинні правові механізми захисту від дискримінації в Україні за ознаками СОГІ, а також низький рівень довіри до державних інституцій, зокрема поліції, уряду та судової системи. Варто зазначити, що серед ЛГБТК спостерігається високий рівень психологічної нормалізації дискримінаційних практик у суспільстві. Наприклад, кілька учасників зазначили, що вони ніколи не зазнавали дискримінації, оскільки вирішили не розкривати свою сексуальну орієнтацію на роботі.

Водночас більшість учасниць/учасників могли розповісти принаймні одну історію про серйозні випадки дискримінації, коли знайому їм людину звільнили чи змусили піти з роботи через її сексуальну орієнтацію, ґендерну ідентичність або через те, що її сприймали як представника ЛГБТК-спільноти.

Загалом люди, які були змушені приховувати свою СОГІ, повідомляли про страхи та стрес, пов'язані з можливим розкриттям їхньої ідентичності. Вони остерігалися можливих знущань на робочому місці, пліток, викриття перед іншими колегами, звільнення чи спонукання до звільнення з роботи.

Водночас учасники, які не приховували свою сексуальну орієнтацію чи ґендерну ідентичність на роботі і працювали в середовищі, де їх приймали, з більшою ймовірністю ніколи більше не погодилися б працювати на гомо- та трансфобного роботодавця. Вони заявили, що планують бути відкритими стосовно своєї ідентичності в майбутньому. Ті, хто мав досвід “зійти за гетеросексуала” та досвід відкритості щодо своєї сексуальної орієнтації, розповідали про відчуття полегшення після камінг-ауту, більшого задоволення від своєї роботи та відчуття вищого рівня свободи.

Серед позитивних факторів, які сприяли такому самопочуттю на робочому місці, учасники назвали дружнє до ЛГБТК керівництво, наявність інших відкритих ЛГБТК-колег в офісі/на роботі, декларування організацією таких цінностей, як інклюзія, різноманітність і толерантність, проведення навчання для персоналу з питань різноманітності та інклюзії, а також наявність інклюзивної політики щодо ЛГБТК.

На основі цього дослідження можна зробити висновок, що трансексуали є більш вразливими на українському ринку праці, особливо у процесі переходу, коли помітна різниця між їхнім ґендерним самовираженням та ґендерним маркером у документах.

У сільській місцевості ситуація складніша порівняно з великими містами. В деяких сферах (наприклад, у середній школі) ЛГБТК-фахівці перебувають у більш вразливому становищі. Однак, ми не можемо сказати, що існують якісь сектори української економіки, де дискримінація повністю відсутня. Навіть це дослідження, з усіма його обмеженнями, свідчить про доволі багато дискримінаційних випадків у різних секторах економіки та регіонах України.

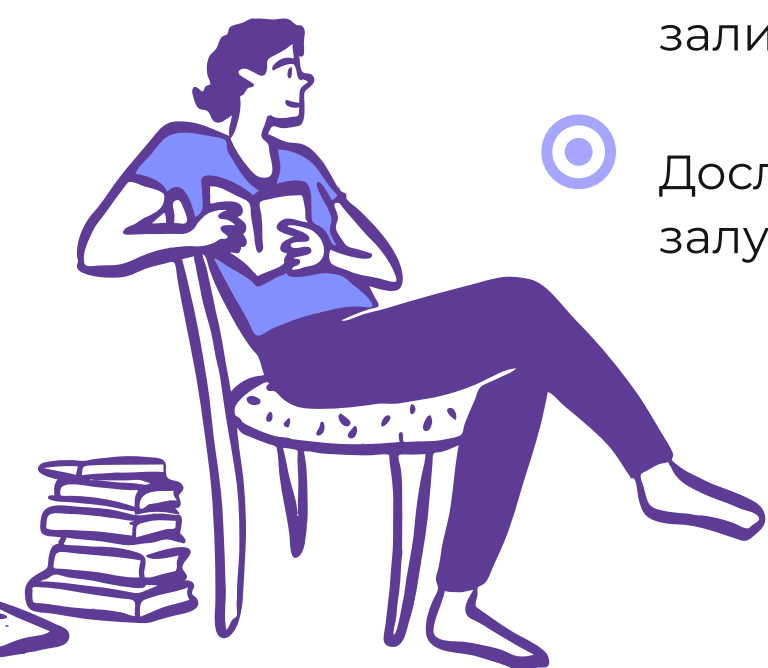
Звіт завершується рекомендаціями для уряду, міжнародних організацій та бізнесу. Також подано правовий аналіз та рекомендації щодо подальшої роботи з адвокації прав ЛГБТК.

Методологія

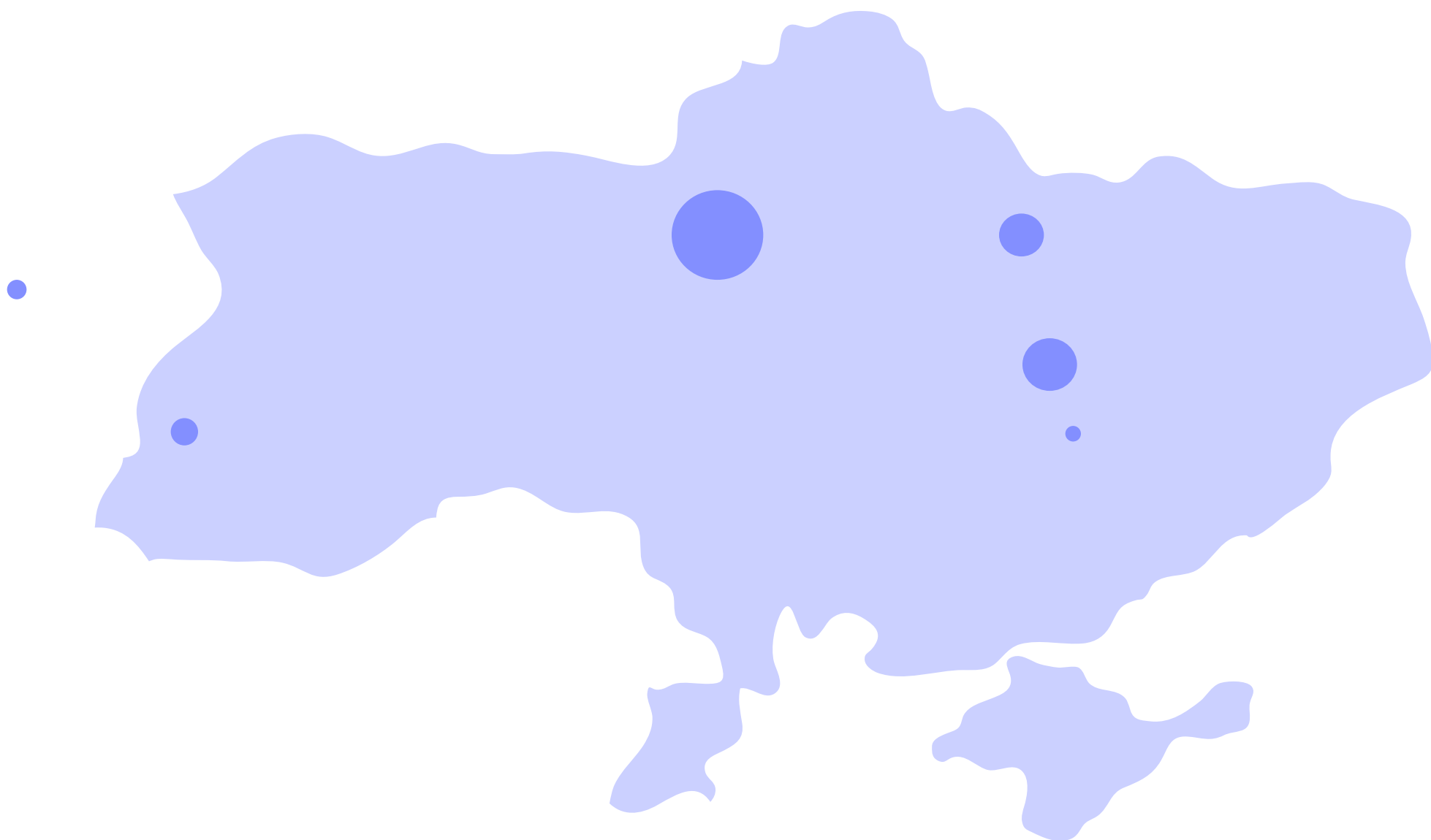
Це дослідження передбачає вивчення якісних показників на основі глибинних інтерв'ю як основного методу збору даних.

Учасників залучали до інтерв'ю такими шляхами:

- За допомогою гугл-форми, що містила перелік базових запитань моніторингу щодо досвіду учасників стосовно (не)дискримінації ЛГБТК-людей на українському ринку праці. Наприкінці форми було поставлено відкрите запитання, що пропонує учаснику залишити свої контактні дані на випадок, якщо він погодиться дати глибинне інтерв'ю та детально обговорити свій досвід під час зум-дзвінка з дослідником. Приблизно 50-60% респондентів набрали за допомогою цієї форми. Анкета була опублікована в соціальних мережах «Точки опори» та поширена через партнерські організації і дружні телеграм-канали.
- Методом снігової кулі. Після інтерв'ю дослідник чи асистент дослідника просили учасників подумати, чи згодні вони зв'язатися з іншими ЛГБТК-людьми, які потенційно погодилися б дати подібне інтерв'ю. У разі згоди нові учасники зв'язувалися безпосередньо з асистентом чи заповнювали вищезгадану форму і залишали свої контактні дані.
- Досліднику та команді проєкту «Точка опори» вдалося залучити декілька учасників через особисті зв'язки.

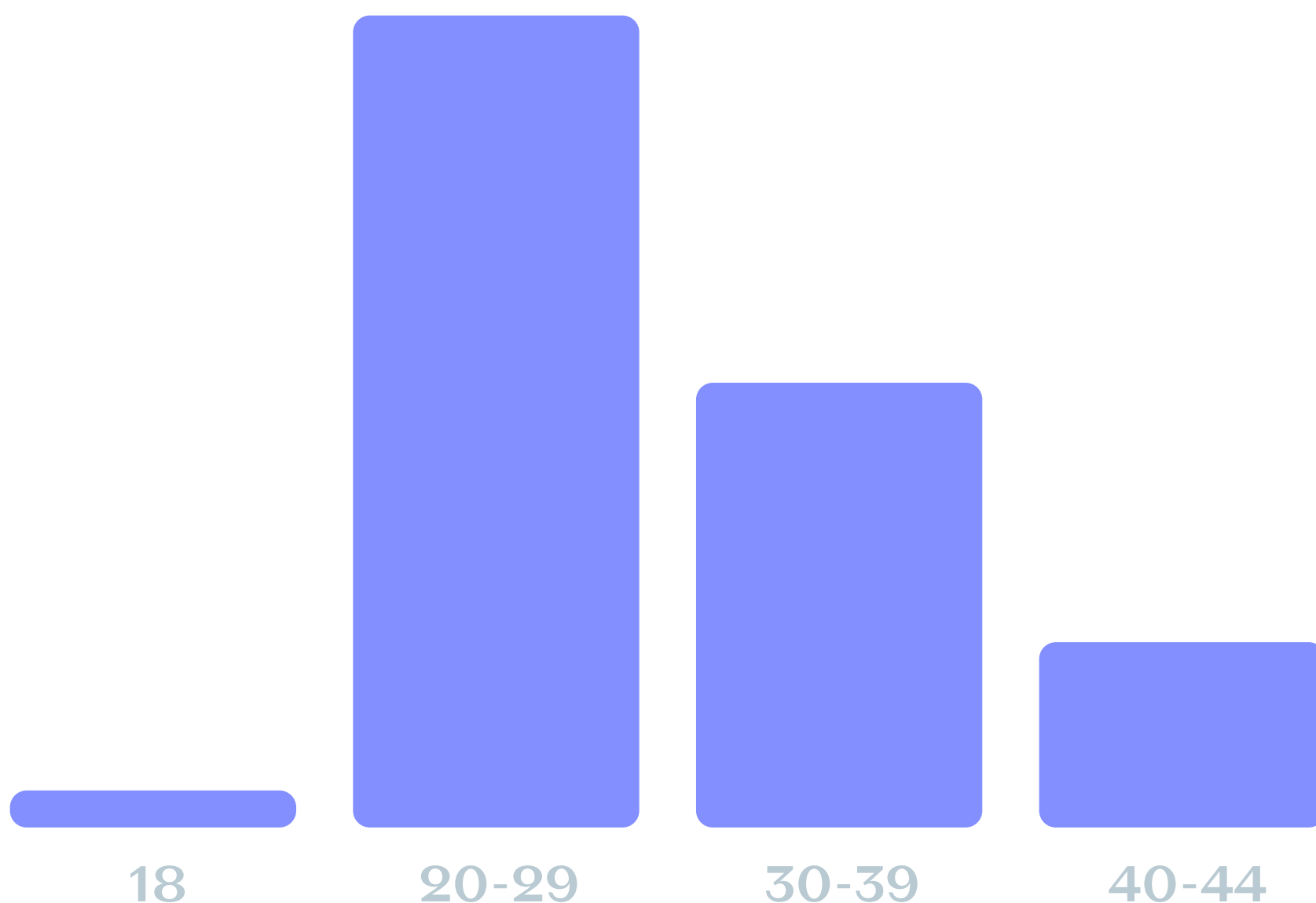


Під час залучення учасників до дослідження ми прагнули забезпечити максимальне розмаїття за віком, ґендерною ідентичністю, сексуальною орієнтацією, професійною діяльністю, географічним розташуванням та статусом ВПО. Однак досягти цієї мети було непросто через чутливість теми та організаційно-технічні труднощі, адже інтерв'ю проводилися онлайн, а для цього людині потрібен безпечний простір зі стабільним інтернет-зв'язком, щоб протягом години розповісти про свій досвід, а це не завжди просто організувати в умовах війни. Наприклад, 29 учасників з 40 проживають у великих містах України – Києві, Дніпрі та Харкові, двоє – у Львові, один – у Запоріжжі, троє учасників перебувають за кордоном маючи статус тимчасового захисту, а ще п'ятеро – з менших міст України. Таким чином, цей звіт дає обмежені можливості детально розповісти про досвід ЛГБТК-людей у сільській місцевості України.



Вік учасників

Так само важко було забезпечити достатню різноманітність вікових груп. Більшість учасників дослідження (22) належать до вікової групи 20-29 років. Одній особі під час дослідження було 18 років, а 12 осіб мали вік від 30 до 39 років. П'ять осіб були віком від 40 до 44 років. Ми не змогли залучити до дослідження учасників старше 44 років, тому маємо обмежену перспективу щодо ситуації з ЛГБТК-людьми старшого віку на ринку праці. Водночас, як і у випадку з фактором географічного розташування, припускаємо, що люди старшого віку більш схильні приховувати свою сексуальну орієнтацію/ґендерну ідентичність на роботі і менш схильні стежити за соціальними мережами та каналами правозахисних ЛГБТ-організацій, через які поширювалася інформація про дослідження, а отже, напевно, не знали про нього і не були готовими взяти в ньому участь.





Сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність

Із 40 учасників 23 ідентифікували себе як цисгендерні геї, 10 – як цисгендерні лесбійки, двоє – як цисгендерні бісексуальні жінки. Одна людина ідентифікувала себе як небінарну особу, одна – як транс-чоловіка, троє визначили свою гендерну ідентичність як транс-жінки. У звіті немає досвіду інтерсекс-людей, а досвід транс-людей представлений у цьому дослідженні в меншій мірі, ніж ми планували. Попри це, ми вважаємо, що матеріал, зібраний за допомогою цих інтерв'ю, який також включає досвід інших людей із транс-спільноти, допоможе оцінити ситуацію з працевлаштуванням та дискримінацією цієї групи в нашій країні.

Професійна приналежність

Ми планували досягти більшої різноманітності у вибірці за професійною приналежністю. Десять учасників працюють в ІТ-секторі – найбільш представленому в дослідженні, семеро представляють неприбутковий сектор (НУО, благодійні та громадські організації, не обов'язково пов'язані з правами ЛГБТК). Чотири людини працюють в освіті, дві – в індустрії краси. Інші зайняті у сфері соціальної та психологічної підтримки, а також у готельно-ресторанному бізнесі, фінансах, роздрібній торгівлі та логістиці.

Детальну таблицю з анонімним описом усіх інтерв'ю можна знайти в Додатку 1.



Перед початком інтерв'ю всім учасникам запропонували прочитати та підписати форму інформованої згоди (форму можна знайти в Додатку 2). Перед початком запису інтерв'ю дослідник цікавився в учасників, чи є у них запитання щодо процесу, використання персональних даних та звіту про дослідження. Учасники також знали, що вони можуть перервати інтерв'ю будь-якої миті, поставити будь-які додаткові запитання, відмовитися від участі в інтерв'ю та заборонити використання наданої інформації, якщо вважатимуть за потрібне.

Доступ до відеозаписів інтерв'ю мали лише дослідник та асистент. Після транскрибування інтерв'ю відео- та аудіозаписи видалялися з хмари. Транскрипція інтерв'ю здійснювалася з анонімізацією особистостей респондентів, щоб унеможливити впізнавання учасників.


Кожне інтерв'ю починалося із запитання про вік, місце проживання та професійну діяльність учасника/учасниці. Потім респондентів просили подумати про свій попередній досвід роботи і розповісти, чи було їхнє робоче середовище в минулому безпечним та інклюзивним, чи є воно таким зараз, чи могли вони обговорювати своє особисте життя та романтичні стосунки або свою ґендерну ідентичність/перехід до іншої статі зі своїми колегами, і які були наслідки такого розкриття, якщо воно мало місце. Рекомендації щодо проведення інтерв'ю можна знайти в Додатку 3.

Учасників також запитували про те, як можна покращити ситуацію на українському ринку праці, яке законодавство потрібно прийняти для захисту прав ЛГБТК-людей та які найкращі практики щодо працівників вони можуть пригадати в Україні чи за кордоном.

Інтерв'ю тривали від 20 хвилин до однієї години; більшість інтерв'ю проводилося українською мовою, при цьому респондент завжди сам вирішував, якою мовою йому буде зручніше спілкуватися. Усім учасникам також було запропоновано ознайомитися зі звітом дослідження, який буде доступний онлайн (їм також було запропоновано зв'язатися з асистентом дослідника, якщо вони не зможуть знайти звіт), надіслати досліднику будь-які уточнювальні запитання та звернутися за додатковими роз'ясненнями у випадку необхідності.

Як уже зазначалося, в рамках стратегії залучення учасників, ми використовували гугл-форму, яка містила запитання про професійну ситуацію респондентів, їхній досвід дискримінації, найкращі практики щодо працівників, а також пропонувала їм залишити свої контактні дані на випадок, якщо вони погодяться взяти участь в онлайн-інтерв'ю. Хоча вибірка учасників цього онлайн-опитування не є репрезентативною, в деяких частинах цього звіту міститься посилання на отримані нами результати (завжди із зазначенням цього факту), якщо це допомагає проілюструвати ширшу проблему, яка обговорюється в розділі.

**Застосування
результатів
онлайн-
моніторингу**



**Обговорення
результатів
дослідження**



Пошук роботи та працевлаштування

Відправною точкою нашого дослідження стало погіршення становища ЛГБТК на українському ринку праці під час широкомасштабного вторгнення. Як показують результати дослідження, справді, ЛГБТК, які і до 24 лютого 2022 року, є однією з найвразливіших груп в Україні, а умови їхнього життя після початку повномасштабного вторгнення стали ще складнішими. Водночас важливо зазначити, що серед опитаних більшість тих, хто втратив роботу під час війни, втратили її не через свою сексуальну орієнтацію чи ґендерну ідентичність, а з інших причин, зокрема вимушеного переміщення в межах України чи погіршення умов на ринку праці. Із 40 опитаних лише троє були безробітними під час проведення дослідження. Тільки один з них втратив роботу через свою ґендерну ідентичність (для порівняння, 49 респондентів зі 168 в онлайн-опитуванні зазначили, що втратили роботу під час широкомасштабного вторгнення, і жоден з них не вказав свою СОГІ як причину втрати роботи; основними причинами були скорочення штату (48%) та вимушене переміщення (25%).

Під час пошуку роботи більшість учасників дослідження мали проблеми, подібні до тих, з якими стикаються інші українці, які не ідентифікують себе як ЛГБТК: ті, хто мав вищі шанси на працевлаштування (ІТ-фахівці, люди зі зв'язками у певній сфері або люди зі специфічними навичками, затребуваними на ринку), швидко знаходили нову роботу, інші стикалися з такими проблемами, як нижча заробітна плата у своїй сфері, дискримінація ВПО у порівнянні з місцевим населенням, гірші умови праці.

Трансгендерні люди, особливо ті, які зараз перебувають у процесі переходу, або чиї документи не відповідають гендерному самовираженню, опинилися в найскладнішій ситуації: вони або не можуть знайти нову роботу, або ж через страх не знайти іншу залишаються на тому ж робочому місці, навіть якщо не відчують себе повністю комфортно чи прийнято.

«Я зараз проходжу гормональну терапію, тому виглядаю як чоловік, тобто маю бороду і низький голос. Але в моїх документах зазначено, що я жінка. Тому це створює багато проблем із працевлаштуванням; через те, як я виглядаю, я зазвичай вказую в резюме чоловіче ім'я, але коли вони зустрічаються зі мною і бачать мої документи, зазвичай виникає багато запитань»

транс-чоловік, який працює в аптеці у Кропивницькому

За словами цього чоловіка, він не розглядає можливості зміни місця роботи, поки його документи все ще мають жіночий гендерний маркер, і це попри те, що не всі його нинішні колеги наразі ставляться до нього з розумінням. Однак, отримавши нові документи, він планує змінити роботу, де ніхто не буде знати про те, що він є транс-чоловіком і здійснив перехід.



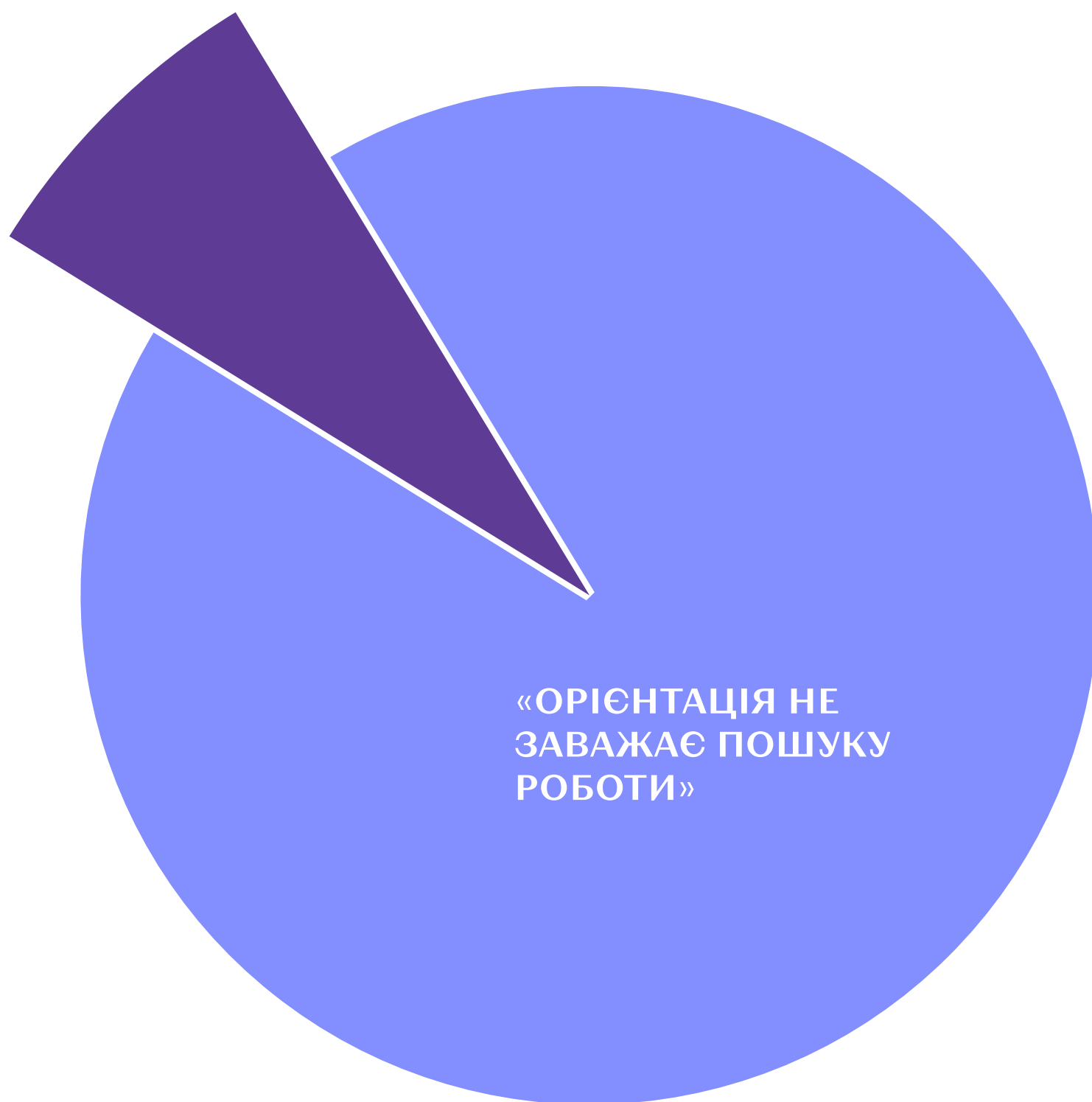
Інша транс-людина – трансґендерна жінка, яка також перебуває у процесі переходу і працює на великому заводі в невеликому місті, зазначила, що не боїться звільнення, оскільки її навички є доволі рідкісними і користуються високим попитом. У той же час, умови праці є дуже складними, тому, хоча для її роботодавців і колег дуже незвично бачити трансґендерну людину, вони в цілому приймають цей факт:

«Видно, що люди виявляють цікавість. Я нікому нічого не говорила, бо не хотіла, та й не планувала надовго затримуватися на цій посаді. Думала: ось попрацюю тут трохи, а потім знайду краще місце. В результаті я працюю тут довше, ніж планувала. Почалася війна, і я не хочу ризикувати та щось змінювати...

Насправді, мої навички зараз у дефіциті, важко знайти компетентних людей, тому, можливо, вони [роботодавці] не звертають уваги на певні речі. Для них головне, щоб виконувалася робота; іноді роботи забагато, іноді просять підмінити інших колег, і я працюю, по суті, шість днів на тиждень майже без вихідних»

**трансґендерна жінка, яка працює на заводі,
Рівненська область**

Однак більшість респондентів (37 з 40) зазначили, що не вважають свою сексуальну орієнтацію перешкодою під час пошуку роботи (якщо їм доведеться шукати роботу в майбутньому). Втім, здебільшого це пояснювалося тим, що серед респондентів були цисгендери, які вважали за краще не розкривати свою сексуальну орієнтацію потенційному роботодавцю або колегам (див. наступний розділ).



Рішення не розголошувати інформацію про сексуальну орієнтацію/гендерну ідентичність

Лише 25% людей, які взяли участь у глибоких інтерв'ю, відкрито або напіввідкрито (в принципі, могли б обговорювати це з колегами, але не готові відстоювати свою позицію публічно) говорили про свою сексуальну орієнтацію на роботі. Для порівняння, 43% тих, хто заповнив онлайн-анкету, вирішили приховати цю інформацію (для 17% це щоденні зусилля). Необхідно також зазначити, що, оскільки ми набирали людей для цього дослідження через соціальні мережі ЛГБТК-організацій та методом “снігової кулі”, звертаючись по допомогу до деяких ЛГБТК-активістів, то люди, які вже відкритіше говорять про свою приналежність до ЛГБТК-спільноти, з більшою ймовірністю ухвалювали рішення про участь у дослідженні та виходили на зв'язок з координатором, щоб обговорити питання участі в інтерв'ю. Та навіть для таких людей у розмові про власну ідентичність і приватне життя нелегко було виявляти відкритість та відвертість. Кілька людей зазначили, що їм доводилося тримати інформацію про свою сексуальну орієнтацію в таємниці, і цей факт викликав у них постійний стрес та тривогу через побоювання втратити роботу і опинитися в нестабільному становищі:

«Це як собаці носити нашійник. Ти мусиш весь час сидіти і думати, оцінювати ситуацію. Я ніколи не почувалася в безпеці. Щоразу, перш ніж відкритися комусь і щось сказати, треба продумати 20-50 кроків наперед. Немає легкості, коли ти просто щирий з людьми, просто живеш своїм життям, бо ти такий, який ти є, ні... треба думати наперед. Бо ти знаєш, що будь-яке необережне слово, будь-який вияв слабкості, цей крихітний шматочок довіри, який ти маєш до будь-якої людини... це все може вплинути на тебе; ти не можеш бути просто незалежним, вільним від усього. Коли ти працюєш, ти залежиш від цієї роботи, ти розраховуєш на неї. Бо, можливо, у тебе є борг або ж ти відкладаєш

гроші, щоб щось купити, наприклад, на свою мрію. І тут ти змушений звільнитися з цієї роботи через цькування чи знущання. Це не тому, що ти погано працюєш, ти чудово виконуєш свою роботу, але ти не можеш працювати з цими людьми, бо вони просто сміються тобі в обличчя»

гей, який працює в готельному бізнесі, Київ

Інший гей, який зараз відкрито говорить про свою сексуальну орієнтацію (йому понад 40 років, і він займає керівну посаду в організації, директор якої також гей), розповів, що раніше він не міг дозволити собі такої свободи, оскільки його статус не дозволяв цього:

«Здійснити камінг-аут можна лише тоді, коли твій добробут, твоє життя і те, як ти почуваєшся на роботі, не залежать від того, що говорять люди навколо. Уявіть, що я приходжу на роботу в організацію, де почуваюся впевнено, бо я експерт, роблю свій внесок в роботу, приношу великий прибуток, не боюся втратити цю роботу, я їм потрібен більше, ніж вони мені. Тоді я можу дозволити собі бути відкритим. І я сподіваюся, що так буде зі мною в майбутньому, я занадто старий, щоб боятися втратити роботу... Якщо не ця робота, то знайду іншу».

Один із респондентів, який працює в некомерційному секторі і відкрито заявляє про свою сексуальну орієнтацію, зазначив таке:

«Усі мої друзі та знайомі, які не є ЛГБТК-активістами, приховують свою ідентичність. Я не знаю нікого, хто б відкрито говорив про те, що він гей чи лесбійка, і не був би активістом. І це вже про щось свідчить. Мій найкращий друг, наприклад, нікому на роботі не розповідає про свою сексуальну орієнтацію. Я не знаю, чи він чогось боїться, чи... І він працює в [назва великої компанії], пристойній компанії»

гей, який працює в ІТ-секторі та займається активізмом у сфері захисту прав ЛГБТК

Однак, як показують інтерв'ю, навіть якщо компанія має чітку політику, що забороняє дискримінацію ЛГБТ, і це декларується як одна з її організаційних цінностей, цей факт не обов'язково спонукає працівників бути повністю відкритими щодо свого приватного життя.

Один з респондентів – гей, який працює у великій ІТ-компанії, що має чіткі принципи недискримінації та інклюзії, – прокоментував це так:

«Це занадто особисте, щоб всім про це розповідати. Навіть якщо є політика компанії, я знаю, що є люди, які не будуть дивитися на це в такий „райдужний“ спосіб, назвемо це так. Я впевнений, що більшості людей це взагалі нецікаво, це не їхня справа. Та я переконаний, що знайдуться люди, які будуть жартувати або щось подібне... Хоча я знаю, що в цій компанії для таких людей [які відпускають дискримінаційні жарти] завжди є наслідки».

Той самий респондент зазначив:

«Я не думаю, що в Україні є якась компанія, в якій можна поговорити про це [як бути геєм] повністю відкрито. Але було б добре, якби організація була просто толерантною, не потрібно було б ходити на прайди чи відкрито підтримувати ЛГБТК».

Наступні розділи краще висвітлюють цю тему. Важливо зазначити, що для деяких людей, наприклад, трансгендерів, які ще не змінили документи або переходять на іншу роботу, приховувати свою сексуальну орієнтацію чи гендерну ідентичність не є можливим; однак більшість тих, хто може зійти за гетеросексуальну людину (див. розділ 4 нижче), часто користуються такою стратегією. Вони використовують такий підхід, коли влаштовуються на нове місце роботи, перш, ніж прийняти рішення про те, яку інформацію і кому вони будуть розкривати. Набагато рідше, як показано в розділі 3, люди в Україні виявляють ЛГБТК- складову своєї ідентичності вже під час пошуку роботи чи на співбесіді.

Відкритість щодо своєї сексуальної орієнтації/гендерної ідентичності на робочому місці



Як видно з розділу вище, дуже мало людей готові відкрито говорити про свою сексуальну орієнтацію на робочому місці. Існує декілька причин для повного розкриття інформації:

- гендерне самовираження людини не дозволяє їй приховувати свою ідентичність (також може бути частково питанням вибору, наприклад, стиль одягу, колір волосся, татуювання, пірсинг);
- людина працює в організації, яка одночасно декларує повну інклюзію та має інших ЛГБТК-людей, відкритих щодо своєї ідентичності (див. розділи 6 та 10);
- відкритість щодо сексуальної орієнтації є справою принципу, людина зробила заяву про відкритість і намагалася виступати за позитивні зміни на своєму робочому місці та в суспільстві (див. також розділи 10 та 11).

В інших випадках учасники дослідження зазначили, що частіше були відкритими для деяких людей у команді, але уникали публічного обговорення свого приватного життя у великих групах. Навіть у ситуаціях, коли людина працювала в організації, що має політики рівності, вона часто приймала рішення тримати інформацію щодо своєї сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності в таємниці. Наприклад, один з респондентів – гей, який

працює в правозахисній організації, – розповів, що його організація декларує принципи рівності та недискримінації, і що під час співбесіди з HR-менеджером він сказав, що не сприймає гомофобію. Про це було навіть оголошено в робочому чаті під час його представлення колективові. При цьому він прокоментував це так:

«Скажімо, нас вісім осіб, які працюють в одній кімнаті. І тільки одна людина знає про мене [що він гей]. Звичайно, деякі люди доволі розумні, вони про все здогадались і не ставлять дурних запитань або ж не створюють мені якихось незручних моментів. Я впевнений, що вони все знають. Також я бачу, що керівник мого відділу все розуміє. Щодо інших, не знаю, можливо, я помиляюся щодо них, але я не хочу ризикувати».

Кілька респондентів зазначили, що вважають доречним спочатку попрацювати з людьми в колективі деякий час, щоб оцінити ситуацію, подивитися, що люди говорять про ЛГБТК-спільноту, чи не відпускають недоречних жартів, і чи не створює камінг-аут на робочому місці додаткових ризиків для них. Ось коментар ще одного гея, який працює у сфері соціальних послуг:

«Наш менталітет все ще закритий. Я хочу сказати, що ми не можемо повністю відкритися, нам доводиться мати справу з насильством, гомофобними жартами і просто з дискримінацією».



Водночас, говорячи про власний камінг-аут, цей чоловік зазначив:

«Зараз навіть дихати стало легше. Зовнішньо я не схожий на стереотипного гея. Я високий хлопець, лисий, маю татуювання. Багато хто думає, що я солдат чи ветеран, мало хто побачить в мені гея. Та коли я почав розповідати про це людям, мені стало легше дихати. Я не став позначати свої речі символікою КиївПрайду чи веселковими прапорами, я просто почав розповідати людям... Ніби відкрив завісу, що закривала моє життя. В минулому у мене теж був негативний досвід... [респондент згадав жінку, подругу, яка перестала з ним розмовляти, коли він здійснив камінг-аут, бо її чоловік заборонив їй спілкуватись і навіть вчинив до неї насильство]. Про мене пліткували... Але я почав ділитися цією інформацією, крок за кроком... І зараз люди просто не звертають на це уваги, я є таким, яким я є».

Підсумовуючи вищесказане, а також беручи до уваги подальшу інформацію, варто зазначити, що здебільшого, навіть для людей, які мали бажання бути відкритими щодо своїх СОГІ, камінг-аут на роботі викликав певні побоювання. Вони свідомо зважували усі варіанти, перш ніж розкрити особисту інформацію. Попри це, один респондент представив альтернативний (хоча, швидше за все, не дуже популярний) погляд на власну сексуальну орієнтацію, стверджуючи, що відкритість у цьому питанні насправді сприяла його кар'єрному зростанню:

«Із 2005 року я працюю в різних секторах, і майже скрізь я надзвичайно відкритий щодо ЛГБТ [мається на увазі гомосексуальність], і це мені дуже допомогло в роботі, бо у вас є взаємодія з іншими ЛГБТ-людьми. Тож хтось когось знає, і ти можеш відкрити двері, які вважаються закритими, бо хтось рекомендує тебе, розповідає про якісь проєкти, надсилає той найважливіший електронний лист і так далі»

гей, який працює в проєктному менеджменті в приватному секторі, Київ

Підсумовуючи цей та попередні розділи, можна сказати, що, навіть якщо організація є відносно толерантною і декларує прихильність до прав людини та принципів недискримінації, для багатьох ЛГБТК-людей питання повної відкритості залишаються складними. Наявні дослідження показують різні наслідки відкритості та закритості, особливо для геїв і лесбійок. Насправді, залежно від контексту, існують дослідження, які засвідчують: геї, що вирішили не розкривати свою сексуальну орієнтацію, менш схильні до депресії, ніж ті, хто зробили камінг-аут,^[1] однак цей факт пояснюється необхідністю боротися зі стигматизацією та дискримінацією, з якими стикалися чоловіки, що брали участь у згаданих дослідженнях. Інші дослідження, навпаки, підсвічують важкі психологічні наслідки закритого життя, адже чим більше люди приховують свою ідентичність, тим важчим є рівень їхньої депресії та тривожної симптоматики і, як наслідок, інтенсивнішим є вживання алкоголю та наркотиків.^[2] У наступному розділі ми детальніше розглянемо цю тему в українському контексті.

^[1] Pachankis JE, Cochran SD, Mays VM. The mental health of sexual minority adults in and out of the closet: A population-based study. *J Consult Clin Psychol.* 2015 Oct;83(5):890-901. doi: 10.1037/ccp0000047. Epub 2015 Aug 17. PMID: 26280492; PMCID: PMC4573266

^[2] Brennan, James Michael M., "Navigating the Closet: A Mixed Methods Approach to Assessing the Impact of Concealment on Psychological Outcomes for Sexual and Gender Minorities" (2019). Graduate Student Theses, Dissertations, & Professional Papers. 11359. <https://scholarworks.umt.edu/etd/11359>

Сприйняття дискримінації/ стратегія «зійти за гетеросексуала»

Цей розділ переважно висвітлює досвід людей, які вирішили не розкривати інформацію про свою сексуальну орієнтацію/гендерну ідентичність на робочому місці, а також їхнє сприйняття (не)дискримінації з боку колег чи роботодавців/вищого керівництва. Цисгендерним людям, які обрали так звану стратегію «зійти за гетеросексуала» або «не запитують — не розкажую», було легше уникати обговорення особистого життя та романтичних стосунків на роботі, а іноді вони, навіть, відкрито заявляти про свою гетеросексуальність, якщо ситуація вимагала від них такої реакції з метою самозахисту.

Більшість учасників дослідження, на жаль, вказували, що відчували дискримінацію лише в крайніх випадках, таких, як фізичне насильство, звільнення з роботи через сексуальну орієнтацію та/або гендерну ідентичність чи прямі образи. Було кілька ситуацій, в яких людина висловлювала сумніви щодо того, чи може вона брати участь в інтерв'ю, оскільки вона “не зазнавала жорсткої дискримінації”. Більш витончені форми повсякденної гомо- і трансфобії на робочому місці не сприймалися як дискримінація, і більшість учасників були схильні нормалізувати гомо- і трансфобну поведінку своїх колег чи керівництва, називаючи її звичайнісінькою “цікавістю”, “дурними жартами” або “необізнаністю”. Наприклад, одна трансгендерна жінка, відповідаючи на запитання про її досвід переходу під час роботи у своїй організації, прокоментувала це так:

«Звісно, людям було цікаво, мовляв, це хлопчик чи дівчинка? Просто цікавість, і з часом вони звикли до мене, бо я потроху змінювала свій стиль, ставала більш жіночною, відрощувала довге волосся, почала носити сережки, більш жіночний одяг... Я зробила манікюр, зробила собі губи, пофарбувала волосся. Більшість людей мовчать, але є, звичайно, люди, які дуже люблять плітувати про всіх... Наприклад, одного разу я була на лікарняному, бо пошкодила руку, і одна колега насміхалася з мене, мовляв, «тебе так довго не було, у тебе там все на місці [малося на

увазі геніталії]». Зазвичай я намагаюся не реагувати негативно і не вступати в конфлікт у таких випадках: вони жартують, я жартую, питання закрите»

трансгендерна жінка з Рівненської області

Інший гей зі Львова розповів таке:

«Мене не піддавали жорстокій дискримінації. Не знаю, чи можна порівнювати ступінь дискримінації, але наді мною ніколи не знущалися, не били, ніхто не ображав мене систематично. Та це ще й тому, що я людина, яка може за себе постояти».

Поряд з цим усі учасники дуже чітко говорили про те, що вони не розкривали свою сексуальну орієнтацію на робочому місці через жарти і ставлення, які висловлювали їхні колеги. Все це змушувало їх задуматися, чи варто говорити про свою сексуальну орієнтацію на роботі.

«Наприклад, мої колеги могли сказати, що вони не розуміють геїв, що це ненормально — бути геєм... Коли колеги вітали мене з 29-річчям, вони мені сказали, якщо я не одружусь до 30, то вони знайдуть мені брутального хлопця, схожого на одного з наших офісних водіїв. Вони не мали на увазі, що я гей, вони цим, радше, хотіли підкреслити, що я не хочу мати стосунків з чоловіком»

гей, який працює в ІТ-секторі в Києві

«Якби ми продовжували працювати в офісі [зараз людина працює віддалено], я не думаю, що я б зробив би камінг-аут. Мені важко про це говорити. Наприклад, у нас є робочий чат десь на 40 колег, і ми не завжди там обговорюємо питання, пов'язані з роботою. Пам'ятаю, деякі колеги висловлювали свою думку проти ЛГБТ, і там були люди, які їх підтримували. Деякі люди, навпаки, захищали ЛГБТ, як одна моя колега, яка знає про мене [вона єдина на роботі, кому ця людина розповіла про свою сексуальну орієнтацію у приватній розмові]. З огляду на це, мені не дуже хочеться розповідати про те, ким я є»

гей, який працює у фінансовій сфері, Дніпро

Підсумовуючи, можна сказати, що, з одного боку, учасники дуже добре усвідомлюють причини, через які більшість з них обирають стратегію “не запитують – не розказую”, оскільки бояться можливих наслідків розкриття своєї сексуальної орієнтації (а у випадку, коли людина переживає перехід, працюючи віддалено, – і гендерної ідентичності). При цьому жоден із учасників не визначає таку ситуацію як порушення чи, принаймні, утиск своїх прав, або ж дискримінацію. Вони, радше, схиляються до нормалізації повсякденної гомо- і трансфобії, а іноді навіть шукають для неї виправдання та обґрунтування. Така стратегія може бути корисною з багатьох причин: уникнення конфліктів і конфронтацій або негативних думок, бажання не думати погано про колег, з якими взаємодієш щодня тощо. Проте, як підсумував один із респондентів:

«Більшість [ЛГБТ] кажуть, що не стикаються з дискримінацією, бо не розуміють, коли відбувається дискримінація щодо них... Вони нормально сприймають жарти на свою адресу, уникають негативної реакції, дозволяють людям не поважати себе, тому що бояться. Ми боїмося бути іншими, боїмося вступитися за себе, в цьому і є проблема».

Сексизм на робочому місці, маргіналізація людей з ВІЛ

Необхідно підкреслити, що учасниці, які ідентифікували себе жінками або мали фемінінне ґендерне самовираження, також повідомляли про сексистське ставлення, пов'язане з їхньою (уявною) ґендерною приналежністю та (уявною) гетеросексуальною орієнтацією. Наприклад, деякі з жінок розповіли, що під час співбесіди на роботу їх запитували про плани щодо майбутньої вагітності або відмовляли в посаді як “молодій жінці дітородного віку”, що незабаром вийде заміж, завагітніє і звільниться з компанії. Таке траплялося навіть у сферах, де домінують чоловіки, наприклад, на заводах чи в ІТ-секторі, де від жінок не очікують, що вони стануть хорошими розробниками.

Так само двоє опитаних учасників, які мали позитивний ВІЛ-статус, повідомили, що боялися розголошувати цю інформацію на робочому місці, бо розуміли, що це матиме негативні наслідки, і їх можуть попросити піти.

Інакше кажучи, аналізуючи випадки дискримінації ЛГБТК-людей на робочому місці в Україні, важливо розуміти, що для багатьох з них сексуальна орієнтація та ґендерна ідентичність не єдині чинники, які роблять їх вразливими з ризиком дискримінації чи булінгу.





Аутинг на робочому місці, втрата роботи або примус піти з роботи після аутингу

Однією з менш частих, але все ж таки згадуваних тем було питання камінг-ауту на робочому місці, організованого кимось із колег, зокрема, відділом кадрів чи керівником. Для людей, які докладають значних зусиль, щоб не розкривати свою сексуальну орієнтацію на робочому місці, страх бути викритими спричиняє значний стрес і тривогу. Декілька учасників згадали про нав'язливу поведінку деяких колег, які також були схильні поширювати плітки серед інших членів колективу:

«Одного разу я сидів на деяких тематичних вебсторінках на своєму робочому комп'ютері і не приховав це належним чином. А моя колега з іншого відділу скористалася моїм комп'ютером. Коли я повернувся, вона почала ставити запитання, на кшталт: «О, ти один із них?» Мені довелося щось вигадувати і уникати відповіді, через те що вона потім розповіла б про це всім, а я цього не хотів»

гей, який працює в ІТ-секторі в Києві

Троє респондентів згадали про негативний досвід своїх колег, про сексуальну орієнтацію яких розповіли привселюдно або про яких інші колеги говорили в принизливій формі, що посилює намір респондентів приховувати свою сексуальну орієнтацію від членів колективу:

«У нашому відділі працював хлопець, який потім звільнився. Так ось, колеги регулярно пліткували про нього. Наприклад, коли він говорив з кимось по телефону і казав: «Ти мене вчора образив», або щось подібне, вони [інші колеги] одразу думали, що він гей, і починали жартувати про нього, а також кепкували, коли розмовляли з ним. Я його навіть не знаю, ми ніколи не спілкувалися, але щоразу, коли хтось згадував про нього, одразу було: «А, це він, напевно, гей, ха-ха».

гей, який працює у фінансовому секторі, Київ

Багато хто каже, що їм доводиться бути обережними у соціальних мережах, щоб не розкривати свою сексуальну орієнтацію, а деякі респонденти мали досвід, коли їхні приватні акаунти моніторилися роботодавцями чи колегами, що призвело до звільнення.

«Коли я була на лікарняному, вони [колеги та роботодавець] знайшли мій акаунт у соціальних мережах, можливо, тіток чи інстаграм. І мій керівник написав мені: „Закрий свій акаунт, його ж можуть побачити діти. Тобі не соромно?“ Я не знаю, які діти, її діти? ...Це мене дуже зачепило, бо соціальні мережі для мене були місцем стабільності. У мене були мої підписники... Це був безпечний для мене простір, там я відчувала, що мене люблять, люди писали мені приємні речі, хотіли, щоб я була щасливою. І в цей безпечний простір я отримую таке [негативні коментарі роботодавця]».

лесбійка про свій досвід роботи в роздрібній торгівлі в Маріуполі

Цю респондентку викрили її колеги. За її словами, коли вона повернулася на роботу, її колеги перестали з нею розмовляти і уникали її товариства. Вона дуже скоро звільнилася з роботи, здебільшого через погані умови праці, а також через гомофобне ставлення до неї з боку власниці магазину та її колективу. Одна з респонденток розповіла про три випадки, що сталися в Маріуполі до широкомасштабного вторгнення, але, ймовірно, такі ситуації можуть траплятися і в інших регіонах України:

«Мого друга звільнили, після того, як хтось на роботі знайшов у його телефоні приватні фотографії. Це сталося в 2015-2016 роках, на телефоні не було Face ID, і його телефон не був захищений паролем. Вони побачили фотографії [з яких було зрозуміло, що ця людина є геєм] без його дозволу. Була ще дівчина, яку хтось з колег побачив в кафе з її подругою, вони просто снідали разом. Люди почали пліткувати про неї, на роботі стало нестерпно, щоб продовжувати працювати там; вона зазнала знущань і була змушена піти. Ще одна історія трапилася з іншим моїм другом, коли його почали цькувати на роботі, і в нього стався емоційний зрив через це, а його колеги сказали: „О, це не ми. Ти просто занадто емоційний. Справжній чоловік так би не реагував. Справжній чоловік дав би відсіч“. Є така, знаєте, пострадянська ментальність — колективно знущатися над кимось, ламати когось...»

Багато респондентів зазначили, що історії, подібні до описаних вище, не обов'язково траплялися з ними, однак всі вони знали когось, мали друга чи подругу, які стикалися з дискримінацією, гомо- чи трансфобним насильством, були звільнені або змушені були піти з роботи через свою сексуальну орієнтацію чи ґендерну ідентичність. Для багатьох саме страх колективних знущань і жартів, маргіналізації в колективі та нестерпних умов праці, які могли виникнути в результаті камінг-ауту, був основним чинником, що заважав їм бути відкритішими зі своїми колегами чи керівництвом.

Фактори сприяння для створення інклюзивного середовища

Учасникам запропонували обговорити фактори, які найбільше сприяють створенню інклюзивного робочого середовища і дозволяють ЛГБТК-людям почуватися комфортно, не приховуючи сексуальної орієнтації та/або гендерної ідентичності на робочому місці. Серед ключових факторів назвали такі:

**Наявність
чіткої
політики
недискри-
мінації на
робочому
місці**

Більшість респондентів погодилися, що запровадження політики, в якій чітко вказано про неприпустимість проявів дискримінації на робочому місці за будь-якою ознакою, позитивно вплинуло на робоче середовище. Політика мала гарний вплив на робоче середовище навіть у тих випадках, коли СОГІ не згадувалася прямо; однак у випадках, коли сексуальна орієнтація та/або гендерна ідентичність згадувалися серед захищених ознак, це було особливо обнадійливим сигналом для ЛГБТК-людей у колективі. Один з геїв розповів про свій досвід роботи у великій міжнародній компанії в Україні:

«Коли я прийшов на роботу, це було схоже на рай. Компанія мала політику, можна було дивитися лекції, проходити тести, де чітко сказано, що не можна пліткувати, не можна нікого дискримінувати... І чітко зазначено, коли щось трапиться, з Києва приїде спеціальна етична комісія, і людина, що вчинила булінг чи дискримінацію, повинна буде відповідати за свої дії через сплату штрафу або навіть буде звільнена з роботи. Це прямо стосується ЛГБТК-

людей, і топменеджмент організації комунікує всі ці меседжі таким чином, щоб це було зрозуміло всім»

Також, порівнюючи свій досвід роботи в декількох компаніях, один з респондентів поділився своїм негативним досвідом:

«Це [погане ставлення до ЛГБТК] стало можливим тому, що компанія не задекларувала жодної позиції і не впровадила жодної політики щодо толерантності та інклюзії. Якби в Україні кожна компанія мала політику толерантності, ми б уникнули дискримінації. Якщо немає антидискримінаційної політики на робочому місці, і твої колеги починають знущатися над тобою, то немає жодних нормативних актів, які б їх зупинили. Це стосується не лише ЛГБТ, а й інших вразливих груп. Ось чому важливо розробляти та впроваджувати політику запобігання та протидії будь-якому булінгу на робочому місці»

гей, некомерційний сектор, Київ

Наявність політики не обов'язково означає, що працівники почуватимуться в цілковитій безпеці і не приховуватимуть свою сексуальну орієнтацію. Проте це все ж таки сприймається всіма як позитивний крок, що свідчить про позицію вищого керівництва та можливі наслідки для відповідальної сторони, якщо дискримінація матиме місце.



Семінари, тренінги з питань різноманіт- ття та інклюзії

Лише кілька респондентів зазначили, що їхні організації проводили семінари чи тренінги на тему різноманіття та інклюзії. Одна з них була великою міжнародною організацією, яка проводила відео-/онлайн-тренінг з питань різноманітності, рівності та інклюзії як частину процесу адаптації нових працівників. В іншому випадку, велика українська компанія проводила тренінг з питань різноманіття для своїх працівників, однак тема СОГІ там не висвітлювалася. Попри це, багато учасників зазначили, що для них було б важливо, якби такий тренінг організував їхній роботодавець. Це, з одного боку, дало б їм сигнал про цінності, які поділяє топменеджмент, а з іншого, – забезпечило б поінформованість та обізнаність колег про сексуальну орієнтацію та ґендерну ідентичність.

Більшість учасників називали позицію керівництва одним із вирішальних факторів, що визначає, чи буде ситуація в колективі інклюзивною та толерантною, чи ні. Однак, як зазначають учасники, це працює в обох напрямках: керівництво, яке не допускає дискримінацію та не терпить гомофобних чи сексистських жартів, швидше за все, очолить безпечний і здоровий колектив, натомість керівник, який вважає нормальною практикою дискримінувати та ображати людей, з великою ймовірністю заохочуватиме таку поведінку серед своїх підлеглих.

Інклюзивне ставлення, задеклароване топ-менеджментом

«У мене був надзвичайно толерантний начальник... і було дуже приємно бачити, коли, наприклад, хтось із колег відпускав гомофобні жарти, він навіть штрафував їх, тобто не терпів жодного расизму, стигматизації, він дуже суворий і чіткий у цьому питанні»

гей про свою роботу в роздрібній торгівлі в Маріуполі в минулому

«Це завжди залежить від власника організації. Що б ти не робив, навіть якщо ти топменеджер, які б зусилля не докладав, якщо власник компанії дозволяє плітки і полюбляє сам пліткувати, якщо він не любить людей і є гомофобом, ти не зможеш нічого зробити. Тому що все йде з голови. Я це відчув на собі, у всіх організаціях, де до мене ставилися з повагою, така позиція була у власників компанії. Інакше я б не зміг там працювати»

гей, Київ, наразі безробітний

«На мою думку, ставлення керівника є ключовим. Якщо твій бос дружелюбний до ЛГБТ, то всі чи майже всі будуть наслідувати його поведінку. Інакше кажучи, керівник задає тон, якого дотримується команда»

гей, Київ, проєктний менеджер

Інші відкриті ЛГБТК- люди в команді

«Коли компанія демонструє толерантний підхід, офіс перетворюється на місце, куди хочеться повертатися»

гей, Харків

Складно переоцінити важливість позиції керівника чи власника компанії щодо питань неприпустимості дискримінації та булінгу в організації, адже вони часто подають приклад, задають тон атмосфери у колективі.

Учасники, в яких на роботі не було жодної іншої ЛГБТК-людини, вказували, що почувалися більш самотніми; їм також було складніше передбачити, якими можуть бути наслідки камінг-ауту, адже навколо них не було позитивних прикладів, вони зазвичай були менш відкритими з колегами щодо їхнього особистого життя. Як сказав один з опитаних:

«Легше працювати, коли знаєш, що є така ж людина, як і ти [в команді]»

Інший гей, який працює в ІТ-секторі, зазначив:

«На маю думку, було б легше, якби я знав, що в компанії є людина, яка відкрито говорить про свою гомосексуальну орієнтацію. У мене було таке відчуття... постійного стресу, щоб не розкрити свою ситуацію і не перетворитися на об'єкт жартів та образ. У мене був страх, що це призведе не лише до зміни атмосфери в колективі, а й до мого звільнення. Не знаю, чи могло так трапитися в реальному житті, але мені було дуже страшно»

Один з опитаних геїв розповів про свого колегу, який наважився відкрито приводити свого партнера на офісні вечірки, і хоча цей колега ніколи не казав, що це був його партнер або що у них романтичні стосунки, це було доволі очевидно. За словами респондента, він

зздри́в колезі́ та його сміливості́, адже сам не міг на це наважитися.

Загалом учасники, з якими обговорювалася ця тема, сказали, що наявність ЛГБТК-колег на роботі дозволила їм почуватися краще і впевненіше, навіть якщо їм обом доводилося приховувати інформацію про свою ЛГБТК-ідентичність. Ті, хто мав більшу кількість відкритих ЛГБТК-колег і міг не приховувати інформацію про своє особисте життя на роботі, повідомляли про вище задоволення від роботи і колективу та кращий рівень психологічного благополуччя. Крім того, такі респонденти набагато рідше приховували свою сексуальну орієнтацію від роботодавця в майбутньому або ж рідше погоджувалися працювати в компанії з нетолерантними поглядами.

Адвокація на робо- чому місці

Останній фактор, про який варто згадати в цьому розділі, – це те, як деякі ЛГБТК використовують свою відкритість щодо сексуальної орієнтації та/або гендерної ідентичності з метою впровадження ширшої інклюзії та толерантності у своїх організаціях. Про цей фактор згадали лише декілька респондентів, адже це, безумовно, вимагає великої внутрішньої сили та емоційних ресурсів. Важливо підкреслити досвід людей, які не лише відкрито говорять про свою ідентичність з колегами, але й хочуть змінити робоче середовище, щоб зробити його безпечнішим місцем для інших:

«Мій партнер також працює в ІТ... І для нього дуже важливо, коли він приходить на нову роботу, сказати: „Привіт, я гей!“ Він робить це і одразу бачить, як люди реагують... Він в цьому вбачає свою місію, бо багато натуралів, які є гомофобами, ніколи не спілкувалися з геями, і всі вони думають, можливо, що геї хочуть їх зґвалтувати, я не знаю. Але для мого партнера було важливо показати, що ось він я, це я, просто я, і моя орієнтація — це просто орієнтація; вона не робить мене хорошою чи

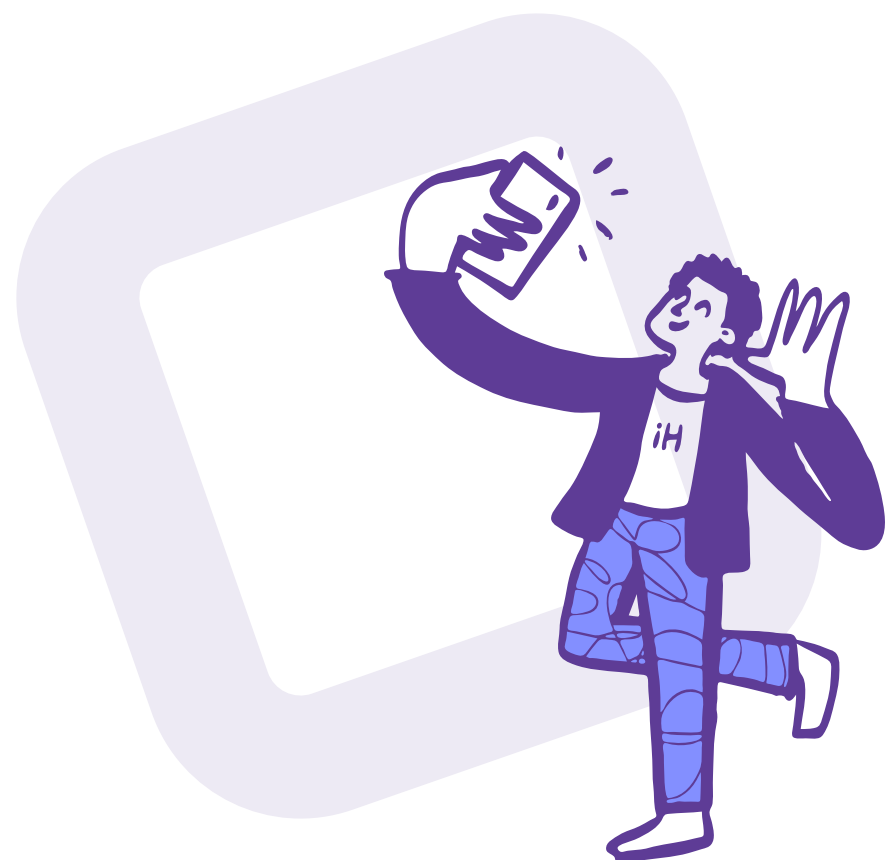
поганою людиною; це я. І я знаю, що багато людей після зустрічі з ним кардинально змінили свою думку. Це дуже круто, я хотів би мати можливість робити те, що робить він, — нести цю просвітницьку місію»

гей, Київ

Ще один приклад від гея, який займається волонтерством і збирає речі для армії:

«Я пам'ятаю, що коли ми працювали з «Добробатом» (волонтерським рухом, який відновлює будинки та інфраструктуру у звільнених містах), один із солдатів спостерігав за мною близько місяця, а потім почав жартувати, використовуючи вже не гомофобні жарти, а, швидше, дружні... І ось одного разу він підходить до мене і каже: «Знаєш, я ніколи раніше не розумів, навіщо ти ходиш на всі ці свої [гей] паради, але тепер я зрозумів, і на наступний гей-парад (Марш рівності) я піду з тобою разом»

Ці два приклади є гарною ілюстрацією того, як спілкування з ЛГБТК-людьми і робота з ними в безпечному спільному середовищі може поступово допомогти змінити ставлення людей до більш високого рівня толерантності та інклюзії.



Додаткові характеристики, що впливають на відчуття безпеки на робочому місці

Хоча, згідно з інформацією, що подається в методологічному розділі, вибірка, обрана для цього дослідження, не є цілком репрезентативною, однак вона все ж дозволяє виявити кілька додаткових факторів, які впливають на те, як на робочому місці почувається людина, що є лесбійкою, геєм чи трансгендером. Наведений нижче перелік, безперечно, не є вичерпним і потребує продовження та глибшого вивчення для детальнішого розуміння ситуації в Україні.

Різниця між містом і селом

Не дивно, що ЛГБТК-люди почуваються безпечніше у великих містах, аніж у малих містечках чи селах. Це пов'язано з тим, що у великих містах легше зберігати приватність свого життя, є більше можливостей винаймати житло та проводити час разом. Ризик втратити роботу також не є настільки критичним, оскільки ринок пропонує більше варіантів, а ситуація з соціалізацією є набагато кращою. У великих містах більше можливостей для соціалізації (дружні до ЛГБТК бари та клуби, ЛГБТК-організації, які пропонують варіанти зустрічей, психологічну та юридичну підтримку тощо), тут можна безпечніше розмістити свою анкету з фотографією на сайті знайомств і не боятися, що вас хтось впізнає. Одна з респонденток, колишня шкільна вчителька, а нині приватна репетиторка розповіла таке:

«Це менталітет маленького містечка: ніхто не хоче займатися власними справами. У школі, де я працювала, я була єдиною неодруженою вчителькою, інші мали чоловіків і дітей, тож усі

питали, чому я не заміжня, і пропонували мені знайомства, бо мій біологічний годинник цокав...»

Ця ж людина сказала, що вона почувається дуже самотньою в своєму місті, оскільки там немає організацій чи груп, до яких вона могла б звернутися і поговорити з такими ж людьми, як і вона сама:

«Я почуваюся пригніченою. Коло моїх друзів дуже вузьке, я весь час сиджу вдома і відчуваю, що не можу дихати. Я б хотіла переїхати до більшого міста, але хто мене там чекатиме? Я не знаю нікого, хто був би схожим на мене, не знаю жодних тематичних груп чи організацій у моєму місті. Я іноді дивлюся відео ЛГБТ-інфлюенсерів в інстаграмі і хочу попросити їх записати відео про зустрічі з іншими ЛГБТ-людьми в маленькому містечку, але завжди боюся це зробити»

Кілька респондентів говорили про переїзд до більших міст, зокрема до Києва чи Харкова, для того, щоб почуватися вільніше з погляду своєї сексуальної орієнтації та/чи гендерної ідентичності. Одна трансгендерна жінка, яка працює на заводі в невеликому містечку, розповіла, що, хоча на роботі почувається у відносній безпеці, вона не користується громадським транспортом і їздить містом на власному авто, тому мало спілкується з людьми на вулиці. Чоловік-гей, який зараз працює і живе в Києві (і є закритим геєм), розповів, що в його селі, де проживає кілька сотень людей, всі знають, що він гей, і що це завжди є темою неприємних обговорень та пліток про його родину, яка все ще живе в цьому селі. У його селі деякі люди перестали вітатися з ним на вулиці, коли дізналися, що він гей, а тепер у Києві він дуже обережний і мало кому розповідає про особисте.

Про ЛГБТК, які живуть і працюють у малих містах і селах України, особливо про людей похилого віку, досі відомо дуже мало. Тому необхідні подальші дослідження, щоб дізнатися більше про їхнє життя та виклики, з якими вони стикаються, а також про їхні стратегії подолання труднощів та поточні потреби.

Важли- вість сектору зайнятості

Хоча фактор зайнятості не є визначальним, сама ця сфера часто пов'язана з вищим або нижчим рівнем інклюзії та толерантності в організації. Наприклад, майже всі учасники, які зазначили, що працюють або працювали в минулому в неприбутковому секторі, пов'язаному або не пов'язаному з правозахистом, зазначили, що толерантність та інклюзивність – це фактори, які вони очікували побачити в таких колективах.


«Я ніколи не стикався з дискримінацією на робочому місці, я працював в неприбутковому секторі, половину часу в ЛГБТК-організаціях, решту — в інших правозахисних НУО. І в таких організаціях, звичайно, не очікуєш жодної дискримінації або навіть не очікуєш, що там буде спеціальна політика недискримінації, бо навіщо пояснювати людям, які добре знають, що таке права людини, що вони не повинні нікого дискримінувати. Вони і так це знають, це настільки базова річ, що про неї навіть не треба говорити. І коли ти влаштовуєшся до них на роботу, зазвичай тобі розповідають про цінності організації, про важливість прав людини, про недискримінацію»

гей, який працює в НУО

Деякі учасники згадували, що в креативному секторі легше бути прийнятим, оскільки митці більше сприймають “інакшість”, проте один учасник розповів про випадки дискримінації, образ і навіть гомофобного насильства під час роботи в нічному клубі, який позиціонував себе як місце, дружнє до геїв. Відгуки щодо ІТ-сектору та фінансів були неоднозначними, і учасники мали різний досвід – від широкого прийняття до доволі гомофобного ставлення. У все ще переважно маскулінізованих секторах, зокрема промислових компаніях чи в армії, досвід також різнився; наприклад, жінка-солдат зазначила, що камінг-аут перед чоловіками в її батальйоні дозволив їй припинити сексуалізовані коментарі та неприйнятні дії стосовно неї. Водночас вона зазначила, що ставлення до геїв

серед людей, які служили разом з нею, дуже різнилося. Однак військові – це особливий випадок і потребує окремого вивчення. Середня освіта (школи) та інші сфери, де відбувається взаємодія з неповнолітніми, вважаються найскладнішими і найменш прийнятними для ЛГБТК-педагогів. ЛГБТК-людям, які працюють у школах, потрібно вести дуже стриманий спосіб життя; вчителька, яка брала участь у нашому дослідженні, сказала, що для неї життя в її місті стане нестерпним, якщо хтось дізнається про її сексуальну орієнтацію, і що їй, швидше за все, доведеться звільнитися з роботи і навіть переїхати.

Хоча більшість респондентів зазначили, що цінують можливість працювати з дому чи віддалено (ті, чия робота дозволяє це), для багатьох важливим було соціальне спілкування з колегами в офісі або онлайн, у різних робочих чатах/групах, і багато хто вказав на важливість можливості обговорювати своє приватне життя, наприклад, такі буденні речі, як плани на вихідні чи відпустки. Деякі респонденти також зазначили, що цінують можливість запрошувати свого партнера на вечірки та різні корпоративні заходи компанії. А ті, хто не міг цього зробити через закритість і невпевненість у можливій реакції колег, зауважили, що були б вдячні за можливість бути більш відкритими на роботі. У той же час, трансгендерний чоловік у стані переходу, який працює в ІТ-компанії, сказав, що під час влаштування на роботу сама робота онлайн була для нього є більш комфортним варіантом, оскільки йому не потрібно було пояснювати зміни у своїй зовнішності колегам, а це дозволило почуватися вільніше, тим більше, що його документи на той момент не відповідали його ґендерному самовираженню. Тому для таких людей дистанційна робота була єдино прийнятним варіантом. Однак решта респондентів, які обрали віддалену роботу, також зазначили, що зробили це не через те, що відчували дискомфорт поруч із колегами, а через більшу гнучкість.



**Віддалена
та офісна
робота.
Важли-
вість
зустрічей і
спілкува-
ння в офісі**



Найкращі практики роботодавців. Відкрита підтримка прав ЛГБТК та підвищення обізнаності про ЛГБТК

Найкращими практиками роботодавців з підтримки ЛГБТК-спільноти та її прав більшість учасників опитування назвали зміну аватарок компаній в соціальних мережах на честь місяця Прайду (поряд з цим респонденти зазначили, що не вважають це ознакою повної зміни ставлення, але зауважили, що це гарний символічний вчинок, і вони хотіли б бачити більше таких дій з боку приватного бізнесу та державних установ). Дуже позитивною практикою також вважається під час розміщення інформації про нову вакансію вказувати, що вона відкрита для різних людей, незалежно від їхньої сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності та інших ознак. Опитувані також згадували про політику недискримінації, тренінги чи семінари для колективу, які висвітлювали тему інклюзії ЛГБТК та ширше розуміння топменеджментом і працівниками, що відповідають за кадрову політику таких понять, як члени сім'ї чи близькі люди. Наприклад, один респондент розповів про евакуацію, яку його компанія організувала для членів команди в Києві, і що ця евакуація також поширювалася на одностатевих партнерів співробітників. Учасник розповів, що інформація про евакуацію містила слова "дружина/чоловік чи партнер" (у жіночому та чоловічому роді), і що гей-пару евакуювали на тих же умовах, що й усіх інших. Для респондента це був важливий доказ того, що компанія справді піклується про ВСІХ своїх працівників.





Вибір роботодавця дружнього до ЛГБТК

Наприкінці інтерв'ю учасникам поставили запитання: чи стало б для них визначальним фактором ставлення потенційного роботодавця до ЛГБТК-людей під час пошуку нової роботи зараз або в майбутньому? Усі респонденти наголосили на важливості цього фактору. Однак важливість варіювалася залежно від того, чи мали вони вже досвід роботи з роботодавцем, дружнім до ЛГБТК, а також від того, чи відкрили вони свою сексуальну орієнтацію у робочому просторі, чи ні. Нижче наведено кілька цитат з інтерв'ю, які ілюструють цю тенденцію.

«Я був би дуже радий почути на першій співбесіді щось на кшталт: «Ми не сприймаємо жодної дискримінації, а у випадках дискримінації ви можете звернутися до цієї людини, яка відповідає за такі питання...»

гей, некомерційний сектор

«Я вважаю, що це дуже важливо, адже якщо мій потенційний роботодавець нетолерантно ставиться навіть до якоїсь групи, то де гарантія, що завтра чи пізніше він не вчинить гірше стосовно інших. Тобто сьогодні ми не толерантні до жінок чи ЛГБТК, а завтра ми не візьмемо вас на роботу через колір вашої шкіри чи, не знаю, форму вашого носа»

лесбійка, яка працює в освіті

«Одразу скажу про свою орієнтацію. Раніше я не згадував, що в мене є партнер [чоловік], я думав, що це нікого не стосується. Але тепер мене запитують, скільки тобі років? І якщо я скажу, що не маю дружини або не мав дружини в такому віці... це викличе запитання. Я б сам поставив такі запитання»

гей, 41 рік, Київ, наразі безробітний

Попри те, що всі учасники опитування підкреслили важливість толерантності та дружнього ставлення ЛГБТК з боку роботодавця, не всі одразу готові запитувати чи говорити про це. Дуже відкриті люди частіше зазначали, що розкриють інформацію про себе вже на співбесіді, бо не хотіли б потрапити в організацію, яка має проблеми з працевлаштуванням ЛГБТК-людей. Інші воліли б не розкривати свою приналежність до ЛГБТК-спільноти на початковому етапі роботи в новій компанії. Зрештою, всі підкреслили, що погодилися б працювати на відкрито гомо- чи трансфобного роботодавця лише у випадку відсутності іншої можливості заробити на життя. Варто зазначити, що у цьому дослідженні здебільшого взяли участь люди, які відкрито говорять про свою сексуальну орієнтацію. Та кількість представників ЛГБТК, які працюють на гомо- і трансфобних роботодавців через обмежені можливості працевлаштування дуже багато, але вони не змогли (з різних причин) взяти участь у цьому дослідженні.

«Для мене це зіграло б дуже важливу роль. Я, напевно, вибрав би роботу з меншою зарплатою, але з більш толерантним роботодавцем»

гей-чоловік, інженер-електрик, який нині перебуває на військовій службі



Важливість законодавства щодо цивільних партнерств та іншого законодавства, дружнього до ЛГБТК

Наприкінці розмови учасникам поставили запитання про їхню обізнаність щодо правового захисту, на який можуть розраховувати ЛГБТК-люди в Україні, а також про те, чи розглядали б вони можливість звернутися за таким захистом, якби зіткнулися з дискримінацією на робочому місці.

Із інтерв'ю випливає, що дуже мало людей поінформовані про те, що Кодекс законів про працю України містить положення про заборону дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації та ґендерної ідентичності (і, як зазначалося в розділі 4, багато ЛГБТК-людей схильні не помічати дискримінаційних практик щодо себе). Учасники, які знали про існування антидискримінаційного закону, також зазначили, що процедура звернення до суду чи поліції та спроби отримати компенсацію за дискримінацію надто складна, і, на їхню думку, для багатьох ЛГБТК-людей захистити себе в суді буде дуже складно.

«Уявімо, що наді мною знущаються або звільняють, наприклад, через мою сексуальну орієнтацію. Я, напевно, піду до юриста. Та я розумію, що мені потім буде некомфортно працювати в такому колективі. Навіть якби юрист захистив мене і змусив би знову взяти на роботу, це був би занадто токсичний досвід для мене. Я знаю, що зараз у нас є закон про недискримінацію, але чи буде людина готова пройти через це? Мене це турбує. Якби це сталося зі мною, я хотів би, щоб вони заплатили за таке, щоб їх покарали»

гей, ІТ-сектор, Київ

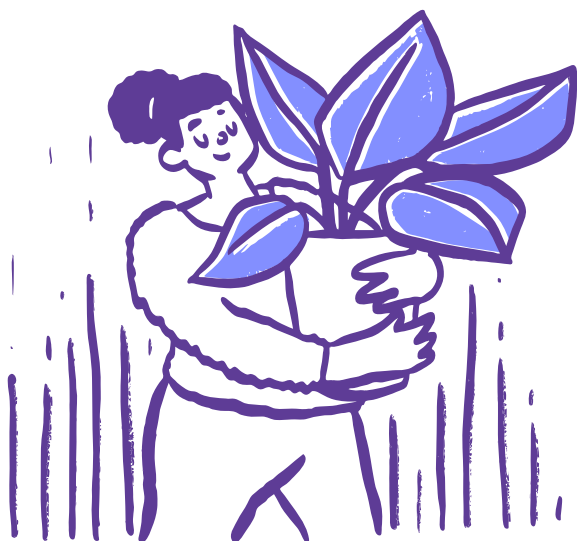
Одним із останніх запитань було: Які ваші рекомендації щодо прийняття законодавства, державної політики чи місцевих кампаній для покращення становища ЛГБТК-людей на ринку праці?


Усі респонденти назвали законопроект про цивільні партнерства найважливішим для себе. Для них це наче символ більшого прийняття суспільством, а також те, що дозволило б їм жити відкритіше. Багато хто також пов'язував запобігання дискримінації ЛГБТК-людей з боротьбою з іншими видами дискримінації.

«Я уважно стежу за ситуацією з законопроектом про цивільне партнерство та за роботою Інни Совсун. Також постійно слідкую за організацією „Союзники в дії“. Наприклад, був випадок, коли ректор Львівського медичного інституту допустив сексистські висловлювання, тоді Інна Совсун підняла цю тему, і ректор врешті-решт був змушений піти зі своєї посади. Я вважаю, що це велике досягнення»

бісексуальна жінка, Київ, працює у сфері маркетингу

Кілька респондентів відзначили важливість законопроекту про цивільні партнерства, насамперед, для військовослужбовців, але для кожної людини, окрім можливості легалізувати стосунки зі своїм партнером, цей законопроект означатиме також прийняття її державою як рівноправного громадянина. Це можливість стати видимим.





**Візія розвитку
рівних прав для
ЛГБТК+ в Україні
до 2030 року**

Тимур Левчук, експерт з інклюзії та різноманіття, голова правління ГО «ТОЧКА ОПОРИ ЮА»

Зорян Кісь, правозахисник, співзасновник ГО «Київпрайд» та ГО «ТОЧКА ОПОРИ ЮА»

Для українських ЛГБТК+активістів перемога Росії є екзистенційною загрозою як для суверенітету України, так і для прав ЛГБТК+людей. Проросійський маріонетковий уряд буде менш прихильним до порядку денного ЛГБТК+-спільноти. Гей-шлюби, швидше за все, залишаться невизнаними, а випадки дискримінації та злочинів на ґрунті ненависті зростуть, як це зараз відбувається на територіях, окупованих Росією. Українська спільнота ЛГБТК+ говорила про загрозу від РФ, ще коли це не було популярною думкою, а саме у 2011 році, коли в Україні було зареєстровано аналогічний до російського законопроект про заборону так званої «пропаганди гомосексуальності». Відтоді ЛГБТК+люди вважають Росію загрозою. Саме тому перемога України та захист її незалежності є пріоритетом для ЛГБТК+. Нині багато ЛГБТК+людей долучилися до лав ЗСУ і зі зброєю в руках боронять свою країну.

Рівні права для української ЛГБТК+спільноти можливі лише в незалежній Україні.

ЛГБТК+ активісти та активістки, які роками боролися за рівність, відреагували на вторгнення у 2022 році посиленою відданістю своїй справі, мобілізувавши свою мережу, щоб запропонувати підтримку людям, які її потребують.

«Мене вразило те, як відреагувала спільнота активістів, Дуже надихає те, як люди працюють, і те, що вони не панікують, а організовуються заради спільноти»

правозахисник Ленні Емсон, який очолював КиївПрайд у 2022

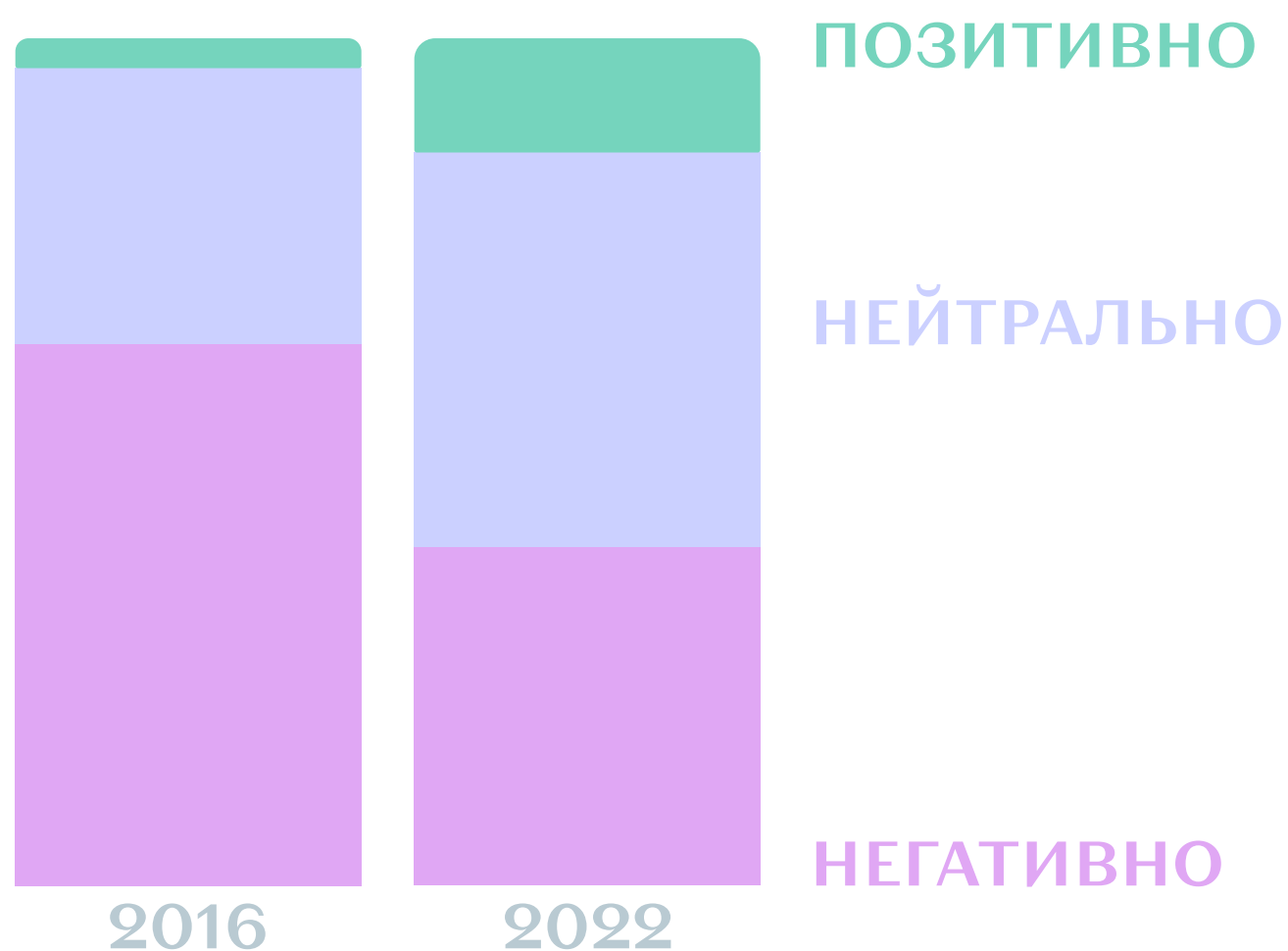
Зміна суспільних настроїв

Дослідження показало, що українці стали краще ставитися до ЛГБТК+ спільноти.

Київський міжнародний інститут соціології у 2022 році провів опитування щодо ставлення українців до представників ЛГБТК+-спільноти. Правозахисний ЛГБТК+центр “Наш світ” порівняв результати з підсумками аналогічного опитування, проведеного у 2016-му.

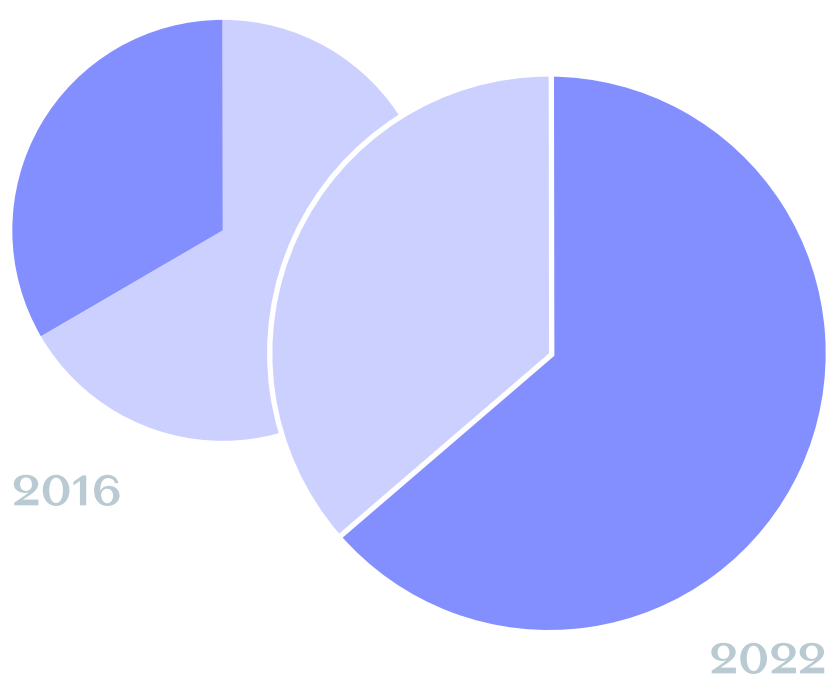
За шість років в Україні у півтора рази скоротилася кількість людей, які негативно ставляться до ЛГБТК+. У 2016 році погано до ЛГБТК+ ставилися 60,4%, а в 2022 – 38,2%. Також значно зросла кількість тих, хто ставиться до ЛГБТК+ позитивно (із 3,3% до 12,8%), і тих, хто ставиться байдуже (з 30,7% до 44,8%).

Найбільш толерантно до ЛГБТК+ ставиться молодь у віці 18-29 років. Істотної різниці за регіонами України у цьому питанні виявлено не було. Серед представників різного роду зайнятості найбільш толерантні до ЛГБТК+ студенти та учні, а також військові та поліцейські. Найбільш нетерпимі пенсіонери.

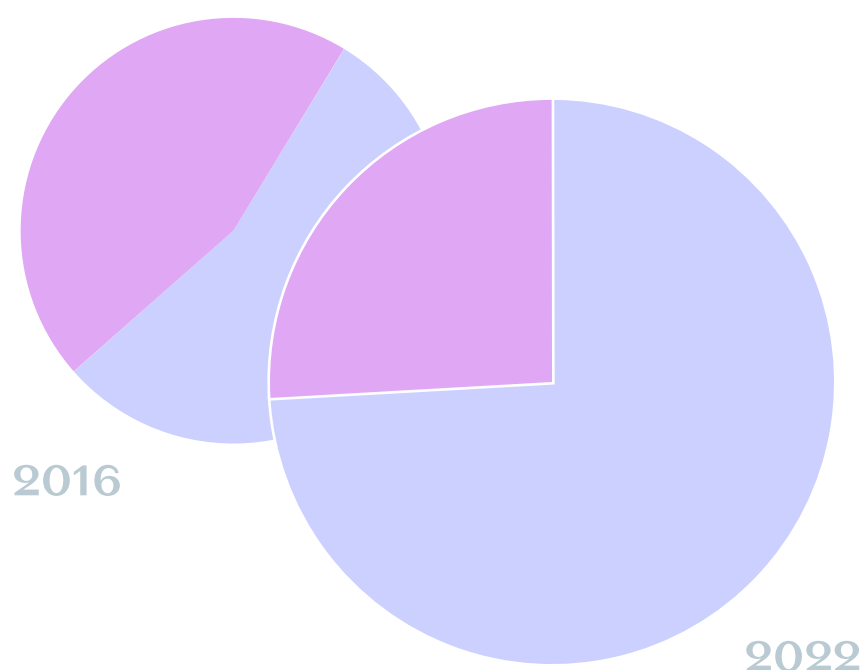


Порівняно з 2016 роком удвічі зросла частка тих українців, які підтримують повну рівноправність людей різної сексуальної орієнтації (з 33,4% до 63,7%). Майже вдвічі поменшало тих, хто вважає, що права ЛГБТК+людей мають бути обмежені (з 45,2% до 25,9%). Проте більшість українців все ще не підтримують одностатеві шлюби. За них висловилися лише 23,6% (у 2016-му таких було 4,8%). 27,1% байдуже ставляться до цього питання та 41,9% – проти.

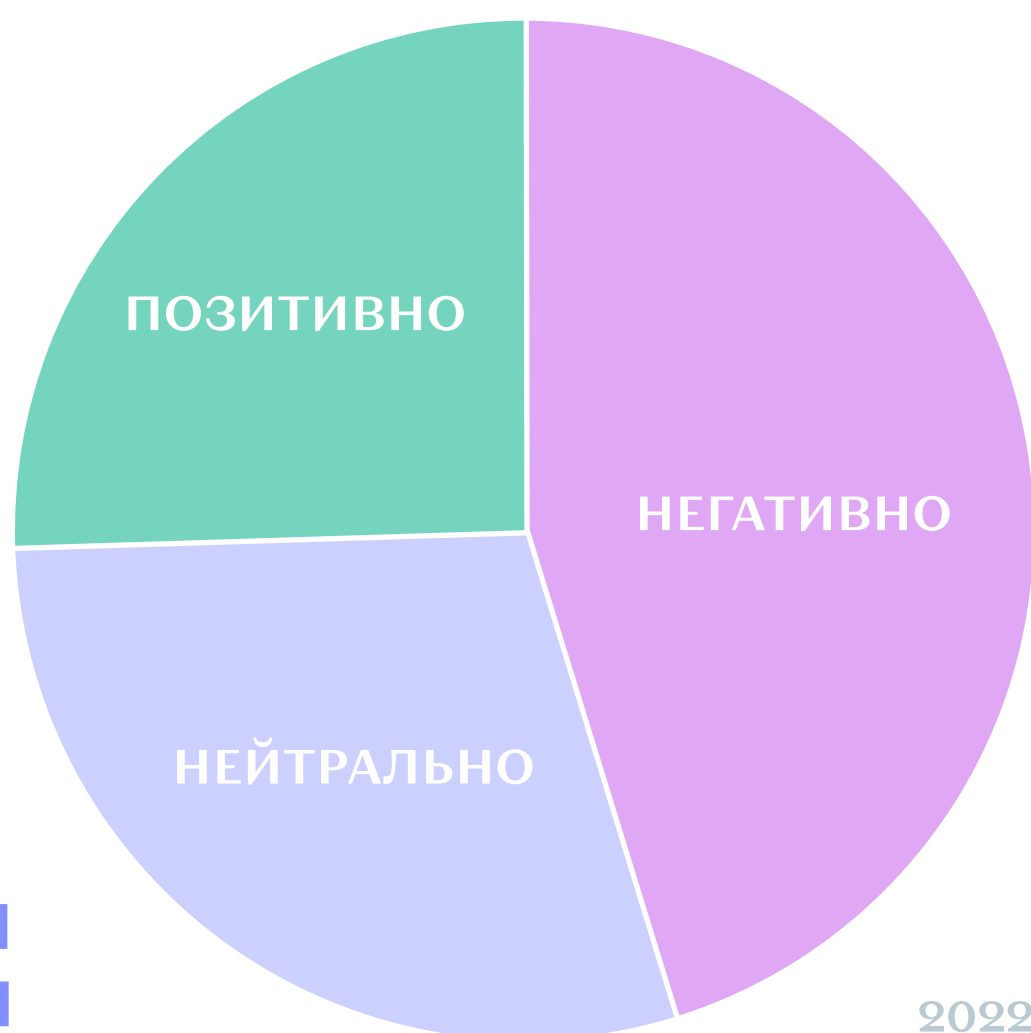
ПОВНА РІВНІСТЬ

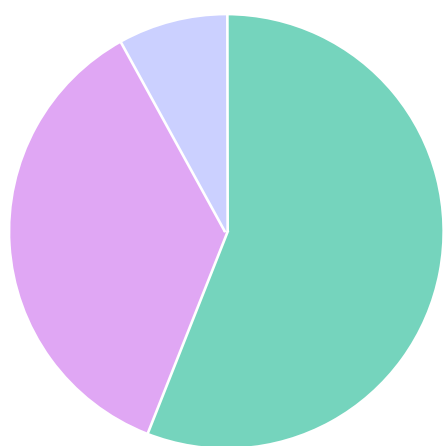


ОБМЕЖЕНІ ПРАВА



ОДНОСТАТЕВІ ШЛЮБИ





Крім цього, з 4 по 16 січня 2023 року National Democratic Institute провів загальнонаціональне опитування, де серед іншого було поставлене запитання, чи погоджуються опитувані особи з твердженням що ЛГБТК+люди повинні мати право на цивільне партнерство. Відповідне твердження підтримали 56% опитаних, а ще 8% відповіли нейтрально.

Прогнозується, що до 2030 року ставлення до ЛГБТК+спільноти в Україні буде покращуватися. Сприятимуть цьому такі фактори:

- Зміна поколінь: молодь, яка виявляє більшу толерантність до ЛГБТК+громади, посяде більше ключових посад в суспільстві, політиці та економіці.
- Подальше просування рівних прав та свобод для ЛГБТК+громади: запровадження нового законодавства та реформ, спрямованих на рівноправність ЛГБТК+осіб, сприятиме поліпшенню ставлення суспільства до них.
- Освітні програми та кампанії: проведення інформаційних кампаній та включення теми толерантності і рівноправності в освітній процес сприятиме формуванню більш позитивного ставлення.

Зміна законо- давства: визнання одностате- вих пар та ефективна протидія злочинам на ґрунті ненависті

Ухвалення та реалізація законопроектів 9103 “Про інститут реєстрованих партнерств” та 5488 “Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України щодо боротьби з проявами дискримінації”:

забезпечення успішного прийняття та впровадження цих законопроектів стане важливим кроком у зміцненні прав ЛГБТК+спільноти в Україні.

Зокрема, реєстровані партнерства допоможуть ЛГБТК+парам отримати рівні права та захист, а законопроект про протидію злочинам на ґрунті ненависті забезпечить покарання за злочини на ґрунті ненависті та захист від дискримінації.

Висвітлення питання реєстрованого (або як іноді називають «цивільного») партнерства в Україні найчастіше відбувається в контексті надання рівних можливостей для одностатевих пар, оскільки тисячі з них досі не можуть отримати в Україні права нарівні з усіма іншими громадянами й громадянками.

Однак, у багатьох розвинених державах цей інститут однаково доступний і для різностатевих пар, оскільки запровадження реєстрованого партнерства лише для одностатевих пар поглиблює сегрегацію у суспільстві. Зважаючи на те, що інститут шлюбу в суспільстві стійко асоціюється з релігією, реєстроване партнерство є альтернативою для тих різностатевих пар, які сповідують різні релігії або ж не бажають укласти шлюб з будь-яких інших причин.

Перевагою партнерства також є швидша процедура реєстрації та спрощений порядок його розірвання. При цьому обсяг прав партнерів відрізняється в кожній державі: десь немає вагомої різниці порівняно з інститутом шлюбу, а десь він є вужчим.


Нейтральний новий інститут реєстрованих партнерств в Україні дозволить врегулювати зв'язок держави із партнерами та партнерками як частиною суспільства, дасть можливість закріпити їхні права та обов'язки. І при цьому не потрібно вносити жодних змін до регулювання шлюбних відносин, що може на цьому етапі бути чутливим для представників окремих релігійних вірувань.

В Україні ухвалення законопроекту про партнерства мало відбутися ще у 2017 році. Адже в рамках євроінтеграційних процесів український уряд зобов'язався до II кварталу 2017 року розробити законопроект про легалізацію зареєстрованого цивільного партнерства для різностатевих та одностатевих пар. Це було передбачено і Національною стратегією у сфері прав людини на період до 2020 року та зафіксовано у Розпорядженні уряду №1393-р від 23 листопада 2015 року. Але законопроект так і не ухвалили у визначені терміни, тому обов'язок його розглянути перенесли до нової Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої 24 березня 2021 року.


Із метою реалізації стратегії було затверджено План дій на 2021-2023 роки, де закріпили зобов'язання запровадити інститут зареєстрованого цивільного партнерства до грудня 2023 року.

3 червня 2022 року на вебсайті Президента України було опубліковано петицію з проханням невідкладно забезпечити законодавчу можливість реєстрації сімейних стосунків особами однієї статі (№22/144562-еп). Вже 9 липня 2022 року ця петиція набрала необхідні 25 тисяч голосів.

Повномасштабне вторгнення Росії в Україну актуалізувало необхідність впровадження інституту реєстрованих партнерств. Наразі воно є нагальною потребою, зважаючи на постійну загрозу життю і здоров'ю людей через ведення бойових дій. Насамперед, це необхідно, щоб захистити права військових. Оскільки тисячі з них не можуть офіційно оформити свої стосунки, бо їхні партнери чи партнерки однієї з ними статі. І тому у випадках поранення, зникнення безвісти чи загибелі їхні сім'ї та вони самі не мають достатнього юридичного захисту з боку держави.



Варто зазначити, що ні законопроект №9103, ні альтернативний йому, який готує Міністерство юстиції України, не передбачає права на усиновлення. Саме це право стане наступною адвокаційною ціллю ЛГБТК+спільноти в Україні після прийняття законопроекту про реєстрові партнерства.



Також у фокусі ЛГБТК+ залишається законопроект, розроблений відповідно до підпункту 3 пункту 105 Плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 року № 1393-р., пунктів 26, 52, 53 Плану заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 року № 1106.

Суть проблем, на розв'язання яких спрямовано законопроект, полягає в необхідності:

- уніфікації термінології, пов'язаної з використанням терміна «нетерпимість»;
- вилучення з диспозиції статті 161 КК України частини, яка стосується кримінальної відповідальності за дискримінацію (пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв за ознаками);
- внесення відповідних змін до КУПАП у частковій декриміналізації діянь, відповідальність за які нині передбачена статтею 130 КК України;
- забезпечення покарання за злочини, скоєні з мотивів нетерпимості за такими ознаками, як раса, колір шкіри, релігійні переконання, сексуальна орієнтація, транссексуальність, інвалідність, мова тощо.



Рекомендації для органів місцевого самоврядування:



Проект Закону про інститут реєстрованих партнерств №9103 від 13.03.2023 або аналогічний повинен бути прийнятий Верховною Радою України.



Проект Закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України щодо боротьби з проявами дискримінації №5488 від 13.05.2021 або альтернативний повинен бути прийнятий Верховною Радою України.



Міські та обласні ради повинні відмовитися від маніпулятивних заяв щодо вищезгаданих законопроектів, адже ті не перебувають у полі їхньої компетенції.

Реінтеграція ЛГБТК+ ветеранів

Після завершення війни Україна стане післявоєнною країною з великою кількістю ветеранів, серед яких буде багато ЛГБТК+. Тому забезпечення реінтеграції та підтримки для цієї групи населення стає важливим завданням. Соціальні програми та послуги для ветеранів мають бути доступні без дискримінації та з урахуванням специфічних потреб ЛГБТК+ветеранів.

Реінтеграція ЛГБТК+ветеранів у суспільство вимагає комплексного підходу, який включає:

- надання медичної, соціальної, освітньої та психологічної підтримки;
- зміцнення правової основи;
- забезпечення ґендерного рівноправного підходу;
- протидію стигматизації та дискримінації;
- співпрацю з міжнародними організаціями;
- моніторинг та оцінку програм і послуг для ЛГБТК-ветеранів.

Ці заходи допоможуть ЛГБТК+ветеранам отримати захист та рівні можливості, яких вони заслуговують. І це буде належне визнання їхнього внеску у захист держави.

Створення інклюзивного та толерантного суспільства, в якому ЛГБТК+ветерани можуть відновити своє життя та реалізувати власний потенціал, є важливим завданням для України на шляху до демократичного розвитку і забезпечення рівних прав для всіх громадян.

Варто зауважити, що ветеранська спільнота здебільшого демонструє готовність до включення ЛГБТК+ у власні адвокаційні цілі та інформаційні

кампанії. Яскравим прикладом цього є інформаційна кампанія «Ветерани різні. Перемога одна», коли на вулицях українських міст розмістили борди з українськими ветеранами, акцентуючи увагу на повазі до всіх, хто робить Україну сильнішою. Таку інформаційну кампанію запустив Український ветеранський фонд Мінветеранів (УВФ) за підтримки Незалежної антикорупційної комісії (НАКО). Над цим фотопроєктом працював відомий захисник Дмитро Козацький із позивним Орест, боєць полку «Азов», чії фотографії з Азовсталі облетіли світ. Разом із командою комунікаційників УВФ він розробляв концепцію символічних сюжетів, метою яких було підкреслити відкладені мрії ветеранів, те, що герої змушені були поставити на паузу через війну, і те, за що нині борються. Головне завдання цієї соціальної реклами — виховати у суспільстві повагу до ветеранів, незалежно від статі, віку, національності чи сексуальної орієнтації.

Загалом нині суспільство з повагою ставиться до ветеранів, відчуває до них гордість та вдячність. Та поряд з цим, ще зберігається низка стереотипів щодо військовослужбовців, тож тема дискримінації різних соціальних груп у ЗСУ залишається на порядку денному. Про це свідчить опитування «Питання дискримінації різних соціальних груп у ЗСУ, 27-29 березня, 2023», проведене соціологічною групою «Рейтинг». Часто суспільні позиції або прямо суперечать одна одній, або ж побутують у межах стереотипів. Мінімізувати цей дисонанс було завданням соціальної реклами «Ветерани різні. Перемога одна».

«Ставлення до ЛГБТ+осіб викликає запитання. З початку повномасштабного вторгнення воно стало більш нейтральним. Однак, якщо особа служить у ЗСУ, ставлення в разі покращується. Суспільство підтримує ідею надання рівних прав для партнерів ЛГБТК-військовослужбовців, бо здебільшого переконане, що такі бійці і бійчині зазнають суттєвої дискримінації»

Руслана Величко-Трифонюк, перша заступниця виконавчої директорки Українського ветеранського фонду

Подібна динаміка спостерігається у питанні представників національних меншин: якщо вони служать у ЗСУ, то ставлення суспільства в разі покращується. Однак, коли йде мова про можливість очолення представником національної меншини українського підрозділу, у рядових респондентів це викликає сумніви. Це при тому, що загалом суспільство переконане — представники етнічних меншин не зазнають дискримінації під час проходження служби.

«Тому ми хочемо звернути увагу на те, що відданість Україні та лідерство у захисті нашої країни — це речі, які не залежать від гендеру чи віку»

Олена Трегуб, генеральний секретар НАКО

Рекомендації для органів місцевого самоврядування:



Медична допомога: забезпечення доступу до медичної допомоги та психологічної підтримки, спеціалізованих послуг для ветеранів, враховуючи потреби ЛГБТК+громади. Це може бути створення відповідних медичних центрів чи адаптацію наявних закладів з метою надання спеціалізованих послуг для ЛГБТК+ветеранів.



Соціальне забезпечення: підтримка ЛГБТК+ветеранів у соціальній сфері, зокрема забезпечення житлом, надання фінансової допомоги, ветеранських пільг без будь-якої дискримінації.



Освіта та професійна підготовка: створення можливостей для отримання освіти та професійної підготовки для ЛГБТК+ветеранів, що допоможе їм працевлаштуватися та адаптуватися на робочому місці.



Громадські організації та мережі підтримки: залучення ЛГБТК+ветеранів до діяльності громадських організацій та створення мереж підтримки, які зможуть допомогти в реінтеграції та адаптації до мирного життя.



Зміцнення правової основи: розробка та впровадження законодавства, яке забезпечить рівні права та захист для ЛГБТК+ветеранів від дискримінації та насильства, а також сприятиме їхній реінтеграції в суспільстві.



Забезпечення ґендерного рівноправного підходу: врахування потреб жінок-ветеранок, зокрема ЛГБТК+жінок у процесі реінтеграції з метою забезпечення спеціалізованих послуг та підтримки, а також створення можливостей для розвитку лідерських якостей та активної участі в громадському житті.



Протидія стигматизації та дискримінації: розробка та проведення інформаційних кампаній з метою підвищення обізнаності суспільства щодо проблем та викликів, з якими стикаються ЛГБТК+ветерани, а також сприяння створенню толерантного та інклюзивного суспільства.



Співпраця з міжнародними організаціями: встановлення партнерства з міжнародними організаціями та фондами, які працюють у сфері прав людини, захисту прав ЛГБТК+громади та реінтеграції ветеранів з метою обміну досвідом й отримання фінансово-технічної підтримки.



Моніторинг та оцінка: впровадження системи моніторингу та оцінки ефективності програм і послуг, спрямованих на реінтеграцію ЛГБТК+ветеранів для постійного вдосконалення та забезпечення відповідності потребам цієї групи населення.

У сфері освіти

Відповідно до п. 2 ст. 3 Закону України “Про освіту”, в Україні передбачаються рівні можливості для доступу до освіти. Ніхто не може бути обмежений у праві на здобуття освіти.

Водночас перелік підстав, незалежно від яких гарантується право на освіту, не містить такі ознаки, як сексуальна орієнтація та ґендерна ідентичність (СОГІ). Хоча перелік є відкритим (закінчується словами “інші обставини та ознаки”). В ньому прямо згадуються інші захищені ознаки (вік, стать, раса, стан здоров'я, інвалідність, громадянство, етнічне походження, політичні, релігійні та інші переконання, колір шкіри, місце проживання, мова, походження, соціальний та майновий стан, наявність судимості).

Відсутність ефективних механізмів запобігання та протидії булінгу. Згідно з дослідженням шкільного середовища:

- більшість ЛГБТ-учнів (88,5%) стикалися зі словесними утисками в школі (образами чи погрозами);
- 50,3% з тих, хто стикався з негативними висловлюваннями щодо своєї ґендерної приналежності, повідомили, що чули такі висловлювання від вчителів та інших працівників школи;
- 53,5% ЛГБТ-учнів були об'єктами фізичного насильства в певний момент протягом останнього року;
- 65,8% ЛГБТ-учнів, які зазнали віктимізації, ніколи не повідомляли про це працівникам школи, оскільки були переконані, що вони не втрутяться або їхнє втручання не буде ефективним.

Визначення, типові ознаки та порядок реагування на випадки булінгу, а також відповідальність причетних до нього осіб визначені законодавством України лише з

19 січня 2019 року після набрання чинності Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)”. Лише в лютому 2019 року український суд підтримав перше рішення у справі про булінг (проте ця справа не була пов'язана з булінгом за ознаками СОГІ).

Із 2017 р. в Україні запроваджено інклюзивну освіту. Однак, за визначенням, інклюзивна освіта не включає компонент СОГІ, а орієнтована виключно на осіб з інвалідністю (відповідно до положень Закону України “Про освіту”). У школах вчителі не згадують теми СОГІ та ЛГБТК або роблять це лише в негативному контексті. Обов'язкова професійна підготовка шкільних вчителів не включає теми СОГІ-ЕСК та ЛГБТК. Національний план дій щодо запобігання та протидії булінгу не прийнятий. Школи не мають місцевих планів дій щодо запобігання та протидії булінгу.

Рекомендації для органів місцевого самоврядування:



Розробити та впровадити політику недискримінації, яка враховуватиме потреби та права ЛГБТК+підлітків у школах та інших навчальних закладах.



Забезпечити професійну підготовку вчителів та інших працівників навчальних закладів з питань ЛГБТК+прав та проблем.




Створити безпечне середовище підтримки для ЛГБТК+підлітків у навчальних закладах.



Забезпечити доступ до інформації про ЛГБТК+права та проблеми через курси, семінари та інші освітні заходи.



Підтримувати співпрацю з громадськими організаціями, які займаються захистом прав ЛГБТК+осіб та пропагують інклюзивність у суспільстві.



**Законопроект 9103:
крок на шляху до
прогресивної
європейської
держави**

Марія Ключ, юристка, що працювала над розробкою №9103 в команді Інни Совсун

28 лютого 2022 року Україна офіційно подала заявку на членство в Європейському Союзі, а 23 червня отримала статус кандидата в ЄС.

Подальша наша інтеграція в політико-правовий простір європейських держав вимагає активних зусиль у різних сферах, зокрема демократії, верховенства права та дотримання прав людини.

Стандарти у сфері прав людини часто визначаються Радою Європи. Тому виконання Україною зобов'язань перед Радою Європи є також важливим критерієм для ЄС. 30 із 46 держав-учасниць Ради Європи вже пропонують одноставним парам можливість отримати юридичне визнання їхніх стосунків.

Європейські держави йдуть різними шляхами: деякі після запровадження партнерств переходять до шлюбної рівності (наприклад, Данія, Швеція, Фінляндія, Норвегія чи Німеччина). Деякі залишають інститути партнерства і шлюб однаково доступними для всіх (Франція, Австрія, Бельгія, Іспанія тощо). Деякі держави не запроваджували шлюбної рівності, натомість на законодавчому рівні закріпили цивільні партнерства (Латвія, Угорщина, Чехія, Італія).

1 червня 2023 року Європейський суд з прав людини, який діє в системі Ради Європи, у рішенні в справі Маймулахіна і Маркіна проти України підтвердив, що Україна як держава-учасниця Європейської конвенції з прав людини також зобов'язана забезпечити правову



базу для отримання належного визнання одностатевих пар та захисту їхніх стосунків.

Яким шляхом рухатиметься Україна – вирішувати лише нам. За поданим до Верховної Ради законопроектом, передбачається, що партнерства будуть доступними як для одностатевих, так і різностатевих пар. Концептуально партнерство – це нова форма сім'ї.

Наразі Сімейний кодекс визначає, що сім'я створюється на підставі шлюбу, кровного споріднення, усиновлення чи на інших підставах. Партнерство стане новою підставою для створення сім'ї.

Партнерства схожі зі шлюбами, однак вони дещо відрізняються обсягом прав та обов'язків, а також процедурними особливостями.

Щодо прав та обов'язків, основна відмінність стосується батьківства і материнства, адже у партнерстві це не регулюється. Однак є й інші відмінності.

Партнерства в Україні: концепт

Різниця в обсягу прав та обов'язків

	ШЛЮБ	ПАРТНЕРСТВО
Статус сім'ї і родичів першого ступеня споріднення	✓	✓
Автоматична спільна сумісна власність	✓	✓
Можливість укласти договір для іншого режиму майна	✓	✓
Право на поділ майна в будь-який період	✓	✓
Декларування майна іншої особи в парі	✓	✓
Дарування і спадкування без оподаткування	✓	✓
Право на спадкування за законом	✓	✓
Спільні кредити	✓	✓
Програмна допомога сім'ї	✓	✓
Отримання страхових виплат за іншу особу в парі	✓	✓
Допомога у зв'язку із втратою годувальника	✓	✓
Прийняття медичних рішень	✓	✓
Право на відвідування в реанімації	✓	✓
Рішення про патологоанатомічне дослідження	✓	✓

Посвідка на проживання іноземцям	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Спрощене набуття громадянства	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Відпустка в час, зручний для іншої особи в парі у передбачених випадках	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Відпустка через народження дитини для іншої особи в парі	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Права щодо дитини іншої особи в парі	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Усиновлення, опіка щодо дитини іншої особи в парі	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Усиновлення, опіка іншої дитини парою спільно	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Аліменти на дитину	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Супровід дитини в поїздках за кордон	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Право вивчати та встановлювати причини смерті	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Право ознайомитися з висновком про причини смерті та, за необхідності, оскаржити його	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Отримання виплат, які мали бути отримані померлим	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Матеріальна компенсація внаслідок загибелі (смерті) іншої особи в парі за особливих обставин	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Спростування недостовірних відомостей	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Відшкодування внаслідок смерті партнера/партнерки у передбачених законом випадках	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Можливість розпоряджатися після смерті іншої особи в парі його/її тканинами й органами	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Поховання, кремація, отримання праху, прийняття рішень щодо церемонії та деталей місця поховання	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Право бути похованим поряд	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Компенсація за наругу над могилою іншої особи в парі	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Права у зв'язку зі зникненням безвісти іншої особи в парі	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Право не свідчити проти іншої особи в парі	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Право клопотання про обмеження цивільної дієздатності та отримання опіки над іншою особою в парі	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Право на побачення в місцях позбавлення волі	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Визнання у випадку реєстрації за кордоном	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Можливість укладати [шлюб/цивільне партнерство] з іноземцями	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Зміна прізвища	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Права, які не передбачаються в партнерстві, – можуть бути доступними через інші інститути. До прикладу, виплата аліментів – може регулюватися положеннями законодавства щодо батьків дитини, які не перебувають у шлюбі між собою. Або право на зміну прізвища є доступним за загальною процедурою і не обов'язково має бути пов'язане зі шлюбом. Тобто партнери все одно можуть скористатися цим і, за бажання, змінити своє прізвище, хоча безпосередньо укладення партнерства цього не передбачає.

Також потрібно зважати, що поданий наразі законопроект закріплює ще не всі зазначені права, адже він не регулює питання кримінальної, кримінально-процесуальної чи податкової сфери. Тому, наприклад, право не свідчити проти іншої особи в парі чи право на побачення в місцях позбавлення волі ще мають пройти подальшу деталізацію.



Різниця в процедурі

Партнерства за законопроектом реєструватимуться в РАЦСах протягом 10 днів з моменту подання заяви. Передбачена можливість подавати заяви через «Дію». Також є особливі положення для тих, хто не може прийти до РАЦСу для реєстрації шлюбу, зокрема, військовослужбовців. Їхні документи можуть завірятися командирами чи лікарями. Це може відбуватися за допомогою засобів відеозв'язку.

Шлюби також реєструються через РАЦСи, але в інші терміни – місяць з дня подання заяви. Також наразі є можливість подавати заяви через «Дію». На час воєнного можна укладати шлюб без присутності особи. Крім цього, передбачені особливі положення для військовослужбовців чи осіб в лікарнях.

Розірвання має трохи більше відмінностей. Партнерство в основному розривається через РАЦС. Якщо є спільна згода партнерів, термін процедури – один місяць. У шлюбі положення схожі, але розірвання через РАЦС можливе лише у випадку, якщо у подружжя немає неповнолітніх дітей.

Якщо розірвати партнерство хоче лише один з партнерів, передбачається, що партнерство розривається судом, але це відбувається в порядку окремого провадження, тобто суд лише підтверджує наявність факту, що є волевиявлення особи, а друга сторона повідомлена належним чином, що партнерство розривається.

Для шлюбу ж, якщо лише один з подружжя бажає його розірвати, потрібно звертатися до суду в порядку позовного провадження. У законодавстві передбачені процедури «примирення», суд має з'ясувати обставини та підстави для розірвання, що передбачає тривалішу процедуру.

Партнерство для різностатевих пар

За проектом, партнерства можуть реєструвати як одностатеві, так і різностатеві пари, якщо партнери досягнули 18 років. Для одностатевих пар це буде перша можливість офіційного визнання. Однак цей інститут може також бути вигідним і для різностатевих пар, як альтернатива шлюбу чи співмешканню без реєстрації.

Такий формат реєстрації стосунків може бути корисний, якщо різностатєва пара хоче зареєструвати партнерство як попередній крок перед реєстрацією шлюбу; або якщо пара не хоче укласти шлюб через тривалість і складність процесу розлучення; або якщо немає бажання укласти шлюб через зв'язок з релігією, суспільні очікування щодо ролі «чоловіка» і «дружини» тощо.

Загалом партнерство може краще відобразити реальну динаміку, сутність і характер стосунків між людьми, особливо якщо особи проживають однією сім'єю, але не є парою. Тому цивільні партнерства користуються популярністю у світі і серед різностатевих пар. Наприклад, у Франції, де шлюби і партнерства є доступними для всіх, обидва інститути майже однаково популярні: у 2022 кількість партнерств становила 192 тисячі (з них 10 тисяч одностатєвих), а шлюбів – 244 тисячі (з них одностатєвих 7 тисяч).

При цьому, партнерство захищає різностатєвих партнерів більше, ніж просто співмешкання без будь-якої реєстрації, і для його визнання не потрібно звертатися до суду.

Як підтримати

Для того, щоб законопроект був підтриманий у Верховній Раді, потрібно просувати його на всіх рівнях.

Велику роль відіграє розголос у соціальних мережах у різних форматах (відео, коментарі, публікації, поширення інформації).

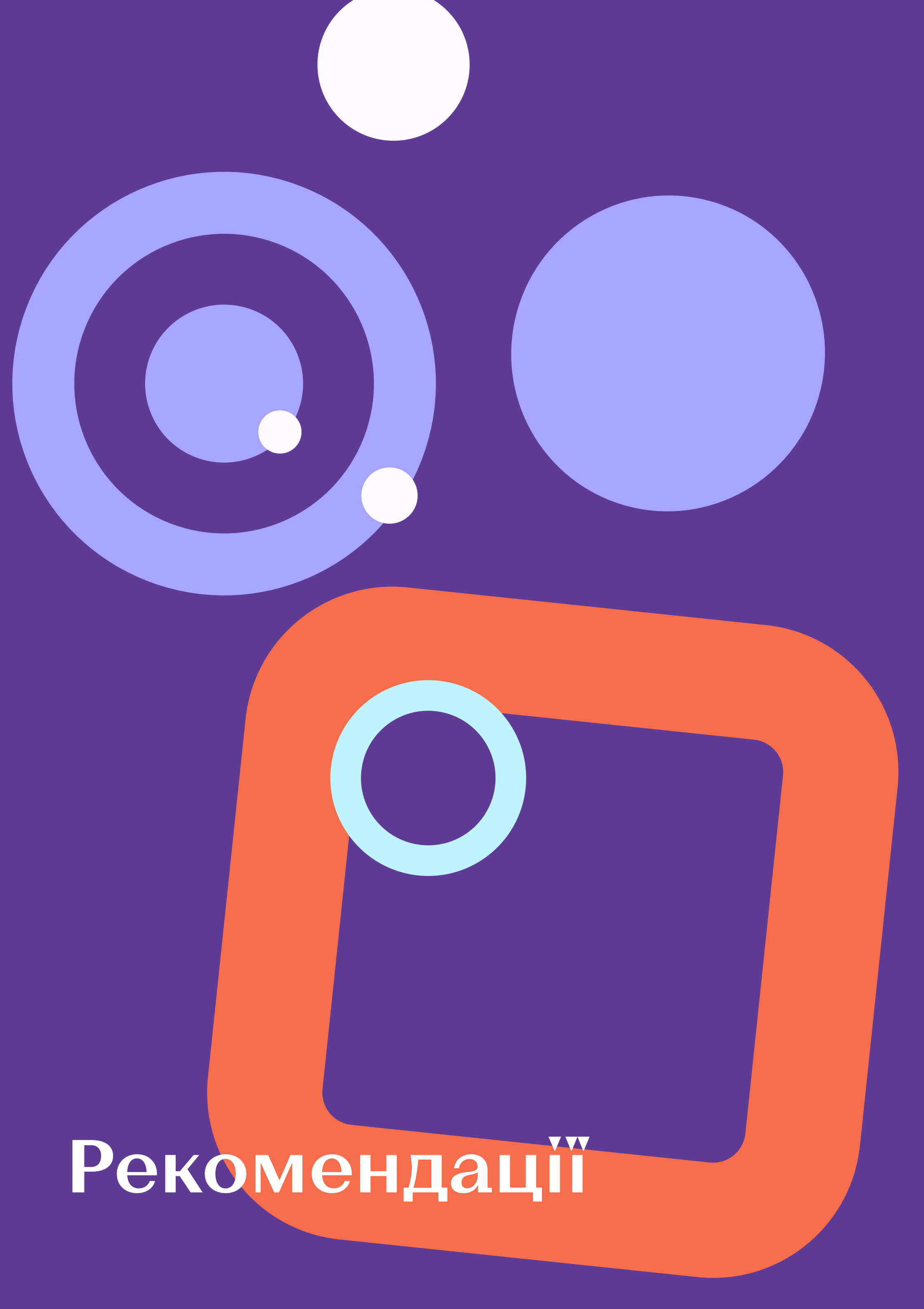


Також необхідно писати офіційні листи та звернення на адресу депутатів/депутаток з проханням підтримати законопроект під час голосування та долучитися до його адвокації. Охочі можуть скористатися чат-ботом*, який допоможе сформулювати і надіслати листа до ВРУ.

Насамперед, потрібно надсилати звернення депутатам комітету Верховної Ради з питань правової політики. Адже саме цей комітет був визначений як головний щодо цього законопроекту.

Також варто надсилати листи головам інших комітетів, до яких був розподілений цей проект закону. Висновки інших комітетів, хоч і не є визначальними, та все ж таки можуть бути важливими під час ухвалення рішення головним комітетом.

Важливо також звертатися до депутатів/депутаток від вашого округу. Навіть можна записатися на прийом до їхньої громадської приймальні та особисто висловити свою підтримку законопроекту про цивільні партнерства.



Рекомендації

Для уряду



Вжити заходів для забезпечення виконання антидискримінаційного законодавства щодо сексуальної орієнтації та ґендерної ідентичності на робочому місці (а саме: Конституції України, Закону України 5207-VI “Про засади запобігання та протидії дискримінації”, Кодексу законів України про працю).



Прийняти та імплементувати законопроект № 9103.



Розглянути можливість запровадження квот на працевлаштування ЛГБТК-людей у державних установах.



Розглянути механізми (економічні, фіскальні) для заохочення бізнесу до працевлаштування представників ЛГБТК та запровадження більш інклюзивної кадрової політики.

Для місцевих органів влади



Організувати навчання поліцейських, щоб гарантувати забезпечення механізмів запобігання та протидії дискримінації на робочому місці щодо СОГІ.



Розглянути можливість проведення інформаційних кампаній та інших механізмів позитивного підкріплення для заохочення місцевого бізнесу до проведення більш інклюзивної кадрової політики.

Для міжнародних організацій



Підтримувати проекти, що мотивують до діалогу, підвищення обізнаності та навчання/підготовки державних службовців, політиків і представників місцевого бізнесу для покращення ситуації з інтеграцією ЛГБТК-людей на робочому місці.



Підтримувати проекти, що пропонують ЛГБТК-людям можливості для професійного розвитку, зміни кваліфікації, підвищення обізнаності про свої права та механізми захисту від дискримінації.

Для бізнесу



Слідкувати за тим, щоб принципи недискримінації (різноманітність, рівність та інклюзія) були зрозумілими для усіх працівників і стали частиною політики найму та працевлаштування.



Включити частину тренінгу з недискримінації та інклюзії у процес адаптації персоналу. Забезпечити належне висвітлення теми СОГІ.



Розробити (якщо цього не зробили раніше) і впровадити політику недискримінації, рівності та інклюзії; прослідкувати, чи працює на практиці механізм, за допомогою якого працівники можуть безпечно повідомляти про випадки дискримінації чи домагань, не боячись наслідків. Переконайтеся, що ваша політика охоплює всіх представників ЛГБТК.



Співпрацювати з місцевими органами влади та НУО з прав ЛГБТК для ознайомлення з найкращими практиками інших країн та України щодо інклюзії ЛГБТК.



Забезпечити освітні ресурси і тренінги для менеджерів та HR-фахівців для розуміння ними потенційних проблем, з якими можуть стикатися на робочому місці працівники з ЛГБТК-спільноти, а також вміння їх ефективно вирішувати.



Додатки

Список інтерв'ю

№	Дата	Вік	Місто	Гендерна ідентичність	Професійна діяльність
1	21.10.23	44	Харків	цисгендерний гей	ІТ-сектор
2	22.10.23	28	Дніпро	цисгендерний гей	ІТ-сектор/ неприбуткова організація
3	22.10.23	26	Київ	цисгендерна бісексуальна жінка	ІТ-сектор/ маркетинг
4	22.10.23	21	Львів	цисгендерний гей	військовий
5	23.10.23	30	Дніпро	цисгендерний гей	неприбуткова організація
6	28.10.23	35	Київ	цисгендерний гей	міжнародна організація
7	28.10.23	24	Харків	транс-чоловік	ІТ-сектор
8	28.10.23	28	Миколаївська область	цисгендерна лесбійка	середня освіта
9	29.10.23	32	Київ	цисгендерний гей	неприбуткова організація
10	01.11.23	43	Кривий Ріг	цисгендерний гей	кібербезпека
11	01.11.23	33	Київ	цисгендерний гей	фрілансер
12	01.11.23	31	Київ	цисгендерний гей	ІТ-сектор/SMM
13	01.11.23	27	Варшава (Київ, Харків)	цисгендерна лесбійка	ІТ-сектор
14	01.11.23	42	Харків	цисгендерний гей	вища освіта
15	02.11.23	38	Київ	цисгендерний гей	приватний сектор, менеджмент

16	02.11.23	41	Київ	цисгендерний гей	безробітний
17	03.11.23	26	Київ	цисгендерна лесбійка	бізнес-тренерка
18	03.11.23	18	Кривий Ріг	транс-жінка	безробітна
19	03.11.23	21	Київ	цисгендерний гей	неприбуткова організація
20	04.11.23	23	Київ	транс-жінка	ІТ-сектор/фінанси
21	05.11.23	23	Дніпро	цисгендерний гей	фінанси
22	07.11.23	26	Київ	цисгендерна лесбійка	безробітна
23	07.11.23	24	Київ	цисгендерна лесбійка	графічна дизайнерка
24	07.11.23	44	Київ	цисгендерний гей	неприбуткова сфера, громадська інституція
25	08.11.23	23	Запоріжжя	цисгендерний гей	неприбуткова сфера
26	08.11.23	35	Київ	цисгендерний гей	ІТ, фінанси
27	09.11.23	20	Львів	цисгендерна лесбійка	освіта
28	10.11.23	28	Київ	цисгендерний гей	неприбуткова сфера
29	10.11.23	33	Харків	цисгендерний гей	психолог
30	10.11.23	27	Київ	цисгендерна лесбійка	освіта, вища освіта
31	11.11.23	20	Кропивницький	транс-чоловік	фармацевт
32	12.11.23	25	Берлін (Маріуполь, Харків)	цисгендерна лесбійка	індустрія краси
33	12.11.23	37	Полтавська область	цисгендерний гей	держслужбовець

34	17.11.23	32	Київ	цисгендерний гей	ІТ-сектор
35	17.11.23	29	Київ	транс-жінка	промислове підприємство
36	18.11.23	27	Рівненська область	цисгендерний гей	сфера гостинності
37	18.11.23	30	Київ	цисгендерний гей	ІТ-сектор
38	21.11.23	26	Київ	цисгендерна бісексуальна жінка	маркетинг та PR
39	21.11.23	26	Київ	цисгендерна лесбійка	неприбуткова сфера, вебдизайн
40	26.11.23	38	Нідерланди (Дніпро)	цисгендерна лесбійка	адміністративна асистентка, сфера логістики

Форма інформованої згоди

Форма інформованої згоди: Проблеми та виклики ЛГБТК-українців на національному ринку праці

Запрошуємо вас взяти участь у дослідженні. Ця форма містить інформацію, яка допоможе вам ухвалити рішення, чи хочете ви взяти в ньому участь. У дослідженні можуть брати участь лише особи, які дали згоду. Ваша участь є повністю добровільною, і ви можете припинити її в будь-який час.

Будь ласка, поставте співробітникам проєкту запитання про дослідження чи цю анкету перед тис, як ухвалити рішення про участь.

Це дослідження проводиться Мариною Шевцовою, головним дослідником проєкту, на замовлення громадської організації “ТОЧКА ОПОРИ” (<https://www.t-o.org.ua/>)

Ви можете взяти участь у цьому дослідженні, якщо ви ідентифікуєте себе як ЛГБТК-людина, вам понад 18 років і ви проживаєте в Україні.

Мета дослідження – вивчити проблеми та виклики, з якими стикаються ЛГБТК-українці на національному ринку праці. Метод збору інформації – глибинні інтерв'ю.

Інтерв'ю проходитиме онлайн у зручний для вас час. Ви можете вмикати та вимикати камеру. Інтерв'ю триватиме 45-120 хвилин, за необхідності можна робити перерви.

У будь-який момент ви можете зупинити розмову і відмовитися від подальшої участі в дослідженні.

Наша розмова буде записана.

Записи дослідження, що ідентифікують учасників, залишатимуться конфіденційними в межах, дозволених чинним законодавством, і не будуть оприлюднені без вашого дозволу. Для захисту конфіденційності записів і даних дослідження будуть вжиті такі заходи: ми зберігатимемо записані інтерв'ю під паролем і не будемо використовувати ваше справжнє ім'я та прізвище в назві файлу. Ми використовуватимемо інформацію про ваші особисті характеристики, такі, як стать, раса, етнічна приналежність і вік, ґендерна ідентичність і сексуальна орієнтація, таким чином, щоб не розкрити вашу особистість.

Участь у цьому дослідженні не потребує від вас жодних витрат. На жаль, проєкт не передбачає фінансової компенсації за участь.

Ми сподіваємося, що інформація, отримана через це дослідження, принесе користь суспільству, завдячуючи цінним свідченням з перших вуст про досвід та проблеми ЛГБТК-українців, які зазнали дискримінації та утисків на ринку праці. Ваші відповіді ляжуть в основу нових політичних рішень та будуть використані для ширшої адвокації прав ЛГБТК в країні та регіоні.

Надана вами інформація може бути використана в інших наукових цілях, наприклад, для публікації наукової статті чи книги. У цьому випадку ваші персональні дані залишаться конфіденційними, а дослідник подбає про те, щоб вас не можна було ідентифікувати в науковому тексті.

Запрошуємо вас ставити запитання в будь-який час протягом цього дослідження.

Для отримання додаткової інформації про дослідження звертайтеся:

Асистент проєкту: _____

Головний дослідник: _____

Підписуючи цей документ, ви погоджуєтесь на участь у цьому дослідженні.

Перш ніж підписувати, переконайтеся, що ви розумієте, про що це дослідження. Якщо у вас виникнуть запитання щодо дослідження після того, як ви дали згоду на участь, ви можете зв'язатися з дослідницькою групою, скориставшись інформацією, наданою вище.

Мені виповнилося 18 років і я погоджуюся взяти участь у цьому дослідженні.

Ім'я друкованими літерами _____

Підпис

Дата

Напівструктурований посібник для проведення інтерв'ю

1. Будь ласка, представтеся: скільки вам років, де ви живете і ким працюєте?
2. Чи відкрито ви говорите про свою сексуальну орієнтацію/ґендерну ідентичність на нинішньому та минулих місцях роботи? Якщо ні, то що заважає вам розкрити цю інформацію? Якщо так, то якими були наслідки вашого камінг-ауту перед колегами?
3. Чи стикалися ви з гомофобними або трансфобними жартами, коментарями, запитаннями або ж поведінкою ваших колег чи керівництва?
4. Чи стикалися ви коли-небудь з будь-якою дискримінацією на робочому місці, зокрема, через вашу сексуальну орієнтацію або ґендерну ідентичність? Як це відбувалося, в якому контексті? Чи повідомляли ви про це комусь?
5. Якщо така поведінка мала місце, чи була якась реакція з боку вашого керівника або відділу кадрів? Чи могли ви подати скаргу? Чи були вжиті якісь заходи для вирішення конфлікту?
6. Чи існують на вашому робочому місці правила, які запобігають дискримінації або домаганням? Чи згадується в них сексуальна орієнтація та ґендерна ідентичність?
7. Чи можете ви розповісти про позитивний досвід ваших роботодавців або інших компаній, які створили більш інклюзивне робоче місце для ЛГБТК-людей?
8. Чи розглядали б ви можливість звернутися за юридичною підтримкою та довести справу до суду, якби вас дискримінували на робочому місці?

9. Чи важливо для вас, щоб роботодавець був дружнім до ЛГБТК під час пошуку наступної роботи?
10. Наскільки важливо для вас мати можливість обговорювати своє особисте/приватне життя на роботі з колегами?
11. Як відрізняється ваше самопочуття, коли ви відкрито говорите про свою ідентичність на робочому місці, і коли ви її приховуєте?
12. Які, на вашу думку, фактори створюють інклюзивний робочий простір?
13. Які, на вашу думку, основні перешкоди, з якими стикаються ЛГБТК-люди на українському ринку праці? Що можна зробити для покращення ситуації?
14. Чи можете ви розповісти про нещодавні позитивні або ж негативні зміни у ставленні до ЛГБТК-людей, які ви спостерігаєте у вашому регіоні/місті?
15. Яких законодавчих ініціатив, політик чи нормативних актів ви очікуєте від національного уряду чи місцевої влади для покращення ситуації?