



Building a better
working world

ЛГБТ наръчник на работодателя

Равенство на работното място



Stonewall

**Work
itOut**

Съдържание

- 2 За кого е предназначен този наръчник?
- 4 Защо сексуалната ориентация е от значение за работното място?
- 6 Законовата рамка
- 8 Практически наръчник



Николай Гърнев

Управляващ съдружник на
ЕУ за България, Македония,
Албания и Косово

В ЕУ вярваме, че многообразието е условие, но приобщаването на различностите е ключът към успеха. Едно наше проучване показва, че ако създадем среда, където хората гордо да присъстват като самите себе си, тогава те се склонни да вложат повече собствени и непоискани усилия да свършат работата си и като цяло са изключително ангажирани с организацията и целите ѝ.

Статистиката сочи, че ЛГБТ хората в света наброяват между 7-10%. Ако всеки помисли за своята организация и дали е готов да се лиши от този процент служители, ще си даде сметка, че си струва да положи усилия и да осигури условия, в които те да се чувстват защитени и приети. Тогава бизнесът ще има ЛГБТ служители с 32% по-висока продуктивност (Out Now, 2015).

Не винаги е лесно да говорим по въпроси, които са избягвани десетилетия наред. Вярвам, че част от съзряването на българския пазар е свързано и с осъзнаването на важноста на теми като тази. Горд съм, че ЕУ застава открито зад тази важна тема и че откриваме съмишленици, с които да донесем промяната. Надявам се в този наръчник всеки от вас да открие поне една практика или съвет, които да бъдат първи стъпки към по-приобщаваща ЛГБТ среда във вашата компания.



Симеон Василев

Изпълнителен директор,
фондация GLAS

Добрите мениджъри знаят колко важни са хората за успеха на бизнеса им. Преждевременното напускане или неуволетвореността от работната атмосфера струват скъпо на компаниите. Затова все повече работодатели в България започват да разбират необходимостта от приобщаваща и толерантна работна среда за всички свои служители, включително ЛГБТ хората. Създаването на подходящи условия за всички служители да работят пълноценно не е нито екзотика, нито скъпо или сложно.

Наръчникът за равенство на работното място, който гържите в ръка, оригинално издание на Stonewall UK, е базиран на опита на работодатели от частния и обществен сектор, довел до развиването на практични, лесни и в повечето случаи - безплатни стъпки, които компаниите могат да предприемат.

Най-добрите работодатели знаят, че за да привлечат и задържат ценните кадри, трябва да създадат многообразна работна среда. Независимо на какъв етап сте от постигането на целта си, Work It OUT, инициативата за ЛГБТ равенство на организациите GLAS и Single Step, може да ви помогне да изградите работна култура, в която всички са спокойни да бъдат себе си и са готови да дадат най-доброто от способностите си.

I. За кого е предназначен този наръчник?

Този наръчник въвежда работодателите в практическите стъпки, които биха могли да предприемат, за да направят работната среда по-приобщаващо място за лесбийките, гейовете, бисексуалните и транссексуалните хора. Той очертава прости, рентабилни и в повечето случаи безплатни неща, които бихте могли да направите, за създаване на култура, в която всички служители могат да бъдат себе си и да се представят по най-добрия начин.

Най-добрите работодатели признават, че същезавайки се да открият талант, те трябва да продължат целенасочено да се възползват от силата на разнообразието.

Край на жаргона

Жаргонът, използван за обясняване на проблемите, свързани с равнопоставеността на работното място, може да ги направи далеч по-сложни, отколкото в действителност те са. На следващата страница е представен речник на някои полезни и важни за разбиране термини, с които не всеки е запознат.

Сексуална ориентация

Отнася се до това към кого човек е сексуално и/или емоционално привлечен, независимо дали е към мъже и жени от същия пол (лесбийки или гейове), противоположния пол ('стрейт' или хетеросексуални) или от двата пола (бисексуални). Сексуалната ориентация е термин, използван предимно в законите, които забраняват дискриминацията. Повечето хора никога не се позовават на сексуалната ориентация, просто казват, че са лесбийки, гей, би, транс или хетеросексуални.

Действителна или възприета сексуална ориентация

Законът защитава хората от дискриминация, както поради действителната им сексуална ориентация, така и поради това, което някой мисли, че сексуалната им ориентация е (тяхната „възприета сексуална ориентация“). Например, един хетеросексуален човек, който е обект на тормоз, защото всички негови колеги смятат, че е гей, е защитен от тази дискриминация толкова, колкото и ако наистина е гей.

Сексуалност

Повечето хора използват сексуалността и сексуалната ориентация, за да опишат едно и също нещо. Сексуалната ориентация обаче е термин, дефиниран в закона, докато сексуалността е по-общо понятие, което не е определено от закона. Най-добре е работодателят да използва термина сексуална ориентация във всички политики и документи.

Защитени характеристики

Тази фраза се отнася до различните групи, защитени от законите за дискриминация. Защитените характеристики са възраст, увреждане, смяна на пол, брак и гражданско партньорство, бременност и майчинство, раса, религия и вярване, пол и сексуална ориентация.

Разнообразие и приобщаване

Често се използват като общоприет термин за всяка работа, извършена с цел работните места или обществените услуги да станат по-приятни за различни групи и по-представителни за широката общественост.

II. Защо сексуалната ориентация е от значение за работното място?

Много лесбийки, гейове, бисексуални, и транссексуални хора не се чувстват в състояние да бъдат открити за сексуалната си ориентация в работата поради страх от дискриминация, тормоз или малтретиране. Изследванията обаче показват, че служителите, които имат възможност да бъдат откровени за сексуалната си ориентация, са по-ангажирани с работата си, могат да бъдат себе си, да градят честни отношения с колегите си, да бъдат по-уверени и в крайна сметка, по-продуктивни. С други думи, подобряването на работната среда за ЛГБТ служителите е добре за бизнеса.

Работодателите могат да предприемат лесни практически стъпки за създаване на работната среда, където служителите да чувстват, че могат да бъдат отворени относно сексуалната си ориентация без да се страхуват от дискриминация. Това ще накара техните служители, които са лесбийки, гей, бисексуални и транссексуални, както и другите, които не са, да се чувстват по-положително настроени към работното място и да бъдат по-продуктивни.

Ползи за работодателя:

1. Подбор и задържане на най-добрите служители

Подобряването на работната среда за лесбийките, гейовете, бисексуалните и транссексуалните (ЛГБТ) служители не само Ви помага да привлечате и задържате талантлив ЛГБТ служители, но се разглежда и като важен знак за това колко добро е работното място за други групи, включително жени, родители, етнически малцинства и други.

2. Увеличаване на производителността

Хората се представят по-добре, когато могат да бъдат себе си. Чрез създаването на среда, която приобщава всички, служителите ще бъдат по-креативни, ангажирани и продуктивни.

3. Избягване на риска

Законът е ясен, че никой работодател, независимо от размера си, не може да дискриминира в работата на основата на сексуална ориентация. Това включва непредприемане на действия за предотвратяване на тормоз и малтретиране на хомосексуални, бисексуални и транссексуални служители.

4. Поддържане на добра репутация

Неподдържането на равенство може да увреди трудно спечелената репутация на организацията. Съдебни искове или сезиране на етични комисии относно дискриминация или тормоз винаги имат отрицателно въздействие върху начина, по който купувачите, потребителите на услуги, потенциалните и настоящи служители, както и клиентите гледат на организацията Ви. Също така може да бъде финансово скъпо.

5. Спечелване на нов бизнес

Независимо дали става дума за отделни клиенти или големи корпоративни изпълнители, създаването на работни места, включващи ЛГБТ служители, става все по-важно за правенето на добър бизнес. Много от големите корпорации изискват от своите гоставчици да покажат, че не дискриминират ЛГБТ хора преди да сключат договори с тях, а отделни клиенти все повече искат да харчат парите си съвместно с организации, които подкрепят равенството в сексуалната ориентация.

III. Законова рамка

Дискриминация срещу служители

Конституционно установеният принцип за равенство пред закона и равенство в третирането и възможностите за участие в обществения живот е в основата на Закона за защита от дискриминация – нормативният акт в българското законодателство, уреждащ защита срещу всички форми на дискриминация и осигуряващ мерки за нейното предотвратяване.

Законът категорично забранява всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, сексуална ориентация, семейно положение, раса, народност, етническа принадлежност, имуществено състояние, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.

Дефиницията за пряка дискриминация е обширна, като за такава се приема всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на посочените принципи, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

За да бъде насочена защитата срещу всички форми на неравно третиране, законът забранява и непряката дискриминация, която се състои в поставянето на лица, които или притежават посочените по-горе защитени признаци, или без да са носители на такъв признак, търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрални разпоредба, критерий или практика, освен ако разпоредбата, критерият или практиката са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

Законът изрично предвижда забрана за тормоз въз основа на защитените признаци, както и за сексуален тормоз, като за сексуален тормоз се счита всяко нежелано поведение от сексуално естество, изразено физически, словесно или по друг начин, с което се нахвърняват достойнството и честта и се създава враждебна, принизяваща, обидна, унижителна или застрашителна среда и, в частност, когато отказът да се приеме подобно поведение или принудата към него може да повлияе на вземането на решения, засягащи лицето.

От основно значение е предвидената защита при упражняване правото на труд, като на работодателя са вменени задължения за извършване на незабавни проверки при получаване на оплакване от служител, който се смята за подложен на тормоз, включително сексуален тормоз, на работното място.

С оглед необходимостта от по-сигурна защита срещу неравното третиране е налице както специален ред за защита пред Комисията за защита от дискриминация, така и възможност за съдебна защита по общия ред, като и в двата случая производството е безплатно. В резултат на съответната процедура пострадалият от дискриминация получава предвидената в закона защита, която може да се изразява в постановяване на подходящи мерки за преустановяване на дискриминационна практика, възстановяване на положението отпреди нарушението, налагане на санкции и прилагане на мерки за административна принуда на работодателя, както и обезщетение за претърпени вреди.

**Правната част от това издание е подготвена от Адвокатско гружество "Попов, Арнаудов и Партньори".*

IV. Практически наръчник

Съществуват редица прости и практични стъпки, които работодателите могат да предприемат, за да приобият ЛГБТ хората към работните им места и услуги. Най-добрите работодатели знаят от опит, че съществуват редица ключови области, при които могат да се забележат значителни подобрения в културата на работните места, когато бъдат агресирани. Те са описани в следните раздели:

Всеки раздел съдържа няколко съвета за работодатели, с добри практики от частни и обществени организации, които вече са започнали да се занимават с тези проблеми. Не всички съвети трябва да се следват във всяка организация или да се следват всички наведнъж. В началото на пътя си организациите трябва да създадат прогресивен и предизвикателен план за действие. Има изобилие от идеи, които да Ви помогнат в началото.

1. Назначаване и повишаване
2. Тормож и малтретиране
3. Общи условия и придобивки
4. Обучение
5. Подкрепа на ЛГБТ служители
6. Карьерно развитие
7. Мониторинг
8. Влияние върху Вашите гостаивчици
9. Клиенти и потребители на услуги
10. Подкрепа на местната общност

1. Назначаване и повишаване

В трудни времена е важно организацията да направят всичко възможно, за да наемат най-добрите хора за работа, независимо от тяхната сексуална ориентация или друга характеристика. Нелоялните практики при назначаване могат да попречат на работодателите да привлекат и назначат служители с възможно най-широк кръг от таланти.

Някои работодатели все още често несъзнателно дискриминират ЛГБТ хората по време на процеса на подбор на персонал. Примери за лоши и потенциално незаконни практики включват:

- Задаване на неуместни въпроси за сексуалната ориентация на кандидата по време на интервю
- Отказ от назначаване или повишаване на служител поради погрешни предположения за това за какви работни места ЛГБТ хора са подходящи или не
- Отказ от назначаване или повишаване на хора, защото ЛГБТ служители "няма да се впишат"
- Отказ от назначаване или повишение на някого, защото други служители, клиенти, купувачи или потребители на услуги биха могли да не харесат да работят с ЛГБТ хора

Междувременно някои ЛГБТ хора може да не кандидатстват за работа в организации, за които, с право или не, вярват че не биха ги приели. Ето защо работодателите, които искат да наемат от възможно най-широк кръг от таланти, следва да предприемат проактивни стъпки, за да популяризират работните си места като приобщаващи за всички служители.

The Coöperative Group обучава старши мениджъри, участващи в набиране на персонал, относно равенството при сексуалната ориентация и как да се гарантира справедлив процес при подбор. Обучението информира преките ръководители относно закона и използва различни казуси, които демонстрират как би могла да изглежда дискриминацията при назначаване.

Водещи съвети

1. Разберете дали Вашата работна сила и кандидати за работа отразяват по-широката общност чрез наблюдение на сексуалната ориентация на персонала и кандидатите.
2. Имайте ясна "политика на равенство", в която се посочва, че няма да дискриминирате на основата на сексуална ориентация във всички аспекти на заетостта.
3. Обучавайте служителите, които се занимават с подбор на персонал, да се информират за закона и да оспорват предположенията или стереотипите, които могат да имат за хомосексуалните и бисексуални мъже и жени.
4. Включете вашата позиция като организация, подкрепяща равенството, в обявите си за набиране на персонал, в които приветствате заявления за работа от всички части на общността.
5. Насочвайте обявите за работа към различни общности, включително и в медиите, които таргетират конкретно ЛГБТ аудитория.

2. Тормоз и малтретиране

Проучване, проведено от YouGov във Великобритания за Stonewall разкрива, че един на всеки пет души – ЛГБТ служители са преживели през последните пет години словесен тормоз от колеги, клиенти или потребители на услуги поради тяхната сексуална ориентация. Почти една трета от тези, които са преживели подобен тормоз, са били обект на тормоз от техния мениджър. Повече от половината са били тормозени от хора в техния собствен екип, а една четвърт от тях, от хора, които са с по-ниска позиция от тях.

Тормозът и малтретирането на служители заради тяхната действителна или възприемана сексуална ориентация са демотиращи и незаконни. Тормозът може да включва всяко поведение, което създава враждебна, нечовешка, унижителна или обидна среда. Това може да варира от нечувствителни шеги или "закачки" до действително физическо насилие. Примери за тормоз и малтретиране включват:

- Разпространяване на клюки относно сексуалната ориентация или личния живот на някого
- "Разкриване" на някого като хомосексуален или бисексуален без разрешението му/я
- Задаване на натрапчиви лични въпроси
- Изразяване на обидни възгледи за ЛГБТ хората

Някои ЛГБТ хора освен това се притесняват, че докладването на упражнения върху тях тормоз може да ги "разкрие" и да доведе до допълнителен тормоз.

Организация, която се бори с всички форми на тормоз и малтретиране е вероятно да се възползва от подобрена производителност на персонала чрез намален отпуск по болест, мотивация и лоялност на служителите си.

Политиката на Simmons and Sommons' за тормоза и малтретирането ясно определя какво представлява актът: "словесно поведение, което включва, но не се ограничава до нежелани покани, предложения или натиск за сексуална активност, обидни флиртове, нецензурни коментари, заплашителни коментари (включително заплахи за издаване на някой, който не е разкрил открито сексуалната си ориентация), неуместни въпроси или ругатни, които хулят или осмиват, обиждат (включително обидно назоваване на имена) и обидни коментари за обличане, външен вид, сексуална ориентация или физика и писане и/или изпращане на писмени материали, включително имейли, с оскърбителен характер."

Водещи съвети:

1. Въведете и спазвайте политика относно тормоза на работното място, която ясно да дефинира, че хомофобски тормоз няма да се толерира и дава примери за това в какво се изразява той.
2. Съветвайте мениджърите как да идентифицират и да се справят с хомофобския тормоз на работното място
3. Уведомете Вашите сложители, че всички форми на тормоз, включително хомофобския, няма да бъдат толерирани и как да докладват за всякакъв случай на тормоз.
4. Осигурете няколко начина, по които хората могат да сигнализируют за оказан тормоз, включително възможността да докладват анонимно, да насърчават ЛГБТ хора, които може да не са "разкрити", да докладват такива случаи.
5. Събирайте данни за броя на случаите на хомофобски тормоз, за да идентифицирате всички модели, например в различни отдели на Вашата организация

3. Общи условия и придобивки

Неправомерно е да се извършва дискриминация въз основа на сексуална ориентация във всички аспекти на трудовата заетост, включително заплащане, обезщетения и условия на работа. Работодателите трябва да се погрижат ЛГБТ хора да получат достъп до всички придобивки, до които има достъп един хетеросексуален служител в сходна ситуация.

Политиките, които покриват възнаграденията и бонусите, родителския отпуск, здравното осигуряване, мобилността на служителите и надбавките за преместването им и техните партньори, следва да бъдат отворени за всички. По-специално, работодателите трябва да се уверят, че всички техни придобивки са изрично предоставени, както за двойките от противоположен пол, така и за еднополовите.

Не всички хомосексуални и бисексуални хора са наясно със своите права. Поради това работодателите следва активно да насърчават целия персонал, че придобивките са достъпни за всички служители, независимо от сексуалната ориентация.

Някои може да не са склонни да се възползват от пакетите с придобивки, които са на разположение на двойките поради страх да не се разкрият, сами, когато кандидатстват за тях. Работодателите трябва да дадат възможност за поверителен достъп на служителите до придобивките.

Работодателите трябва да се погрижат ЛГБТ хората да получат достъп до всички придобивки, до които има достъп един хетеросексуален служител в сходна ситуация, и да дадат възможност за поверителен достъп на служителите до придобивките.

Lloyds Banking Group преглежда своите придобивки, за да гарантира, че те са отворени за служителите, независимо от сексуалната им ориентация. Налице е изрично споменаване в политиките, като например тези, които касаят родителския отпуск и отпуски поради загуба на близък човек, че позоваването на партньори и семейства включва и еднополови такива.

Водещи съвети:

1. Прегледайте всички политики и документи, касаещи заплати, обезщетения и отпуски, за да сте сигурни, че те се прилагат еднакво към ЛГБТ служители. **Изменете формулировката на политиките, така че те да посочват изрично, че се прилагат еднакво.**
2. Активно популяризирайте факта, че придобивките са достъпни за всички служители, независимо от сексуалната ориентация. Обучавайте персонала, който да съветва служителите и да взема решения за придобивките, включително преки ръководители, върху приложимостта им към ЛГБТ служители.
3. Изисквайте доставчиците на придобивки, като например частните доставчици на здравни услуги, да ги осигуряват без дискриминация.
4. Когато популяризирате придобивките, например в материали при започване на работа, включете примери за служители с партньори от един и същи пол, които да покажат, че придобивките са достъпни за всички.
5. Обмислете прилагането на програма за придобивки, при която всеки служител може да номинира друго лице, за да сподели своите придобивки, без да посочва връзката си с тях. Това позволява на ЛГБТ лица да номинират партньори без да се разкриват.

4. Обучение

Възможно е не всички ваши служители да разбират преживяванията на хомосексуалните, бисексуалните и транссексуалните мъже и жени и може несъзнателно да се държат по незаконен или неуместен начин на работното място. Дори това поведение да е неволно, работодателите могат да бъдат подведени под отговорност, ако не са се опитали да се справят с него.

Важно е служителите да се уведомят, че дискриминацията и хомофобският тормоз по време на работа са неприемливи и да са наясно с причините за това. Предоставянето на обучение на служителите за това какво представлява уместно и неуместно поведение, използването на примери на хомофобски език, изяснява позицията на организацията по отношение на хомофобския тормоз.

Освен това, някои служители трябва да получат по-специфично обучение, съответстващо на техните длъжности. Мениджърите трябва да преминат обучение за това как да идентифицират и да възразяват срещу хомофобския тормоз по време на работа, как справедливо да прилагат политиките на организацията, както и как да подкрепят ЛГБТ служители. Персоналът, който работи с клиенти, трябва да получи обучение върху нуждите на ЛГБТ потребители на услуги или клиенти.

Предоставянето на обучение на персонала за това какво представлява уместно и неуместно поведение, изяснява позицията на организацията по отношение на хомофобския тормоз

Всеки пряк ръководител в IBM преминава през обучение за ориентиране на новоназначени мениджъри, което включва отделен раздел за управление и подкрепа на различни групи персонал. Обучението включва сценарий за управление на хомофобски шеги в екипа, в който мениджърът знае, че един от членовете на екипа е гей, но това не е известно на всички в екипа. Сесията приканва мениджърите да мислят как биха действали в предизвикателни ситуации, подтиквайки ги, когато е необходимо, да напомнят на персонала, че IBM не толерира неуместен хумор.

Водещи съвети:

1. Започнете непрекъснатата програма за обучение на целия персонал относно важността на отношението към хомосексуалните и бисексуалните лица и политиката на организацията относно тормоза и малтретирането.
2. Уверете се, че всички нови служители са задължени да предприемат това обучение в рамките на определен период от време.
3. Дръжте преките ръководители отговорни за това техните служители успешно да завършат обучението.
4. Въведете специфично обучение на преките ръководители, което да им помогне да упражняват политиките на организацията еднакво за всички, независимо от сексуалната ориентация. Също така ги обучавайте как да подкрепят ЛГБТ служители.
5. Насърчете Вашите служители да се изправят срещу и справят с хомофобския тормоз или обидното поведение, когато станат свидетели на такова.

5. Подкрепа на ЛГБТ служители

Предприемането на действия за предотвратяване на дискриминацията е положителна първа стъпка. Най-добрите работодатели обаче се ангажират директно с ЛГБТ служители си, за да разберат как най-добре да организират своите работни места, така че всички да бъдат приобщени.

Мрежите на ЛГБТ служители са полезен начин да изслушвате служителите си и да им оказвате подкрепа. По-малките работодатели може да не разполагат с достатъчно хора, за да създадат функционираща мрежа от група служители, но много индустрии започват да създават в рамките на целия сектор мрежи от ЛГБТ служители.

Хетеросексуалните хора имат решаваща роля в създаването на работни места, които включват ЛГБТ хора. Тяхната видима подкрепа към ЛГБТ колеги може да има трансформиращ ефект върху културата на работното място. Те играят решаваща роля, особено когато са на високопоставени длъжности в дадена организация, като демонстрират, че равноправието на всички хора е въпрос, с който организацията е пряко ангажирана.

ЕУ има изградена ЛГБТ мрежа, наречена Unity. Групата предоставя на ЛГБТ служители възможности за създаване на контакти и съвети за кариерно развитие. Освен това групата консултира организацията относно въздействието на политиките и практиките върху ЛГБТ хората. Групата се опитва да гарантира на персонала достъп до информация независимо от местоположението си, чрез общуване с помощта на вътрешна социална мрежа, интранет и електронна поща.

Водещи съвети:

1. Преди да създадете група в мрежата, консултирайте се с Вашите ЛГБТ служители, за да разберете има ли интерес. Използвайте служебния интранет, съобщителното табло или служебните имейли, за да популяризирате идеята и да предоставите анонимни средства, с които служителите може да Ви разкажат за това.
2. Привлечете ръководството на Вашата организация да защитава и популяризира мрежата. Това ще покаже, че Вашата организация е ангажирана да подкрепя и да се вслушва в ЛГБТ служителите си.
3. Организирайте провеждане на срещи на дискретни места, които позволяват на "неразкрилите", се на работното място служители да присъстват. Осигурете начин служителите от сателитни офиси също да взимат участие. Членовете трябва да се споразумеят за целта, структурата, присъствието на групата и как тя ще се ангажира с ръководството на организацията.
4. Участвайте редовно в мрежата и се консултирайте относно нови и текущи инициативи за равноправие. Това ще поддържа участието на членовете и ще помогне на работодателите да идентифицират практическите идеи, които ще спомогнат за подобряване на културата на работното място.
5. Активно популяризирайте групата сред всички служители, особено новите. Освен група на ЛГБТ служители в мрежата, може да пожелаете да разледате възможността за създаване на мрежа на съюзниците за хетеросексуален персонал, за да покажете подкрепата им към техните колеги.
6. Осигурете на мениджърите обучението, подкрепата и ресурсите, които ще им позволят да ръководят различни групи от служители и да възразяват срещу неуместното поведение.

6. Карьерно развитие

Работодателите, които не насърчават кариерното развитие на всички свои служители, не могат да се възползват от пълния им потенциал. Хомосексуалните и бисексуалните служители понякога трудно могат да напредват в рамките на организацията, защото не са в състояние да бъдат себе си по време на работа. Важно е организацията да преразгледа съществуващите възможности за развитие на таланти или кариерно развитие, за да се гарантира участието на хомосексуални и бисексуални служители в тези програми.

Някои хомосексуални и бисексуални хора се борят с перспективата да се разкрият в нов екип, докато други може да се почувстват обезсърчени от задачата за създаване на мрежи с цел повишение. Възможно е някои да смятат, че организацията може да ги дискриминира в процеса на кандидатстване, особено ако не виждат примери за открито заявяващи се ЛГБТ хора на ръководни позиции в рамките на тяхната организация.

Accenture предлага разнообразни възможности за обучение, предназначени да обхващат и задържат хората, да насърчават приобщаването и разнообразието на работното място и да подготвят служителите си да си сътрудничат успешно с цел осигуряване на висока производителност за клиентите.

През 2012 г., съвместно с Accenture, Stonewall е домакин на вътрешна лидерска програма за ЛГБТ служители, с цел подобряване на представителството на ЛГБТ хората на високи ръководни нива в рамките на организацията. Курсът е предназначен да осигури на ЛГБТ служителите подходящите инструменти и възможности, за да бъдат модели за подражание на други ЛГБТ служители в Accenture.

Водещи съвети:

1. Говорете с ЛГБТ служителите си за притесненията, които могат да имат относно кариерното си развитие в рамките на Вашата организация. Насърчавайте служителите на високи позиции да бъдат открити за сексуалната си ориентация и да действат като модели за подражание на по-младшите служители.
2. Насърчавайте всички съществуващи възможности за лидерство или обучение на ЛГБТ служители.
3. Уверете се, че преките ръководители подчертават възможностите за обучение на целия персонал и открито обсъждат с всички служители притесненията, които биха могли да имат относно кариерата си.
4. Наблюдавайте сексуалната ориентация на Вашите служители на всички нива в организацията, за да получите надеждни данни за представителството на ЛГБТ хората в цялата организация. По-конкретно, упражнявайте мониторинг при напускане на работа и провеждайте изходящи интервюта, за да установите дали липсата на професионално израстване кара ЛГБТ служителите ви да напускат организацията.
5. Обмислете изпращането на ЛГБТ служители с висок потенциал на индивидуално обучение за лидерство, като например Програмата за лидерство на Stonewall, за да им дадете уменията и увереността за постигане на напредък.
6. Комуникарайте с всички служители защо организацията се занимава с развитието на кариерата на ЛГБТ служители.

Уверете се, че ако предоставите персонализирани програми за ЛГБТ служители, има алтернативи и за останалите.

7. Мониторинг

Упражняването на мониторинг на сексуалната ориентация дава възможност на работодателите да разберат колко ЛГБТ хора работят за тях и как техните преживявания на работното място се сравняват с това на колегите им. Данните могат да се използват за идентифициране на нивата на ангажираност сред ЛГБТ служителите или дали са налице пречки пред тях за реализиране на най-високите ръководни длъжности в организацията. Те също така спомагат на организациите да разберат по-добре своите клиенти и потребители на услуги, като им помагат да приспособят своите продукти и услуги към нуждите на клиентите.

Просто казано, мониторингът на сексуалната ориентация изисква да загадете на служителите, клиентите и потребителите на услуги следния въпрос:

Каква е Вашата сексуална ориентация?

- Бисексуален
- Геј мъж
- Лесбийка
- Транссексуален
- Хетеросексуален/стрейт
- Друго
- Предпочитам да не споделям

Молбата към служители, клиенти или потребители на услуги да декларират сексуалната си ориентация в мониторингово упражнение не е същото като да ги насърчеш да ѝ се разкрият, пред своите колеги или доставчици на услуги. Мониторингът се прави с цел събиране на данни, в някои случаи анонимно, за да се идентифицират общите тенденции.

Barclays анализира сексуалната ориентация на кандидатите, когато кандидатстват за различни длъжности. Системата позволява на Barclays да проследява кандидатите през всеки един от етапите на подбор на персонал – кандидатура, интервю и работно предложение. Кандидатите имат възможност да отбележат „предпочитам да не споделям“, но се насърчават да декларират.

Водещи съвети:

- 1.** Преди да започнете мониторинг, бъдете наясно защо го упражнявате и какво искате да откриете. Говорете с ЛГБТ служителите си, за да изработите най-добрия начин за въвеждане на мониторинг върху сексуалната ориентация и да разсеете всякакви тревоги около въвеждането му.
- 2.** Обяснете на масата служители защо упражнявате мониторинг и как неприкосновеността на личния живот ще бъде защитена.
- 3.** Упражнявайте мониторинг над сексуалната ориентация на всички етапи на заетостта от встъпването в длъжност до напускането ѝ. Следете отговорите на всякакви проучвания за удовлетвореност на служителите си или доклади за тормоз и малтретиране, за да установите дали ЛГБТ хората са непропорционално недоволни или са жертви на тормоз.
- 4.** Анализирайте данните и предприемайте действия за отстраняване на всички наболели проблеми. Например, ако установите, че нямате ЛГБТ кандидати за работа, предприемете действия за насърчаване на равенство на работните места.
- 5.** Уведомете служителите какво сте направили в резултат на събиране на данните.

Публикувайте резултатите така че хората да видят, че проследявате проблемите, пред които са изправени ЛГБТ хора във Вашата организация. Уверете се, че от данните, които публикувате, не могат да бъдат идентифицирани определени лица.

8. Влияние върху Вашите доставчици

Вземането на решение как да се харчат пари е от решаващо значение за всяка организация. Важно е средствата, изразходвани всяка година за стоки и услуги, да се разходват с правилните доставчици.

Съществуват много фактори, които една организация трябва да обмисли при избора на доставчик на стоки или услуги от нейно име. Равнопоставеността може да не е първото съображение, което идва на ум, но процесът на възлагане на обществени поръчки е идеална възможност за постигане на равенство за ЛГБТ хора.

Стимулирането на доставчиците към насърчаване на равенството и разнообразието е доказало своята ефективност за равнопоставеността между половете, което много организации в продължение на години интегрират в процеса на възлагане на обществени поръчки. Насърчаването на доставчиците да предприемат подобни действия за насърчаване на равенството за техните служители и потребителите на услуги не е необходимо да бъде сложно или скъпо.

Чрез своите ангажменти към ключови местни доставчици Simmons & Simmons установиха, че мониторингът на тяхното разнообразие често не отговаря на стандартите, които биха препоръчали.

Докато някои от техните местни доставчици съблюдават неща като пол и етническа принадлежност, много малко са тези, които съблюдават сексуалната ориентация на своя персонал, отчасти

защото са загрижени за това. В отговор на това, фирмата постига споразумение с тези доставчици за мониторинг на сексуалната ориентация на своите служители. Фирмата им предоставя подробна консултация за мониторинг на добри практики, свързани със сексуалната ориентация, включително шаблон на формуляр за мониторинг, който доставчиците в момента прилагат.

Водещи съвети:

1. Позрижете се Вашите договори с доставчици да отразяват като минимум изискването да спазват закона и да не дискриминират.
2. Обмислете поставянето на конкретни изисквания на Вашите доставчици, за да подобрите работните им места за ЛГБТ служители и услугите им за ЛГБТ клиенти. Например, насърчавайте ги да обучават всички свои служители на подходящо поведение на работното място.
3. Обучавайте служителите си, които се занимават с договори с доставчици, да обясняват разбираемо защо сексуалната ориентация е нещо, с което Вашата организация е ангажирана. Обучавайте ги конкретно за това как те могат да насърчават доставчиците и ги дръжте отговорни за равенство по отношение на сексуалната ориентация на работните места.
4. Дръжте Вашите доставчици отговорни за подобряване на работното място и услугите, предоставени на ЛГБТ хора.
5. Ако не се подобрят, разберете как можете да ги подкрепите. Ако те системно не успяват да го направят, или ако се установи, че активно дискриминират ЛГБТ хора, прекратете договорите им.

9. Клиенти и потребители на услуги

Според статистиката между 6 и 10 % от населението в света са лесбийки, гейове, бисексуални и транссексуални. Следователно тези хора са важен пазар за бизнеса и представляват значителна част от обществото.

Много фирми и обществени услуги не разбират напълно от какви продукти и услуги се нуждаят ЛГБТ хората. Това означава, че те не винаги са подходящи или са насочени към пазара и тържувани неефективно. Междувременно някои ЛГБТ хора приемат, че определени доставчици или продукти не са отворени за тях, което означава, че е важно организациите да популяризират факта, че техните продукти и услуги са отворени за всички.

За частните фирми е от решаващо значение да разбират пазара, вместо да развиват продуктите и услугите си на база предположения за начина на живот на хомосексуалните и бисексуални хора. Законът също така е ясен, че те трябва да доставят тези продукти без дискриминация.

За обществените органи е важно ЛГБТ хората, които помагат за финансирането на тези услуги, да се чувстват уверени, че могат да използват услуги, които отговарят на техните специфични нужди, и че те ще бъдат оставени по справедлив начин.

При оформянето на услугите, обществените органи трябва да използват широкия спектър от изследвания, анализиращи специфичните нужди на ЛГБТ хората.

Your Homes Newcastle предвижда задължително обучение за обслужване на клиенти на всички начинаещи, което обхваща въпроси като „защо доброто обслужване на клиентите е важно“ и как да бъде доставяно. Обучението акцентира върху съображенията за равенство и разнообразие при работа

с потребители на услуги. Обучението обяснява, че познаването на потребителите на услугите на организацията помага на служителите да се справят по-добре с неравенството в предоставянето на услуги и в крайна сметка да предоставят по-добро обслужване.

Водещи съвети:

1. Независимо дали сте публична или частна организация, обучавайте своите служители, за да сте сигурни, че те не дискриминират, предоставяйки услуги. Уверете се например, че служителите в гаген call център разбират, че съжителството на брачни начала е отворена опция, както за еднополови партньори, така и за партньори от противоположния пол.
2. Изпратете ясно послание до клиентите и потребителите на услуги за стандартите, които могат да очакват, когато използват Вашите услуги.
3. Бъдете наясно със своите потребители на услуги или клиенти, като ги насърчавате да предоставят обратна информация, ако получат лошо обслужване или неуместно поведение поради тяхната сексуална ориентация. Следете жалбите, за да откриете специфичните проблеми, с които се сблъскват вашите ЛГБТ клиенти.
4. По-специално обществените органи трябва да използват ясни проучвания при планирането на услуги за това, от което се нуждаят техните ЛГБТ потребители. Обмислете създаването на форум с други местни обществени органи, които да консултират ЛГБТ хората от Вашата общност относно техните притеснения и потребности.
5. За да популяризирате услугите си като отворени към всички, използвайте изображения на двойки или еднополови семейства в рекламната си дейност, заедно с образи на двойки и семейства от противоположния пол.

10. Подкрепа на местната общност

Работодателите все повече осъзнават, че трябва да демонстрират своя ангажимент за равенство пред своите ЛГБТ служители, потенциални кандидати за работа и по-широката общественост.

Важен начин да направите това е да се ангажирате с местната ЛГБТ общност и да подкрепите работата, насочена към преодоляване на хомофобията в обществото като цяло.

Въпроси като хомофобския тормоз в училищата и престъпленията, свързани с омраза, засягат ЛГБТ хора в цялата страна, включително Вашите ЛГБТ служители. Много местни организации работят изцяло доброволно, за да се справят с тези проблеми, и се нуждаят от средства и подкрепа, за да функционират. Скромна подкрепа може да има огромно значение за тези групи.

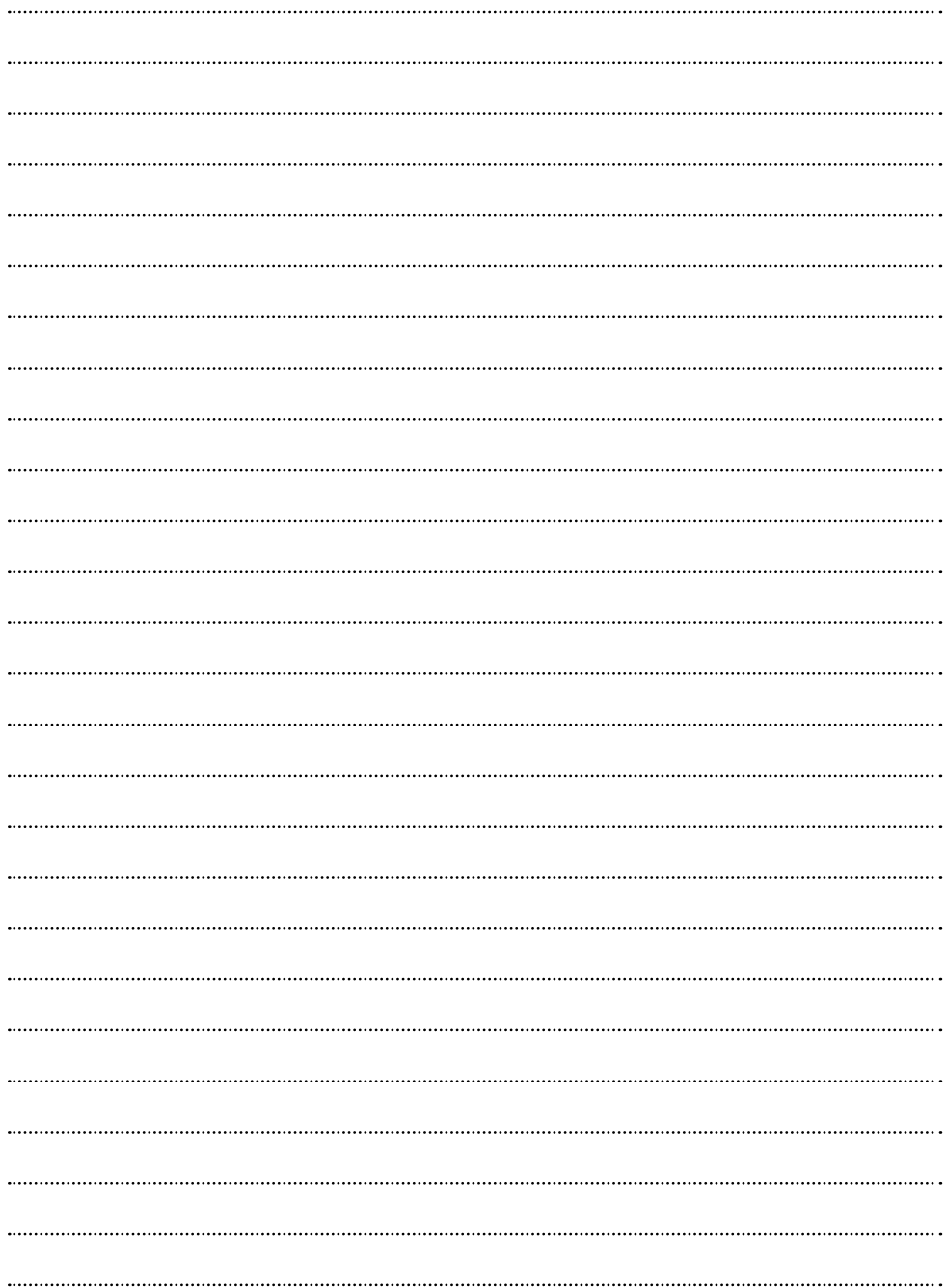
Като работодател трябва да насърчите своите служители да демонстрират своя ангажимент за равенство на сексуалната ориентация. По-конкретно, бихте могли да стимулирате своите ЛГБТ служители да бъдат модел за подражание на младите хора, за да им покажат, че тяхната сексуална ориентация не трябва да бъде пречка за собствената им амбиция и успех.

Можете да насърчите своите ЛГБТ служители да бъдат модел за подражание на младите хора, за да им покажат, че сексуалната ориентация не трябва да бъде пречка за собствената им амбиция и успех.

Gentoo предоставя финансова и ресурсна подкрепа на редица ЛГБТ обществени организации и инициатив – ЛГБТ форуми, местния Pride и т.н.

Водещи съвети:

- 1.** Покажете своята подкрепа, като посетявате местни ЛГБТ общностни събития като София Прайд например. Популяризирайте работата, която извършвате в местните медии и ЛГБТ издания като www.huge.bg.
- 2.** Ако имате връзки с местните училища, подкрепете ги, за да се справят с хомофобския тормоз.
- 3.** Обмислете възможността да ги финансирате.
- 4.** Насърчавайте по-опитните ЛГБТ служители да действат като пример за подражание или ментори на своите по-младши колеги.
- 5.** Това ще помогне на младите хора да покажат, че тяхната сексуална ориентация не е пречка за успеха им и спомага за популяризирането на Вашата организация като приобщаващо работно място за ЛГБТ хора.
- 6.** Набирайте средства за ЛГБТ обществени организации, които иначе не биха могли да получат финансиране.
- 7.** Позволете на служителите си да дарят на благотворителни организации, които работят за равенство на половете, чрез схемата дарителство по ведомост например.
- 8.** Осигурете ресурсна подкрепа на местни ЛГБТ групи. Например, можете да ги подкрепите, като предоставите трудов стаж на членове на местна група гей младежи или да предложите пространство за срещи на обществени групи.



За ЕУ

ЕУ е световен лидер в сферата на одита, данъчните и финансовите консултации и сделки. Задълбочените познания и качествените услуги, които предоставяме, спомагат за укрепването на доверието и сигурността в капиталовите пазари и в икономиките по целия свят. Ние изграждаме изключителни лидери, които работят заедно, за да отговорят на очакванията на нашите клиенти и всички заинтересовани страни. По този начин ние играем важна роля в изграждането на един по-добър корпоративен свят за нашите служители, клиенти и по-широки общности.

ЕУ е част от глобалната организация и може да се отнася към една или повече компании-членове на Ърнст и Янг Глобал Лимитид, всяка от които е самостоятелно правно дружество. Ърнст и Янг Глобал Лимитид е дружество с ограничена отговорност, регистрирано във Великобритания, което не предоставя услуги на клиенти.

© 2017 Ърнст и Янг България ЕООД.

Всички права запазени.

ey.com