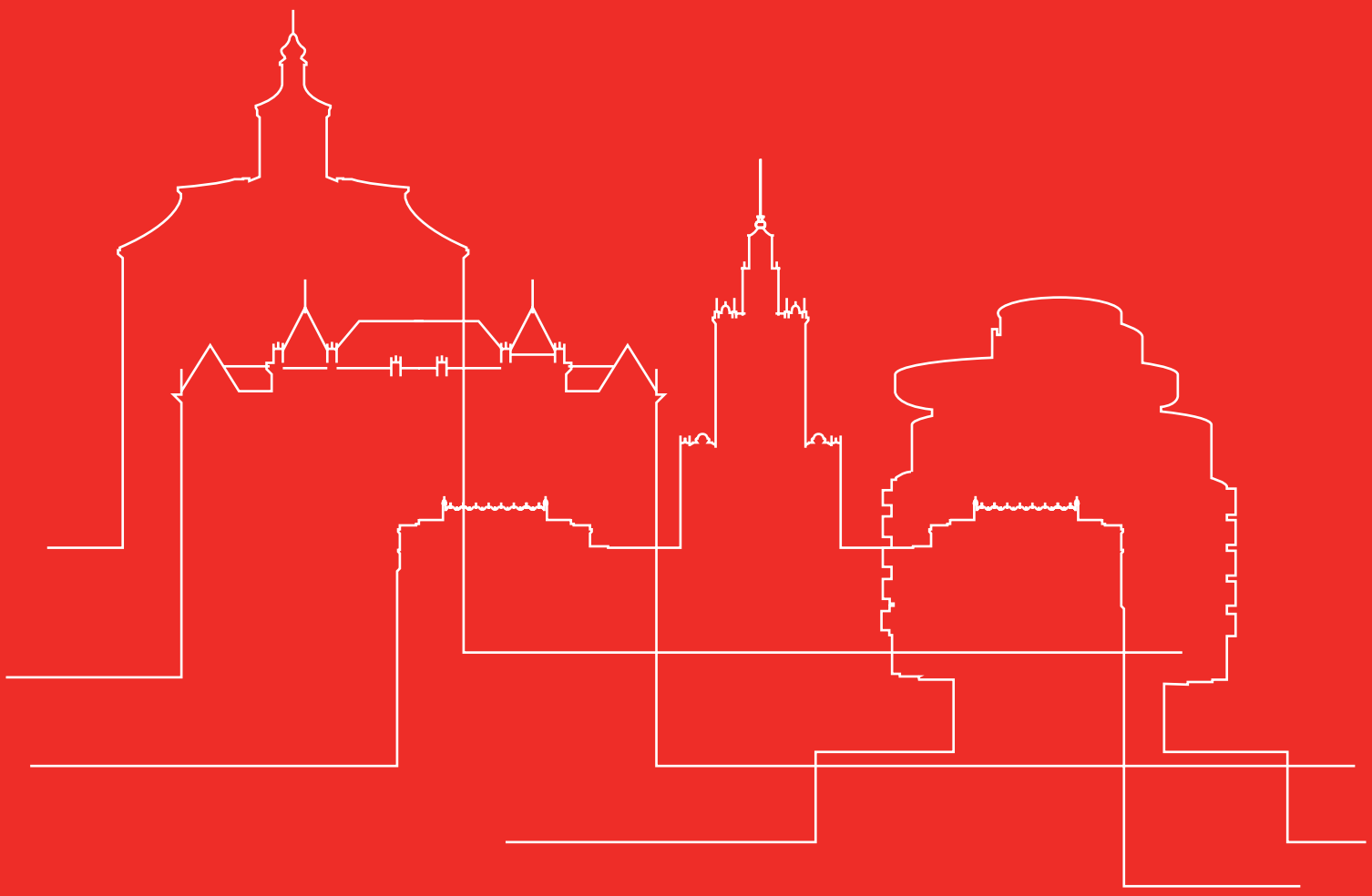
Серія досліджень

# Економічний аналіз інклюзії спільноти ЛГБТ+ у Центральній та Східній Європі (ЦСЄ)

## Угорщина, Польща, Румунія та Україна



Open For Business

**Джордж Перлов**
Провідний автор

**Серін Альтінчекіч**
Співавтор

**Бьорн Холланд**
Дизайнер

**Кетрін Дові**
Виконавчий директор

**Джон Міллер**
Засновник, голова та виконавчий редактор

**ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

Цей звіт підготовлено організацією Open For Business виключно для інформаційних цілей. Оскільки звіт підготовлено з використанням джерел, систем і даних, які вважаються надійними й точними, відповідну інформацію з них наведено в незміненому вигляді. Інформація, що міститься в цьому звіті, призначена виключно для довідки й, хоча вважається коректною на момент публікації, не замінює собою відповідне консультування з правових або фінансових питань, докладне конкретне дослідження або професійну оцінку. Об'єднання Open For Business, його партнери, співавтори цього звіту, а також члени науково-консультативної ради об'єднання Open For Business не перевіряли та не перевірятимуть інформацію, що міститься в цьому звіті, і за жодних обставин не несуть відповідальності за наслідки будь-яких ухвалених рішень або вжитих заходів на підставі результатів, отриманих завдяки використанню цього звіту або інформації чи даних, що містяться в ньому. Ні автори, ні співавтори цього звіту не дають жодних запевнень, як прямих, так і непрямих, і не беруть на себе жодної відповідальності за повноту та точність інформації, що міститься в цьому звіті. Усі думки, висловлені в цьому звіті, є виключно точкою зору членів редакції та не відображають офіційну позицію об'єднання Open For Business або будь-якої компанії, яка його підтримує.

**НАПИСАТИ НАМ:** info@open-for-business.org
**ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ:** open-for-business.org
**ПІДПИСАТИСЯ НА НАС:** @OFB_LGBT

# Зміст


Про Open For Business 5

Мета цього звіту 6

Вступ 8

Короткий огляд 10

**Розділ 1.**
**Поточний стан спільноти ЛГБТ+ у регіоні 13**

**Розділ 2.**
**Економічні можливості 19**

Результати економічної діяльності 31

Результати комерційної діяльності 49

**Розділ 3.**
**Регіональне бізнес-дослідження 63**

**Розділ 4.**
**Підсумки за країнами 69**

Методологія та джерела 79

Поговоримо про інклюзію спільноти ЛГБТ+ 91

# Про Open For Business

**Open For Business — це об'єднання глобальних компаній, які доводять, що суспільство, засноване на принципах інклюзії та різноманіття, набагато ефективніше для розвитку бізнесу та економічного зростання. Мета об'єднання полягає в тому, щоб відстоювати права спільноти ЛГБТ+ по всьому світу. Партнери об'єднання Open For Business поділяють глибоко вкорінену прихильність ідеям різноманіття та інклюзії у своїх власних компаніях і стурбовані наростанням політичної риторики проти спільноти ЛГБТ+ у багатьох країнах, де вони працюють.**

**Об'єднання успішно проводить регіональні програми в Карибському регіоні, у Центральній та Східній Європі, у Східній Африці, а також розробляє програму для Південно-Східної Азії. Кожна з таких програм спрямована на роботу з партнерами з місцевого громадянського суспільства для залучення прихильників із місцевої бізнес-спільноти та сприяння фактологічній інформаційно-просвітницькій діяльності.**

accenture
ALLEN & OVERY
AMERICAN EXPRESS
AT&T
BCG BOSTON CONSULTING GROUP
BD
BRUNSWICK
BURBERRY LONDON ENGLAND
Deloitte.
Deutsche Bank
DIAGEO
Dow
EY Building a better working world
facebook
Google
gsk
HERBERT SMITH FREEHILLS
IBM
IKEA
INDITEX
KEARNEY
KPMG
LinkedIn
Linklaters
L'ORÉAL
mastercard
McKinsey & Company
Microsoft
pwc
RELX Group
Standard Chartered
TESCO
THOMSON REUTERS
Unilever
Virgin
wework

# Мета цього звіту

Зв'язок між інклюзією спільноти ЛГБТ+ і ефективністю економічної/комерційної діяльності в країнах часто недооцінюється. У цьому звіті для регіону Центральної та Східної Європи (ЦСЄ) особливу увагу приділено чотирьом країнам — Угорщині, Польщі, Румунії та Україні, — кожна з яких має величезний економічний потенціал. Дослідження показало, що інклюзія спільноти ЛГБТ+ може бути важливим рушієм економічної діяльності, і навпаки, дискримінація ЛГБТ+ спричиняє в суспільстві соціальні й фінансові витрати. Цей звіт присвячено вивченню поточного економічного та підприємницького середовища в зазначених країнах, він дає змогу виявити можливості для економічного зростання за допомогою аналізу даних, вивчення кейсів і дослідження громадської думки. Дані звіту наочно демонструють, що більш широка інклюзія спільноти ЛГБТ+ допомогла б значно поліпшити економічну кон'юнктуру для зазначених вище країн і компаній, які працюють на їхній території.

## Для кого призначено цей звіт?

- Компаніям, що працюють у регіоні, цей звіт допоможе краще зрозуміти, яким чином інклюзію спільноти ЛГБТ+ можна використовувати в рамках ефективної стратегії підвищення конкурентоспроможності й ефективності, а розбір реальних випадків і рекомендації допоможуть забезпечити необхідну підтримку для співробітників із числа ЛГБТ+.
- Політикам, які шукають способи підвищити конкурентоспроможність національної економіки, цей звіт розповість про те, як інклюзія спільноти ЛГБТ+ сприяє поліпшенню економічних показників, а будь-які форми дискримінації спільнот ЛГБТ+ перешкоджають повноцінній участі глобальних компаній в економіці країни й обмежують їхні можливості для залучення глобальних талантів.
- Організаціям, які захищають права ЛГБТ+ і права людини в цілому, цей звіт може запропонувати нові економічні та інші аргументи, які доповнять їхні наявні стратегії залучення прихильників серед громадськості та бізнес-спільноти, а також поточну риторику в обговореннях із політиками.

## Які методи використовувалися?

Цей звіт поєднує ряд різних кількісних та якісних методів дослідження.

- Огляд наукової літератури щодо ключових економічних питань і проблем ЛГБТ+ у регіоні.
- Аналіз економічних та інших комерційних даних, а також аналіз їхнього взаємозв'язку із ситуацією з правами ЛГБТ+ у регіоні.
- Інтерв'ю з провідними комерційними компаніями в регіоні, які прагнуть підвищити рівень інклюзії спільноти ЛГБТ+ у своїх країнах.
- Опитування за участю 190 керівників відділів кадрів із чотирьох цільових країн (Угорщина, Польща, Румунія та Україна) на тему різноманіття та інклюзії в цілому та інклюзії спільноти ЛГБТ+ зокрема, було проведено київською агенцією досліджень ринку Info Sapiens.

## Запрошення до інформаційного співробітництва

Як і у випадку з багатьма іншими регіонами, у процесі проведення досліджень і підготовки цього звіту об'єднання Open For Business зіткнулося з проблемою обмеженості та непослідовності даних про спільноту ЛГБТ+ у наших цільових країнах, особливо в тому, що стосується питань економічної та корпоративної інклюзії. Об'єднання Open For Business планує в майбутньому розвивати свою дослідницьку та правозахисну програму в регіоні, у зв'язку з чим закликає місцеві організації до співпраці у сфері спільної розробки інших дослідницьких програм.

## Інформація про авторів

Джордж Перлов, незалежний консультант і керівник програми Open For Business у регіоні ЦСЄ, провідний автор звіту. Серін Альтінчекіч, фахівець із обробки й аналізу даних у компанії Mars Petcare, співавтор. Джон Міллер, засновник, голова та виконавчий редактор Open For Business. Кетрін Дові, виконавчий директор Open For Business.

## Науково-консультативна рада об'єднання Open For Business

Діяльність об'єднання Open For Business здійснюється за підтримки науково-консультативної ради, яка постійно надає рекомендації та коментарі, щоб забезпечити повноту й актуальність економічного аналізу інклюзії спільноти ЛГБТ+.

**Павел Адржан**
Економіст, Indeed

**М. В. Лі Баджетт**
Професор економіки, Університет Массачусетса в Амхерсті, США

**Д-р Фелісіті Дейлі**
Науковий співробітник, Школа підвищення кваліфікації, Лондонський університет

**Пол Янсен**
Старший консультант із глобальної інформаційно-просвітницької діяльності, організація OutRight Action International

**Д-р Вів'єн Мінг**
Викладач факультету когнітивної нейробіології Університету сингулярності; співзасновник інституту Socos Labs

**Суень Ію Тун**
Директор-засновник Програми дослідження сексуальності, Китайський університет Гонконгу

**Маттео Вінклер**
Професор права, бізнес-школа HEC Paris

Цей звіт було опубліковано за підтримки зазначених нижче спонсорів.

Google

Equality Without Borders

BRUNSWICK

## Консультативна рада програми Open For Business для регіону Центральної та Східної Європи

Цей проєкт проводився під контролем Консультативної ради, до складу якої увійшли представники бізнес-спільноти, лідери громадянського суспільства та інші прихильники ідеї розширення інклюзії спільноти ЛГБТ+ у регіоні.

**Павел Адржан**
Економіст, Indeed

**Роман Бойко**
Керівник із питань різноманіття, інклюзії та рівних можливостей — Чехія, Угорщина, Словаччина, компанія IKEA

**Тамас Домбос**
Член ради директорів, організація Hatter Society

**Бартек Горжинський**
Керівник відділу збуту, Європа, компанія Dow

**Теодора Розеті-Іон-Ротару**
Виконавчий директор, Асоціація ACCEPT

**Іван Янкович**
Керівник із питань підбору персоналу та культурного розвитку, Південно-Східна Європа, компанія IKEA

**Тетяна Карельська**
керівник департаменту управління персоналом та корпоративної соціальної відповідальності, Європейська Бізнес Асоціація.

**Д-р Ізабела Кісіловська**
Старший керівник, компанія Kearney

**Тимур Левчук**
Співзасновник і виконавчий директор, організація Fulcrum UA

**Слава Мельник**
Виконавчий директор, компанія KPH

**Мелінда Міклош**
Генеральний директор, спільнота We Are Open

**Лестат Монро**
Засновник і член ради директорів, Румунська торгова палата різноманіття

**Тіна Колос Орбан**
Засновник, організація трансгендерів Transvanilla

**Руслана Панухник**
Засновник, організація «КиївПрайд»

**Маріо П'єтропаолі**
Технічний фахівець з керування витратами, компанія Dow

**Марійн Пійненбург**
Глобальний директор із розвитку бізнесу з метою різноманіття персоналу та захисту прав ЛГБТ, компанія IBM

**Куба Півовар**
Аналітик даних, компанія Google, Польща

**Сусанна Романцова**
Керівник із питань різноманіття, інклюзії та рівних можливостей — Польща, компанія IKEA

**Анна Шеперд**
Менеджер із роботи з партнерами, організація ILGA-Europe

Редакція висловлює окрему подяку вказаним нижче людям, які також зробили свій внесок у підготовку цього звіту та розвиток програми Open For Business у регіонах Центральної та Східної Європи: Дрю Келлер, Джоанна Хойна, Цезарі Желязніцький, Якуб Шимік, Ендрю Картер, Мажена Стшельчак, Мілош Мархлевич, Павел Субрт, Людо Свіннен, Олександра Свердлова, Натія Джикія, Марта Йозвяк, Ірина Рубіс, Едем Халімов, Тетяна Костюченко, Хелен Шеппард, Аюш Рамеш і Адам Холл.

# Передмова від Google

**Каріна Говінджі**

Директор із питань різноманіття та інклюзії, EMEA та Латинська Америка

Місія компанії Google полягає в тому, щоб підвищувати рівень доступності інформації, і наша політика у сфері різноманіття є природним продовженням цієї місії: розширювати доступні можливості, ламаючи бар'єри та надаючи людям сил за допомогою сучасних технологій. Різноманіття та інклюзія, як у самій компанії Google, так і в IT-індустрії в цілому, ведуть до створення більш якісних продуктів і послуг. Ми впевнені в тому, що розвиток економіки та бізнесу — це і є той локомотив прогресу, який прокладає шлях до нових можливостей, але він не може рухатися вперед без інклюзії всіх членів суспільства без винятку. Наприклад, компанія Google входить до складу бізнес-мережі груп підтримки персоналу ЛГБТК+ із різних компаній в Польщі. Ця група діє як форум для обміну знаннями, організації безперервної освітньо-роз'яснювальної роботи за такими темами, як інклюзивна мова, обговорення потреб і проблем спільноти ЛГБТК+ і способів їх вирішення на належному рівні. Компанія Google також є одним зі співзасновників проєкту We Are Open, альянсу комерційних підприємств та інших організацій в регіонах ЦСЄ, який працює над популяризацією різноманіття та інклюзії на робочому місці, включно з питаннями гендерної рівності та прав людей ЛГБТК+. Відповідно до бачення компанії Google, яке полягає в тому, щоб допомагати всім, включно з нашою спільнотою ЛГБТК+ та її прихильниками, ми з радістю взяли участь у підготовці цього звіту разом із об'єднанням Open for Business. Це важливе дослідження дає змогу отримати знання та дані, які підтверджують, що інклюзія спільноти ЛГБТК+ є обов'язковою умовою для успішного ведення бізнесу. Уже багато років технологічний сектор не боїться відкрито говорити про ті труднощі, з якими доводиться стикатися під час створення робочого середовища за принципами різноманітності та інклюзивності, і компанія Google заслужено вважає себе лідером у сфері обміну знаннями й даними для інформаційної підтримки прогресу в цьому напрямку. Ми підтримуємо конструктивний діалог і критичний погляд на проблему; це допомагає нам усе вище й вище піднімати планку в контексті цієї важливої місії та нашої прихильності її ідеям. Ми сподіваємося, що це та інші подібні дослідження стануть корисними для інших організацій.

# Передмова від виконавчого директора

**Кетрін Дові**

Виконавчий директор
Open For Business

З моменту свого заснування у 2015 році об'єднання Open For Business заклало міцний фундамент наукових досліджень, які наочно демонструють, що інклюзія спільноти ЛГБТ+ має сприятливі наслідки для бізнесу, для економіки та для людей. Ми різними способами довели, що вплив інклюзії спільноти ЛГБТ+ на економіку цілком реальний та матеріальний і, що найважливіше, здатний змінювати дискурс і парадигму суспільної думки.

У цьому актуальному новому звіті нам вдалося зібрати воєдино фундаментальні концепції та застосувати їх до чотирьох країн Центральної та Східної Європи. Ми вивчаємо, скільки коштує дискримінація ЛГБТ+ Угорщині, Польщі, Румунії та Україні. Ці чотири країни розташовані дуже близько географічно, але дуже далекі одна від одної в контексті інклюзії спільноти ЛГБТ+.

Немає нічого дивного в тому, що нам ще належить пройти дуже довгий шлях до того, щоб втілити ідею рівноправності ЛГБТ+ у реальність; причому це твердження є справедливим як у глобальному масштабі, так і на рівні економіки цих чотирьох окремих країн. Проте організоване нами нове соціальне опитування в рамках нашого дослідження показало, що в бізнес-середовищі з'являється все більше підприємців, які підтримують ідею рівності та готові докладати більше зусиль у цій сфері. Таким чином, хоча у нас попереду ще дуже довгий шлях, правильні кроки в потрібному напрямку вже зроблені.

Цей регіональний звіт став першим подібним проєктом об'єднання Open For Business, і за ним обов'язково з'являться інші. У звіті представлено фактологічний підхід до формування інклюзії спільноти ЛГБТ+, і ми сподіваємося, що ця інформація стане в нагоді в поточних дискусіях, ключову роль у яких може зіграти бізнес.

Ми вважаємо, що саме приватний сектор має необхідний потенціал для інклюзії спільноти ЛГБТ+, і ми сподіваємося, що результати нашого дослідження будуть корисними для керівників підприємств в Угорщині, Польщі, Румунії та Україні. Ми дуже вдячні всім нашим місцевим партнерам, організаціям громадянського суспільства, активістам, представникам місцевого та глобального бізнесу, які працювали разом із нами й допомогли нам підготувати цей звіт. Ваші знання допомогли нам впоратися з поставленим завданням, і ми дуже вдячні вам за сприяння, особливо беручи до уваги той факт, що пандемія COVID-19 створила додаткові труднощі для діяльності нашої організації.

Ми з нетерпінням чекаємо можливості продовжити роботу над інклюзією спільноти ЛГБТ+ в Угорщині, Польщі, Румунії та Україні, і ми завжди відкриті до співпраці з усіма, хто поділяє наші переконання та проявляє інтерес і залученість до нашої діяльності.

# Короткий огляд

Відкрите, різноманітне й інклюзивне суспільство набагато ефективніше для розвитку бізнесу та економічного зростання. Цей звіт присвячено питанню про те, як підвищення рівня інклюзії спільноти ЛГБТ+ перетворюється в успішну економічну та бізнес-модель у регіонах Центральної та Східної Європи (ЦСЄ), з основним акцентом на досвід чотирьох країн: Угорщини, Польщі, Румунії та України.

З точки зору економіки та бізнесу ці країни перебувають у відносно стабільному положенні та мають сміливі економічні амбіції на наступне десятиліття.

Проте поточний стан справ для представників спільноти ЛГБТ+ у регіоні вкрай плачевний. Законодавство цих країн не забезпечує достатнього захисту рівних прав. Упереджене ставлення, дискримінація та жорстокість у відношенні представників ЛГБТ+ залишаються поширеним явищем, особливо в сільській місцевості; на державному рівні не вистачає політичної волі для того, щоб забезпечити підтримку спільноти ЛГБТ+; а політичні лідери часто намагаються зробити представників ЛГБТ+ «козлами відпущення» і звалити на них провину за ті проблеми, з якими стикаються їхні країни.

Така дискримінація спільноти ЛГБТ+ має свою ціну. За підрахунками Open For Business, несприятливі результати у сфері охорони здоров'я та погіршення продуктивності праці представників спільноти ЛГБТ+ у результаті дискримінації обходяться цим чотирьом країнам у більш ніж 8,6 мільярда доларів США на рік. З іншого боку, поліпшення ситуації з правами ЛГБТ+ у цих країнах на 10 % пов'язують із приростом ВВП на 3700 доларів США на душу населення. (Див. розділ «Національна продуктивність праці» на стор. 45)

Замість того щоб втрачати свій економічний потенціал у результаті дискримінаційної практики, Open For Business пропонує розглянути ряд економічних і ділових пропозицій, які дали б змогу одночасно посилити економічне зростання та поліпшити ситуацію з різноманіттям та інклюзією в регіоні.

## Ключові результати звіту

### Ситуація з правами ЛГБТ+ краща в країнах з більш успішною економікою

Окрім ВВП, аналіз також вказує на тісний зв'язок між рівнем прав ЛГБТ+ і такими економічними показниками:

- Індекс конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму
- Рейтинг легкості ведення бізнесу за версією Світового банку
- Глобальний індекс інновацій (ГІІ) Всесвітньої організації інтелектуальної власності (ВОІВ)

### І навпаки, проблема обмеження прав ЛГБТ+ стоїть на порядок гостріше в країнах з високим рівнем корупції.

Дані за індексом сприйняття корупції за рейтингом організації Transparency International указують на те, що більш високі рівні корупції в цих країнах ЦСЄ тісно пов'язані з дискримінацією прав ЛГБТ+.

### Через погану репутацію, пов'язану з дискримінацією прав ЛГБТ+, країни ЦСЄ втрачають можливості для залучення іноземних інвестицій

Це підтверджує кейс конкретного випадку з однією європейською організацією, яка відмовилася переносити свій бізнес у Центральну Європу саме з цих причин. Такі тенденції, як інвестування за принципами НСВВ (навколишнє середовище, соціальні питання, внутрішньокорпоративні відносини), змушують інвесторів пильніше вивчати соціальні фактори, такі як сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність, ухвалюючи інвестиційні рішення.

### Кваліфіковані кадри залишають регіон для того, щоб будувати свою кар'єру в більш відкритому суспільстві

Аналіз нової бази даних LinkedIn Світового банку показує, що економічно активне населення регіону їде до країн з більш відкритим суспільством, у той час як працівники, які приходять їм на заміну, переїжджають із країн зі ще більш високим рівнем дискримінації ЛГБТ+. Дані також вказують на те, що все більше регіональних фахівців «професій майбутнього» залишають країни, які ми розглядаємо в цьому звіті, і поповнюють собою кадровий потенціал країн Західної Європи.

### Відкрита дискримінація ЛГБТ+, яка публічно проголошується політичними лідерами в Угорщині та Польщі, завдає шкоди національній репутації

Реакція ЗМІ на такі дії, як показують дані, сильно впливає на позицію країн-інвесторів і ставить під загрозу отримання інвестиційних грантів.

### Купівельна спроможність ЛГБТ+ є важливим фактором для економіки

Огляд аналітичних матеріалів, підготовлених третіми особами, показує, що купівельна спроможність ЛГБТ+ як на глобальному, так і на локальному рівні дуже висока, і за неї варто поборотися бізнесу.

### Компанії з толерантним ставленням до ЛГБТ+ обходять своїх конкурентів

Локальні та глобальні дані вказують на те, що компанії, більш відкриті до працевлаштування представників ЛГБТ+, більш успішні з фінансової точки зору.

### Країни і компанії, які приймають різноманіття та інклюзію, досягають кращих фінансових результатів

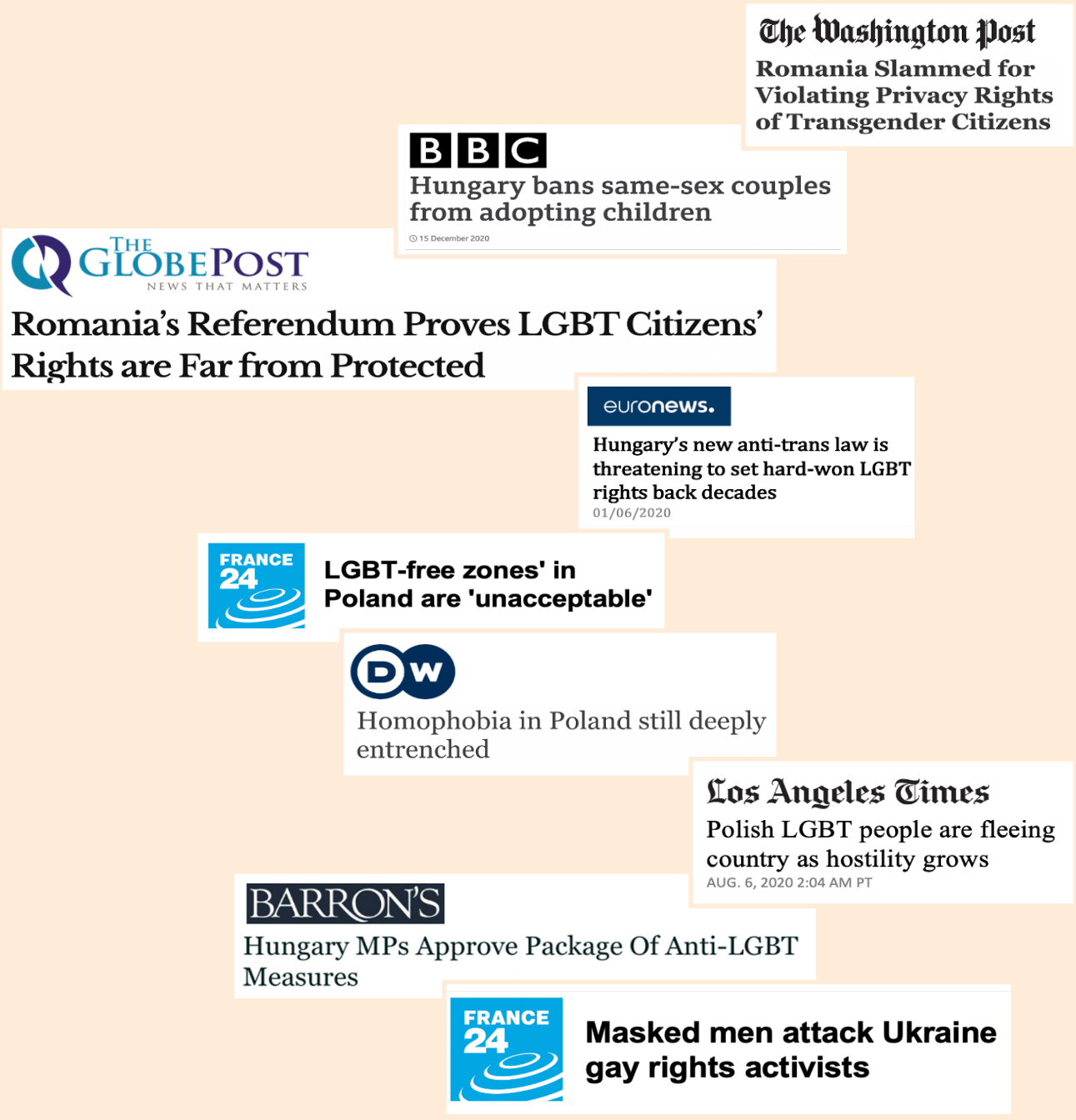
Різноманітніший склад трудового колективу сприяє поліпшенню фінансових показників. Яскравим прикладом цього твердження є кейс конкретного бізнес-випадку з референдуму щодо легалізації одностатевих шлюбів у Ірландії. Регіональні кейси серед різноманітної групи великих і малих компаній із різних секторів економіки, як із міжнародною, так і з національною структурою власності, додатково підтверджують обґрунтованість таких висновків.

### Практика різноманіття та інклюзії користується сильною підтримкою серед регіональних підприємств

Регіональне опитування за участю 190 фахівців з персоналу на тему ставлення до інклюзивного працевлаштування та його практикування показує, що більшість учасників опитування згодні з тим, що інклюзія представників ЛГБТ+ та інших меншин сприяє комерційному успіху.

# У заголовках

Міжнародні ЗМІ постійно рясніють заголовками про ворожість до спільноти ЛГБТ+ у країнах ЦСЄ, що несприятливо впливає на репутацію регіону в глобальному бізнес-співтоваристві.



# Поточний стан спільноти ЛГБТ+ у регіоні

«Зони, вільні від ЛГБТ+» у Польщі та випадки карального судового переслідування представників ЛГБТ+ в Угорщині створили справжній резонанс у ЗМІ, і це не враховуючи численних епізодів утиску прав, упередженого ставлення, дискримінації та жорстокості, які, як і раніше, залишаються справжнім бичем регіону, хоча й не потрапляють до заголовків.

# Угорщина

## Політика та законодавство

Хоча Угорщина історично вважалася більш відкритою країною, ніж її сусіди із Центральної Європи, репресії у відношенні представників ЛГБТ+ почалися після приходу до влади прем’єр-міністра Орбана та його вкрай консервативної партії «Фідес». Словесна та фізична агресія у відношенні спільноти ЛГБТ+ є досить поширеним явищем серед праворадикальних екстремістів.

Внесені парламентом у травні 2020 року зміни до закону «Про реєстрацію актів цивільного стану»[9] завдали важкого удару спільноті трансгендерів, які тепер не мають права на законних підставах змінити стать, з якою вони народилися, у свідоцтві про народження та інших офіційних документах. Після цього в грудні 2020 року парламент прийняв поправки до конституції, які призвели до ще більшої стигматизації транс-спільноти, і пов’язаний законопроєкт, який забороняє людям, які не перебувають в офіційному шлюбі, у тому числі людям в одностатевих стосунках, усиновлювати дітей. Усе менш вірогідною здається перспектива того, що поточна політична боротьба угорської спільноти ЛГБТ+ за збереження законних прав одностатевих пар, які офіційно уклали шлюб в інших країнах, але проживають на території Угорщини, завершиться успіхом.

## Вплив на спільноту ЛГБТ+

Нещодавнє дослідження, проведене Hatter Society (угорською НУО, орієнтованою на захист прав ЛГБТ+), на тему проблем, з якими представникам ЛГБТ+ доводиться стикатися на роботі, показало, що майже третина всіх угорців, які належать до числа ЛГБТ+, вважають за краще тримати свою сексуальну орієнтацію / гендерну ідентичність у таємниці від колег, а ще третина постраждала від домагань, пов’язаних із сексуальною орієнтацією / гендерною ідентичністю, на робочому місці.[10]

## Реакція бізнесу

Компанії спробували не залишатися осторонь від ситуації, яка склалася. У 2019 році компанія Coca-Cola запустила рекламну кампанію з використанням постерів, де крім гетеросексуальних пар також були зображені й одностатеві пари. Такі дії моментально викликали гучний скандал у ЗМІ, у мережі з’явилася петиція з вимогою прибрати постери, а один з депутатів парламенту закликав населення бойкотувати продукцію Coca-Cola.[11] Уряд країни оштрафував компанію за «заподіяння шкоди фізичному, психологічному, емоційному та моральному розвитку дітей і неповнолітніх».[12] Некомерційні організації, що виступають за різноманіття та інклюзію, такі як об’єднання We Are Open, підтримують зусилля окремих компаній щодо підвищення рівня інклюзії спільноти ЛГБТ+ за допомогою колективних освітніх заходів і соціальних кампаній.

Кампанія організації Amnesty International проти статті 33, яка забороняє трансгендерам міняти своє свідоцтво про народження та інші офіційні документи

Фото належить: BriYYZ, Торонто, Канада / CC BY-SA https://creativecommons.org/licenses/by-sa/2

**Кампанія організації Amnesty International проти статті 33, яка забороняє трансгендерам міняти своє свідоцтво про народження та інші офіційні документи**

# Польща

## Політика та законодавство

На сьогодні Польща розміщується на нижніх рядках індексу Rainbow Europe, щорічного рейтингу країн ЄС, який складає організація ILGA-Europe[13], через величезну кількість гучних гомофобних громадських скандалів, які відбулися в країні за останній рік. Чи не головним таким скандалом стало створення більше 100 «зон, вільних від ЛГБТ» у містах і муніципалітетах по всій країні, які в цілому охоплюють третину її території. Вони заявили про неприйняття ЛГБТ+ у відповідь на підтримку спільноти мером Варшави. Деякі політичні та релігійні лідери, як і окремі консервативні ЗМІ, також доклали руку до розпалювання ненависті, де одним із найбільш знакових епізодів стала публікація стікерів «Зона, вільна від ЛГБТ» у газеті Gazeta Polska.[14]

Незважаючи на те що протягом останніх років число спільнот, які виступають на підтримку маршів гідності ЛГБТ+, невпинно зростає, у 2019 році на марші рівності в Білостоці було скоєно жорстокий напад групами екстремістів, які спалювали прапори, закидували учасників димовими шашками, пляшками та тухлими яйцями і навіть побили кількох людей[15]. Нещодавні протести активістів ЛГБТ+ були зустрінуті поліцією, яка силою розігнала мітинг і заарештувала декількох його учасників.

## Вплив на спільноту ЛГБТ+

Такі події мали деморалізувальний та гнітючий психологічний вплив на і без того стигматизовану спільноту ЛГБТ+ у Польщі. Згідно зі звітом *«Стан спільноти ЛГБТК+ у Польщі»* за 2015–16 роки[16] (який був опублікований до описаних вище подій) представникам ЛГБТ+ у країні доводиться стикатися з високим рівнем стресу, депресіями та відкритими гомофобними нападками, особливо людям, які проживають у невеликих містах і селах.

## Реакція бізнесу

Ці проблеми не обійшли стороною й представників бізнесу. У 2020 році польська прокуратура звинуватила в релігійній дискримінації менеджера з персоналу компанії IKEA[17] після того, як він звільнив працівника за гомофобні та дискримінаційні висловлювання проти ЛГБТ+. Водночас проведене об'єднанням Open For Business опитування фахівців з персоналу (див. стор. 63) показало, що більшість компаній в регіоні розділяють ідеї різноманіття й інклюзії, зокрема підтримують працівників ЛГБТ+.

Пьотр Лапінський / LAPP PRESSPHOTO

**Активісти ЛГБТ+ у Варшаві сформували райдужний прапор на знак протесту проти дискримінаційної передвиборної риторики президента Дуди, який балотувався на другий термін, червень 2020 р.**

# Румунія

## Політика та законодавство

Хоча ставлення до прав ЛГБТ+ у країні дещо поліпшилося з того часу, як гомосексуальність була декриміналізована у 2001 році, спільнота ЛГБТ+ досі змушена боротися за більшість прав і відбиватися від відвертих гомофобних нападів. Відповідно до глобального індексу прийняття Інституту Вільямса за останнє десятиліття Румунія опустилася з 82-го на 95-те місце в рейтингу.

Повторна провалена спроба прийняти в країні закон про одностатеві шлюби змусила місцевих активістів у 2019 році звернутися до Європейського суду з прав людини з колективним позовом, слухання за яким усе ще очікується. У грудні 2020 року Конституційний суд Румунії скасував запропоновану заборону на обговорення питань статевої приналежності в освітніх установах.[18]

## Вплив на спільноту ЛГБТ+

У країні досі зберігається високий рівень упередженого ставлення та дискримінації відносно представників ЛГБТ+ і людей з ВІЛ-позитивним статусом, і тиск норм суспільства змушує людей тримати в таємниці свою сексуальну орієнтацію / гендерну ідентичність, незважаючи на ряд прийнятих антидискримінаційних законів.

## Реакція бізнесу

Започаткована у 2018 році нова Румунська торгова палата різноманіття, робота якої регламентується Румунської хартією різноманіття, була створена для сприяння компаніям та іншим особам, які підписали хартію. Її місія полягає в тому, щоб за власною ініціативою відстоювати економічні права ЛГБТ+ та інших меншин, включаючи боротьбу за права жінок, представників народності рома й людей з інвалідністю, у рамках бізнес-спільноти.

Фото належить: Tiberiu Capudean

**Більш ніж 10 000 учасників і прихильників спільноти ЛГБТ+ вийшли відсвяткувати прояв любові у всіх її формах на фестиваль Bucharest Pride 2019**

# Україна

## Політика та законодавство

У 2015 році в Україні була прийнята національна стратегія з прав людини і було складено відповідний п'ятирічний план дій для сприяння рівноправності ЛГБТ+. Незважаючи на спочатку оптимістичні очікування щодо того, що уряд президента Зеленського та його партія «Слуга народу» виявляться більш відкритими до проблем ЛГБТ+, активісти відзначають майже повну відсутність дій з ключових питань рівноправності, таких як визнання одностатевих шлюбів і прав пар ЛГБТ+ на усиновлення дітей, у зв'язку з відсутністю політичної волі й організованим реакційним опором з боку груп противників ЛГБТ+. Законопроєкт щодо протидії злочинам на ґрунті ненависті до ЛГБТ+, висунутий у 2020 році, так і не пройшов затвердження парламентським комітетом.

## Вплив на спільноту ЛГБТ+

У той час як у Києві та інших великих містах умови для спільноти ЛГБТ+, як правило, дещо кращі, у країні все ще реєструються численні випадки розпалювання ненависті та жорстокості у відношенні представників спільноти. Поліція України сумно відома своїм небажанням допомагати представникам спільноти, однак останнім часом ситуація починає поступово змінюватися завдяки бурхливій інформаційно-просвітницької діяльності активістів. Ряд активістів і прихильників ЛГБТ+ балотувалися на державні посади під час виборів у 2020 році.

## Реакція бізнесу

Бізнес почав приділяти більше уваги проблемам спільноти ЛГБТ+ завдяки зусиллям правозахисних груп, таким як індекс корпоративної рівності організації Fulcrum UA, та іншим програмам, спрямованим на підвищення обізнаності щодо проблем ЛГБТ+.

Автор: inmyelevun — власна робота, CC BY-SA 4.0

**Протестувальники, які вийшли на мітинг на підтримку закону про заборону дискримінації за сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю на робочому місці, прийнятого у 2015 році**

# Економічні можливості

Результати економічної діяльності 31
Результати комерційної діяльності 49

Загальні економічні перспективи регіону видаються досить сприятливими. Вакцинація від коронавірусу сприяє поступовому виходу економіки цих країн з кризи, викликаної пандемією. Багаторічна програма фінансового розвитку (MFF) та інструмент відновлення «ЄС наступного покоління», прийняті Європейською Радою після тривалих суперечань, пов'язаних із запереченнями Угорщини та Польщі проти умов про верховенство закону, принесуть економіці ЄС понад 1,8 трильйона євро.[19] Угорщина, Польща та Румунія знову опиняться в числі тих країн, які отримають найбільше коштів у рамках такої програми підтримки.[20] Подібним чином угода про резервне кредитування (УРК), схвалена МВФ на початку цього року, принесе економіці України 5 мільярдів доларів США.

Чотири країни, які ми розглядаємо у цьому звіті, менше постраждали від пропорційного падіння валового внутрішнього продукту (ВВП) у 2020 році, ніж країни Єврозони, і згідно з прогнозами їм також удасться перегнати своїх сусідів за темпами зростання ВВП у 2021 році.[21]

Хоча країни ЦСЄ вступають у нове десятиліття з упевненими фінансовими позиціями та сміливими економічними цілями, вони мають подолати ряд істотних проблем, таких як еміграція представників інтелектуальних професій і зростаюча конкуренція з боку інших країн, для чого необхідні інноваційні підходи.

# Угорщина

**Угорщина стикається з проблемою старіння населення, скорочення числа робочої сили та потребує спеціалізованих освітніх програм для забезпечення достатнього резерву кваліфікованих працівників на майбутнє.**

Голова центрального банку Угорщини Дьордь Матолчі заявив, що до 2030 року країна планує вийти на рівень економічного розвитку та якості життя Австрії.[22] У новому звіті компанії McKinsey & Company під назвою *«Швидкий старт: Угорщина нарощує оберти для десятиліття економічного зростання»* підтверджується, що Угорщина має можливість вивести ВВП своєї економіки на рівень Єврозони. У рамках звіту був також виконаний аналіз 13 ключових секторів економіки, який показав, що для того, щоб стати конкурентоспроможним гравцем на світовому ринку, країні необхідно підвищити свій рівень інновацій та поліпшити показники продуктивності.[23] Крім того, хоча Угорщина і відома своїми центрами спільного обслуговування (ЦСО), резерв кваліфікованих фахівців у країні поступово скорочується, що призводить до зростання конкуренції за кваліфіковані кадри та підвищення вартості робочої сили.

Із чотирьох країн, розглянутих у рамках цього дослідження, Угорщина має найвищий рівень ВВП на душу населення.[24] Країні вдалося домогтися істотного розвитку своєї автомобілебудівної галузі в партнерстві з німецькими та японськими виробниками, і уряд Угорщини докладає значних зусиль для просування секторів інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), науки й техніки, а також харчової промисловості.[25] Таке зростання, з одного боку, пояснюється великими обсягами прямих іноземних інвестицій (ПІІ), включаючи підтримку від ЄС (Угорщина є другим найбільшим одержувачем фінансування ЄС після Польщі), а з іншого боку — орієнтацією на підвищення конкурентоспроможності за підтримки Національної ради з конкурентоспроможності, заснованої у 2017 році.[26]

Угорщина, як і її сусіди, також стикається з проблемою старіння населення, скорочення числа робочої сили та потребує спеціалізованих освітніх програм для забезпечення достатнього резерву кваліфікованих працівників на майбутнє. Рейтингове агентство Fitch зазначає, що «сприйняття корупції і неправомірного державного впливу в Угорщині залишається досить високим як для країни ЄС».[27]

Фото належить Lemon3, SharpAlike 3.0 Німеччина (CC BY-SA 3.0 DE)

**Нові Audi TT сходять зі складальної лінії в м. Дьор — Угорщина отримала значні інвестиції від німецьких виробників автомобілів**

# Польща

**Незважаючи на досягнутий прогрес у розвитку багатьох нових і перспективних галузей, Польща досі не може похвалитися компаніями світового класу та потребує конкурентоспроможних інновацій.**

Польща, економіка якої є найбільшою з усіх чотирьох країн у нашому дослідженні, ставить перед собою не менш амбітні цілі. Згідно зі звітом Варшавської школи економіки (SGH) за 2019 рік лише за 14 років ВВП Польщі може зрівнятися із середнім ВВП для країн ЄС-15.[28] Ярослав Качинський, лідер правлячої партії «Право і справедливість», вважає, що економіка Польщі може наздогнати економіку Німеччини всього за 20 років.[29]

Польща, економіку якої можна вважати головною історією успіху серед усіх країн Центральної та Східної Європи, що вступили до ЄС, має другий за величиною ВВП на душу населення серед чотирьох країн, розглянутих у рамках цього звіту, і доклала багато зусиль для розвитку галузей своєї економіки, особливо для галузі ІКТ і харчової промисловості, щоб мати можливість конкурувати з іншими членами ЄС та іншими країнами. Проте в найближчі роки Польщі доведеться зіткнутися з численними ключовими економічними проблемами та проблемами розвитку.

Однією з таких проблем є скорочення робочої сили через еміграцію представників інтелектуальних професій і старіння населення. Відсутність інклюзивної практики найму погіршує цю проблему.[30] Польща також стає заручницею так званої «пастки середнього продукту[31]»: незважаючи на досягнутий прогрес у розвитку багатьох нових і перспективних галузей, Польща досі не може похвалитися компаніями світового класу та потребує конкурентоспроможних інновацій.

Фото надано Адріан Грицюк ShareAlike 3.0 Польща (CC BY-SA 3.0 PL)

**Варшавська фондова біржа є найбільшою в регіоні ЦСЄ, однак Польща не може похвалитися інноваційними досягненнями або компаніями світового класу**

# Румунія

**Високий рівень бюрократії/ держрегулювання й корупції, неефективне керування та переважання державних підприємств заважає інноваційному бізнесу розвиватися й процвітати в Румунії.**

Румунія прагне до 2025 року вивести свій ВВП на душу населення на рівень паритету в 87 % відносно ЄС-27.[32] У своєму національному плані інвестицій і відновлення економіки уряд країни закликає «зосередитися на стимулюванні та розвитку капіталу й конкурентоспроможності румунських компаній».

Незважаючи на плани уряду вивести економіку та стандарти якості життя на рівень з іншими країнами ЄС, Румунія досі залишається країною ЄС з найбільшою концентрацією малозабезпеченого населення. Особливо схильні до бідності сільські райони країни та представники народності рома, на яких припадає 12 % населення Румунії. Еміграція представників інтелектуальних професій також є суттєвою проблемою для країни, оскільки в період з 2000 по 2015 рік вона щороку втрачала 7,3 % населення, яке виїжджало в інші країни в пошуках більш[33] перспективних можливостей (що ставить Румунію на друге місце за темпами еміграції після Сирії).

Високий рівень бюрократії/ держрегулювання й корупції, неефективне керування та переважання державних підприємств заважає інноваційному бізнесу розвиватися й процвітати.[34]Рівні ПІІ наразі нижче рівня до фінансової кризи у 2008 році, країна менш інтегрована у глобальні ланцюги створення вартості в порівнянні з іншими державами регіону та спеціалізується на діяльності з низькою доданою вартістю.[35] У плани уряду Румунії щодо розвитку економіки в найближчі роки входять інвестиції в національну культурну спадщину та велика програма із залучення туристів.[36]

Фото належить Adriantanica.ro, ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

**Бухарест — це один з провідних фінансових і IT-центрів ЦСЄ, але корупція стримує економічну активність у країні**

# Україна

**Політична нестабільність, різкий перехід від виробництва металу та великого машинобудівного виробництва до збільшення частки сільськогосподарської галузі, а також скорочення іноземних інвестицій ускладнюють економічне зростання в країні.**

Україна є країною з найбільш проблемною економікою з усіх держав, розглянутих у цьому звіті. Країна прагне забезпечити доступ до своїх активів і зростання економіки. Нещодавно завершений урядом економічний аудит виявив нереалізований потенціал для розвитку в 1 трильйон[37] доларів США, і зараз планується розробити національну економічну стратегію на 2030 рік.

Згідно з *доктриною сталого розвитку «Україна 2030»*[38] одним із ключових стратегічних стовпів реалізації потенціалу України є «Створення та розвиток галузей із високою доданою вартістю. Усі сектори економіки потребують значних інвестицій для технологічної модернізації та підвищення продуктивності».

Політична нестабільність, різкий перехід від виробництва металу та великого машинобудівного виробництва до збільшення частки сільськогосподарської галузі, а також скорочення іноземних інвестицій ускладнюють економічне зростання в країні. Крім того, тривала гібридна війна між сепаратистами, яких підтримує Росія, і урядом України, яка досі триває в регіоні Донбасу, де зосереджена значна частина українського промислового виробництва, також завдала великої шкоди місцевій економіці.[39] Україна також має найбільший з усіх чотирьох країн у цьому звіті тіньовий сектор економіки у відсотках до ВВП (42,9 % у 2015 році).[40]

Дорожня карта розвитку торгівлі в Україні[41] передбачає тристоронню стратегію нарощування внутрішньої економіки, засновану на формуванні середовища для розвитку торгівлі й експорту, поліпшенні конкурентоспроможності малого та середнього бізнесу (МСБ) і підвищенні компетенції підприємств.

Фото належить: Алла Хаятова, ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

**Виноградники в Закарпатській області — сільське господарство витіснило більшу частину важкої промисловості, проте Україна потребує більше підприємницьких ідей**

# Скільки коштує дискримінація ЛГБТ+

**Країни ЦСЄ можуть рухатися до своїх економічних цілей, приймаючи інклюзію спільноти ЛГБТ+ і зменшуючи дискримінаційні практики.**

Аналіз на наступних сторінках продемонструє, яким чином підвищення інклюзії спільноти ЛГБТ+ і зниження дискримінації дає змогу поліпшити економічні показники й ефективність роботи бізнесу. Виконаний аналіз заснований на ключових проблемах чотирьох країн, які були згадані в економічному огляді вище, включаючи необхідність у побудові національної репутації для залучення ПІІ, боротьбі з корупцією та підвищенні продуктивності. Дискримінація також має фінансові наслідки для суспільства.

**Щороку дискримінація ЛГБТ+ коштує Угорщині:**

**63,9–96,9 млрд угорських форинтів**
**(232–376 млн дол. США)**

**0,14–0,23% ВВП**

**63,2–94,8 млрд угорських форинтів**
**(214–321 млн дол. США)**

**Економічна дискримінація**

- Дискримінація ЛГБТ+ на робочому місці призводить до розриву в заробітній платі

**690 млн — 2,1 млрд угорських форинтів**
**(18,3–54,9 млн дол. США)**

**Нерівність у сфері охорони здоров'я**

- Дискримінація ЛГБТ+ призводить до нерівності в показниках стану здоров'я, що знижує продуктивність праці
- Більш висока поширеність ВІЛ і депресій серед представників ЛГБТ+ призводить до втрати заробітку та продуктивності праці

**Щороку дискримінація ЛГБТ+ коштує Польщі:**

**4,6–9,5 млрд польських злотих**
**(1,2–2,6 млрд дол. США)**

**0,21–0,43 % ВВП**

**2,9–4,4 млрд польських злотих**
**(788 млн — 1,2 млрд дол. США)**

**Економічна дискримінація**

- Дискримінація ЛГБТ+ на робочому місці призводить до розриву в заробітній платі

**1,7–5,1 млрд польських злотих**
**(458 млн — 1,4 млрд дол. США)**

**Нерівність у сфері охорони здоров'я**

- Дискримінація ЛГБТ+ призводить до нерівності в показниках стану здоров'я, що знижує продуктивність праці
- Більш висока поширеність ВІЛ і депресій серед представників ЛГБТ+ призводить до втрати заробітку та продуктивності праці

**Дискримінація представників ЛГБТ+ обходиться економіці ЦСЄ в суму, що сягає 1,75 % ВВП через нерівність у сфері охорони здоров'я та розрив у заробітній платі.**

За оцінками Open For Business, економіки чотирьох країн цього звіту загалом щорічно втрачають до 1,75 % свого ВВП через фінансові витрати, пов'язані з нерівністю ЛГБТ+ у сфері охорони здоров'я й розміру окладу праці, що є безпосереднім результатом упередженого ставлення та дискримінації цієї категорії населення. Більш детально мова про такі розрахунки піде в наступних розділах цього звіту, присвячених охороні здоров'я (стор. 42) і національній продуктивності (стор. 45).

Повна методика аналізу та розрахунків представлена в додатку на стор. 83. Ці значні витрати для економіки кожної країни можна зменшити, вставши на шлях більш відкритої й прихильної до різноманіття політики.

**Щороку дискримінація ЛГБТ+ коштує Румунії:**

**Щороку дискримінація ЛГБТ+ коштує Україні:**

# Глобальний аналіз інклюзії спільноти ЛГБТ+: 27 тверджень

Об'єднання Open For Business провело глобальне дослідження і аналіз для того, щоб зрозуміти взаємозв'язок між інклюзією спільноти ЛГБТ+ і економічними показниками, результати яких викладені у вигляді 27 тверджень нижче. Інклюзія спільноти ЛГБТ+ тісно пов'язана з поліпшенням економічних показників, ефективності роботи бізнесу та результатів індивідуальної роботи.

## А. ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ

Дані вказують на те, що відкрите, недискримінаційне та різноманітне суспільство є більш сприятливим для економічного зростання, у той час як дискримінація за сексуальною орієнтацією або гендерною ідентичністю може зашкодити довгостроковим економічним перспективам.

**Твердження 1. Конкурентоспроможність**
ЛГБТ+-інклюзивні економіки є більш конкурентоспроможними.

**Твердження 2. Підприємництво**
Інклюзія спільноти ЛГБТ+ веде до більш високих рівнів розвитку підприємництва, креативності та інновацій.

**Твердження 3. Корупція**
Дискримінація ЛГБТ+ тісно пов'язана з корупцією та відсутністю відкритості.

**Твердження 4. Прямі інвестиції**
Інклюзія спільноти ЛГБТ+ пов'язана з більш високим рівнем прямих інвестицій.

**Твердження 5. Глобальні ринки**
Дискримінація ЛГБТ+ заважає багатьом місцевим компаніям вийти на глобальні ринки.

**Твердження 6. Еміграція висококваліфікованих фахівців**
Дискримінація ЛГБТ+ призводить до так званого явища «витоку кадрів» — еміграції кваліфікованих і талановитих фахівців.

**Твердження 7. Охорона здоров'я**
Дискримінація ЛГБТ+ призводить до несприятливих економічних наслідків у результаті погіршення ситуації у сфері охорони здоров'я.

**Твердження 8. Національна репутація**
Дискримінація ЛГБТ+ впливає на сприйняття держави на світовій арені, що, у свою чергу, впливає на розвиток туризму, залучення кваліфікованих кадрів і ситуацію на експортних ринках споживчих товарів.

**Твердження 9. Національна продуктивність**
Дискримінація ЛГБТ+ призводить до зниження національної продуктивності.

**Твердження 10. Розвиток міської економіки**
Інклюзія спільноти ЛГБТ+ свідчить про різноманітне та креативне середовище, що створює належні умови для зростання міської економіки.

**Твердження 11. Розвиток національної економіки**
ЛГБТ+-інклюзивні економіки мають більш високі рівні зростання валового внутрішнього продукту.

## Б. ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ БІЗНЕСУ

Кращі фінансові результати, які демонструють ЛГБТ+-інклюзивні компанії, пояснюються їхньою здатністю залучати та утримувати кваліфіковані кадри, впроваджувати інноваційні рішення, вибудовувати лояльну клієнтську базу та створювати сильні бренди.

**Твердження 12. Залучення кваліфікованих кадрів**
Більш різноманітні та інклюзивні компанії є більш конкурентоспроможними в боротьбі за кваліфіковані кадри.

**Твердження 13. Утримання кваліфікованих кадрів**
Більш різноманітні та інклюзивні компанії краще справляються з утриманням кваліфікованих кадрів.

**Твердження 14. Інновації**
Більш різноманітні й інклюзивні компанії мають більш високі рівні інноваційності та креативності.

**Твердження 15. Співробітництво**
Більш різноманітні та інклюзивні компанії створюють на робочому місці атмосферу довіри й відкритого спілкування, що сприяє ефективнішій командній роботі.

**Твердження 16. Клієнтоорієнтованість**
Більш різноманітним та інклюзивним компаніям краще вдається відповідати на запити всіх споживачів, що дає їм змогу створити більш широку клієнтську базу.

**Твердження 17. Споживачі з числа ЛГБТ+**
ЛГБТ+-інклюзивні компанії мають вигідніше становище для залучення великої, зростаючої, глобальної купівельної спроможності споживачів із числа ЛГБТ+.

**Твердження 18. Сила бренду**
Більш різноманітним та інклюзивним компаніям вдається створювати більш привабливі бренди та завойовувати лояльність споживачів, які цінують соціально орієнтовані бренди.

**Твердження 19. Фінансові показники**
ЛГБТ+-інклюзивні компанії мають кращу динаміку ціни акцій, більш високу рентабельність капіталу, більш високу ринкову вартість і більш значні грошові потоки.

## В. РЕЗУЛЬТАТИ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ

Люди, які працюють у відкритому, різноманітному та недискримінаційному середовищі, часто мають вищі показники продуктивності праці. Культура інклюзії та різноманіття сприяє поліпшенню індивідуальної продуктивності для всіх, а не тільки для представників ЛГБТ+.

**Твердження 20. Автентичність**
Люди, які працюють у відкритому, різноманітному й інклюзивному середовищі, можуть залишатися собою замість того, щоб приховувати важливі аспекти своєї особистості.

**Твердження 21. Мотивація**
Люди, які працюють у відкритому, різноманітному й інклюзивному середовищі, демонструють більш високий рівень мотивації.

**Твердження 22. Відданість**
Люди, які працюють у відкритому, різноманітному й інклюзивному середовищі, демонструють вищу відданість цінностям і корпоративній культурі.

**Твердження 23. Задоволеність**
Люди, які працюють у відкритому, різноманітному й інклюзивному середовищі, демонструють більш високий рівень задоволеності своєю роботою.

**Твердження 24. Здоров'я**
Люди, які працюють у відкритому, різноманітному й інклюзивному середовищі, не страждають від дискримінації — однієї з головних причин психологічного неблагополуччя та фізичного насильства.

**Твердження 25. Відкритість у висловленні своїх ідей**
Люди, які працюють у відкритому, різноманітному й інклюзивному середовищі, частіше висловлюють свої ідеї та пропозиції щодо поліпшення результатів роботи.

**Твердження 26. Додаткові зусилля**
Люди, які працюють у відкритому, різноманітному й інклюзивному середовищі, частіше проявляють ініціативу за межами своїх робочих обов'язків і вносять вклад до корпоративного життя та культури компанії.

**Твердження 27. Індивідуальна продуктивність праці**
Люди, які працюють у відкритому, різноманітному й інклюзивному середовищі, демонструють кращі показники продуктивності праці, тобто працюють більш ефективно та якісно.

# Доказова база з інклюзії спільноти ЛГБТ+ у країнах ЦСЄ

Твердження, викладені на зворотному боці сторінки, застосовуються до конкретних країн по-різному залежно від специфіки місцевого ринку. За підсумками огляду літератури, інтерв'ю з ключовими експертами та короткого опитування, проведеного через корпоративну мережу й мережу громадянського суспільства Open For Business у кожній із країн, було виявлено дванадцять тверджень, які найбільш актуальні в розглянутих нами країнах.

## А. ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ

### Конкурентоспроможність

Ряд аналізів, які вивчають взаємозв'язок між показниками у сфері прав людини ЛГБТ+ і економічними параметрами, показують, що більш відкриті країни одночасно також є й більш конкурентоспроможними. (Див. стор. 32.)

### Корупція

Високі рівні корупції в чотирьох досліджуваних країнах перешкоджають залученню інвестицій. (Див. стор. 34.)

### Прямі інвестиції

Аналіз рівнів ПІІ показує, що в чотирьох досліджуваних країн є можливість для більшого економічного зростання. (Див. стор. 35.)

### Еміграція висококваліфікованих фахівців

Нові дані від Світового банку та LinkedIn показують, що ці цільові країни втрачають кваліфіковані кадри, особливо працівників, задіяних в «індустрії майбутнього». (Див. стор. 39.)

### Охорона здоров'я

Депресія та ВІЛ, які більше поширені серед представників ЛГБТ+, негативно впливають на економіку. (Див. стор. 42.)

### Національна репутація

Відкрите дискримінаційне законодавство, переслідування та насильство у відношенні представників ЛГБТ у регіоні несприятливо впливають на суспільний настрій, переважно в країнах з великими інвестиціями в регіон. (Див. стор. 43.)

### Національна продуктивність

Розрив у розмірі заробітної плати для працівників ЛГБТ+ знижує продуктивність праці в розглянутих країнах. (Див. стор. 45.)

### Зростання національної економіки

Хоча досліджувані країни ставлять перед собою великі цілі у сфері економічного зростання, держави з більш інклюзивним суспільством обганяють їх за темпами зростання ВВП. (Див. стор. 46.)

## Б. ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ БІЗНЕСУ

### Залучення й утримання кваліфікованих кадрів

Компанії в регіоні розуміють, що перспектива роботи в різноманітній та інклюзивній компанії є важливим фактором для потенційного працівника, особливо коли мова йде про молоде покоління, яке стає все більш вимогливим до роботодавця. (Див. стор. 51.)

### Інновації

Кореляція між глобальним індексом інновацій та даними з прав людини ЛГБТ+ вказує на те, що більш відкриті країни одночасно є і більш інноваційними. Компанії, розглянуті в рамках тематичного дослідження, є яскравим прикладом корпоративного зростання та інноваційності. (Див. стор. 52.)

### Споживачі з числа ЛГБТ+

Нові дані вказують на те, що як на глобальному, так і на місцевому рівні споживачі з числа ЛГБТ+ мають потужну купівельну спроможність, за яку має сенс боротися місцевому бізнесу та економіці. (Див. стор. 53.)

### Фінансові показники

Компанії, які підтримують і розвивають інклюзію спільноти ЛГБТ+, мають переваги як на місцевому, так і на міжнародному ринку. (Див. стор. 54.)

# Ірландія: як інклюзія спільноти ЛГБТ+ стала частиною успішної економічної стратегії

**Короткий екскурс в історію Ірландії наочно показує, яким чином країні вдалося інтегрувати свій історичний референдум про одностатеві шлюби у 2015 році у свою комплексну економічну стратегію. Чому Ірландія? Простежується декілька паралелей з регіоном ЦСЄ.**

- Релігія. У країні, де велика частина населення римські католики, церква традиційно має сильний вплив на питання соціальної політики.
- Політика. Консервативний уряд Фіне Гел на той момент також був одним із співзасновників Європейської народної партії, до якої сьогодні належить більшість депутатів Європейського парламенту від Угорщини, Польщі та Румунії.
- Бізнес. У Ірландії, яка також прагне швидкого економічного зростання, розташовано регіональні представництва численних міжнародних компаній.

**Щоб дізнатися більше про те, як країні вдалося домогтися успіху в сфері фінансового зростання і в сфері рівноправності, ми поговорили з колишнім прем'єр-міністром, представниками провідних компаній та правозахисником, який очолював у той час цю кампанію серед місцевого бізнесу.**

*«Ми мали вибиратися з фінансової ями, у якій опинилися. Ухвалювати складні рішення тут, у себе вдома, щоб вирішити проблему. Донести до ринку, який включає понад 400 мільйонів громадян ЄС, ідею про те, що ми відкриті для бізнесу, що ми інклюзивна англомовна країна, привабліва для іноземних інвестицій».*[42]

Енда Кенні, колишній прем'єр-міністр Ірландії

Коли Енда Кенні обійняв пост прем'єр-міністра Ірландії у 2011 році, економіка країни буквально лежала в руїнах: рівень безробіття перевищував 15 %, країна страждала від високих показників еміграції та була відрізана від міжнародних фінансових ринків. За словами Кенні, «Ірландія втратила свої фінансові позиції та свою репутацію на міжнародній арені».[43] Він мусив діяти швидко, щоб реанімувати економіку країни, але в той же час не можна було обійти увагою ключові соціальні проблеми, з якими Ірландія стикалася на той момент.

## Референдум про рівні права на укладення шлюбу

Ерахтас, вищий законодавчий орган Ірландії, виніс питання одностатевих шлюбів на розгляд конституційним конвентом і зборами громадян незабаром після вступу Кенні на посаду прем'єр-міністра. Кенні розумів, наскільки важливим моментом є вже сам факт того, що соціальна проблема була винесена на політичне обговорення. Під час особистих дискусій, які він проводив, щоб самому краще ознайомитися з питанням, першим, що він почув від лідерів бізнесу, стала фраза: «Люди завжди працюватимуть краще, коли вони щасливі і коли їм більше не потрібно ховатися або жити в невизначеності. Коли люди задоволені собою та своїм життям, вони краще справляються зі своєю роботою».[44]

Ухвалення закону про одностатеві шлюби у 2010 році дало представникам ЛГБТ+ в Ірландії багато цивільних прав, які були відсутні у них раніше, однак цей закон не забезпечував належного захисту дітям одностатевих пар, і багато людей зі спільноти ЛГБТ+ вважали, що цей закон лише зміцнює ставлення до представників ЛГБТ+ як до людей другого класу.[45] Спільні зусилля мережі рівноправності геїв і лесбіянок (GLEN) та інших груп допомогли запустити процес конституційного конвенту (який був необхідний у зв'язку з тим, що в минулій версії Конституції Ірландії шлюб визначався виключно як союз між чоловіком і жінкою), який у підсумку завершився скликанням всенародного референдуму в травні 2015 року.

Дуже активна громадська кампанія, яка змусила багатьох ірландців, які проживають за кордоном, повернутися на батьківщину, щоб проголосувати на референдумі, зіграла ключову роль для успішного прийняття закону, так само як і кампанія Ring Your Granny («Приведи свою бабусю»), яка закликала молодих людей спробувати переконати своїх консервативних бабусь і дідусів віддати голос на референдумі на підтримку одностатевих шлюбів. Але жодна кампанія не була б настільки ефективною без підтримки громадянського суспільства та бізнесу на додаток до зусиль політичних лідерів.

## Роль громадянського суспільства в залученні підтримки з боку бізнесу

Девін Рош, який очолював кампанію Business for Yes («Бізнес за»), упевнений, що успіх кампанії у бізнес-середовищі був зумовлений програмою поборників різноманіття, яку мережа GLEN проводила за участю представників місцевого бізнесу довгі роки до референдуму. Після того як організації вдалося сформувати мережу компаній, які підтримують ідею різноманіття та інклюзії спільноти ЛГБТ+, мобілізувати бізнес для правозахисної кампанії Business for Yes («Бізнес за») вже не було так складно.

Як визнає сам Девін: «Дуже складно з першого разу достукатися до великого бізнесу напередодні референдуму, адже ви просите їх поставити на кін дуже багато без гарантії перемоги. Для цього потрібно підготувати базу та вести роз'яснювальну роботу з питань різноманіття й інклюзії заздалегідь. Тоді ви зможете пояснити, чому рівне право на шлюб також принесе користь їхній організації, їхньому персоналу та кон'юнктурі їхнього бізнесу». Об'єднання Open For Business визнає величезний потенціал таких ініціатив із питань різноманіття й інклюзії, які зараз проводяться сотнями компаній в регіоні ЦСЄ.

## Бізнес вступає в гру

Розуміючи, що бізнес зайняв очікувальну позицію щодо референдуму, віцепрезидент і керівний директор Twitter в Ірландії Стівен МакІнтайр у квітні 2015 року написав авторську колонку для газети Irish Times, у якій виклав три ключові причини, чому бізнес має підтримати референдум про рівні права на укладення шлюбу: «По-перше, у довгостроковій перспективі люди завжди досягають більшого, коли вони можуть бути собою. По-друге, організації, які цінують різноманіття, інклюзію та рівність, більш привабливі для кваліфікованих фахівців. Нарешті, голосуючи "за", ви допоможете вибудувати міжнародну репутацію Ірландії як сприятливої країни для ведення бізнесу».[46]

IBEC, бізнес-асоціація, яка представляє понад 70 % працівників, зайнятих у приватному секторі Ірландії, також прекрасно розуміла, наскільки важливим є референдум для країни, але, що ще важливіше, чим обернеться брак голосів на референдумі для країни на міжнародній арені. Як пояснила Кара МакГанн, директор IBEC з питань соціальної політики: «Ми прекрасно розуміли, що голос "за" передбачав не лише правильний вибір з моральної точки зору, але ще й створення чіткої економічної та бізнес-моделі для інклюзії ЛГБТ+... Якщо ми не підтримаємо референдум, як ми будемо виглядати в очах людей, які зараз перебувають тут, потенційних фахівців, які хочуть залишитися в Ірландії, які хочуть приїхати до Ірландії, які хочуть працювати в нашій країні та в наших організаціях».[47] Офіційна позиція IBEC багато в чому дублює твердження Open For Business, і з повною її версією можна ознайомитися в додатку (стор. 87).

## Результат

Референдум про рівні права на укладення шлюбу був успішно проведений у травні 2015 року з результатом 62 % голосів «за» і 38 % голосів «проти». Кенні визнає: *«Я вважаю, що вплив і наслідки референдуму про рівні права на укладення шлюбу принесли нашій країні виключно процвітання і користь».*[48] І економічні результати підтверджують це: у період з 2015 по 2019 рік Ірландія продемонструвала середній приріст ВВП на 10,1 %[49] завдяки поєднанню низьких корпоративних податків, припливу висококваліфікованих кадрів (див. схему на стор. 41) і, що найважливіше, завдяки значному поліпшенню ситуації з правами спільноти ЛГБТ+.

# Результати економічної діяльності

Дії уряду вкрай важливі для економічного зростання. Аналіз, представлений на наступних сторінках, допомагає виявити макроекономічні фактори й тенденції, коли посилення інклюзії та (або) зменшення дискримінації спільноти ЛГБТ+ дає змогу поліпшити економічні показники регіону.

# Конкурентоспроможність

**Розширення прав представників ЛГБТ+ тісно пов'язане з посиленням економічної конкурентоспроможності.**

Щорічний індекс конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ)[50] забезпечує комплексну оцінку конкурентоспроможності національних економік. Існує тісний взаємозв'язок між ключовими економічними показниками та ситуацією у сфері прав ЛГБТ+. Глобальний барометр прав гомосексуалів F&M (GBGR®), який вимірює громадянські права гомосексуальних людей у всьому світі, і Глобальний барометр прав трансгендерів (GBTR™), який аналогічним чином вимірює громадянські права трансгендерних людей, корелюють з індексом ВЕФ на рівні 53 % і 55 % відповідно. Ці індекси використовуються в рамках цього звіту: див. стор. 84 для отримання докладнішої інформації про барометри та їхню методику. Країни, які враховують і поважають права *всіх* своїх громадян, більш конкурентоспроможні.

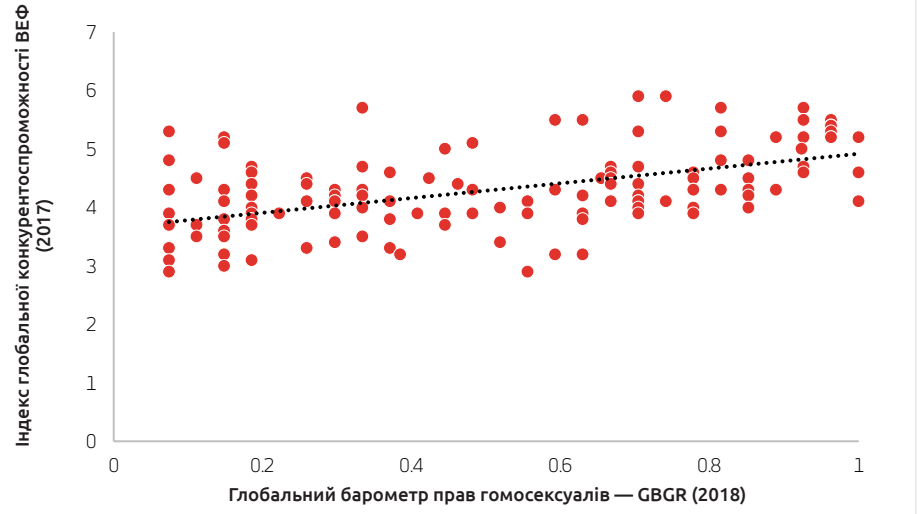



**Рисунок 1. Рівень захисту громадянських прав гомосексуалів (вісь x) і рейтинг глобальної конкурентоспроможності (вісь y)**

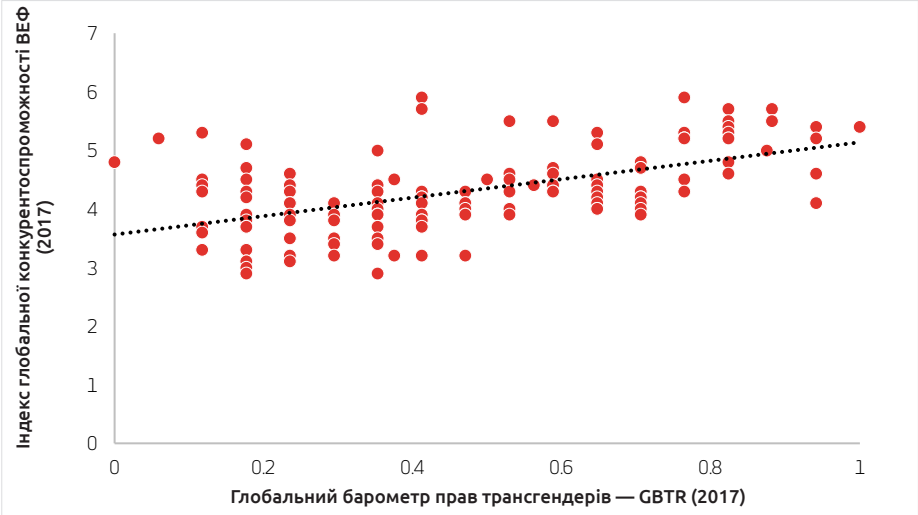



**Рисунок 2. Рівень захисту громадянських прав трансгендерів (вісь x) і рейтинг глобальної конкурентоспроможності (вісь y)**

**У країнах з високим рівнем захисту прав ЛГБТ+ легше вести бізнес.**

Рейтинг легкості ведення бізнесу[51] надає важливі дані для планування світовим компаніям, які хочуть розширюватися та виходити на нові ринки. Подібно до індексу конкурентоспроможності ВЕФ, рейтинг легкості ведення бізнесу також тісно корелює з даними GBGR (54 %) і GBTR (56 %). Рейтинг легкості ведення бізнесу є ще одним нагадуванням про те, що рівень інклюзії спільноти ЛГБТ+ у країні тісно пов'язаний з тим, наскільки країна комфортна для ведення бізнесу.

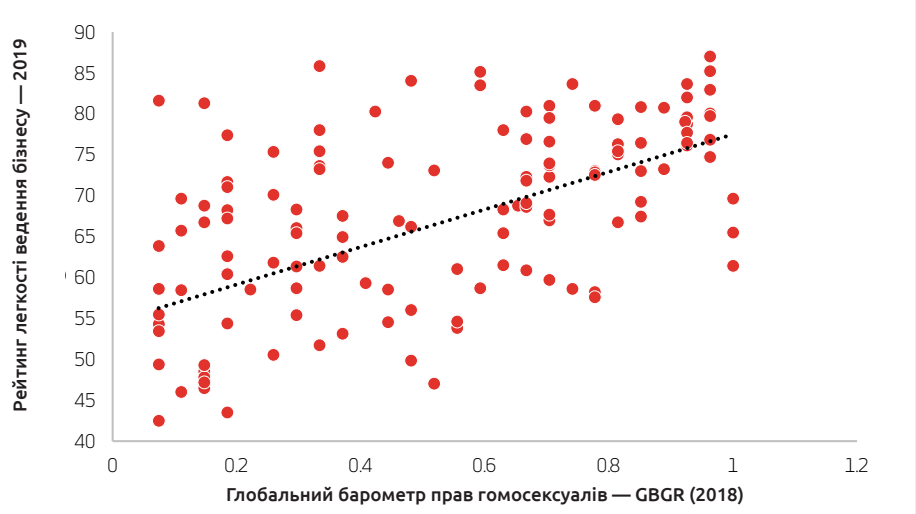



**Рисунок 3. Рівень захисту громадянських прав гомосексуалів (вісь x) і рейтинг легкості ведення бізнесу (вісь y)**

**Рисунок 4. Рівень захисту громадянських прав трансгендерів (вісь x) і рейтинг легкості ведення бізнесу (вісь y)**

# Корупція

**ЛГБТ+-інклюзивні країни менше страждають від кумівства та корупції, що вселяє більше довіри та сприяє залученню інвестицій.**

Аналітики називають корупцію та кумівство в числі основних причин, які перешкоджають припливу інвестицій у регіон ЦСЄ. Політика різноманіття й інклюзії часто впливає на систему підбору кадрів і розподіл влади в країнах. Країни, які ігнорують таку політику, створюють більше можливостей для процвітання корупції.

**Для розглянутих у цьому звіті країн середній бал індексу сприйняття корупції за рейтингом організації Transparency International становить 44 % у порівнянні із середнім балом в 74 % для країн ЄС-15** [52]

На схемах нижче показана кореляція в 59 % між індексом сприйняття корупції та даними GBGR і кореляція в 63 % між індексом сприйняття корупції та даними GBTR. Такі результати не вказують на будь-який прямий причинно-наслідковий зв'язок між рівнем корупції та інклюзією спільноти ЛГБТ+, але вони ще раз підтверджують те, що дискримінація ЛГБТ+ тісно пов'язана з корупцією та відсутністю відкритості.

**Рисунок 5. Рівень захисту громадянських прав гомосексуалів (вісь x) і рейтинг сприйняття корупції (вісь y)**

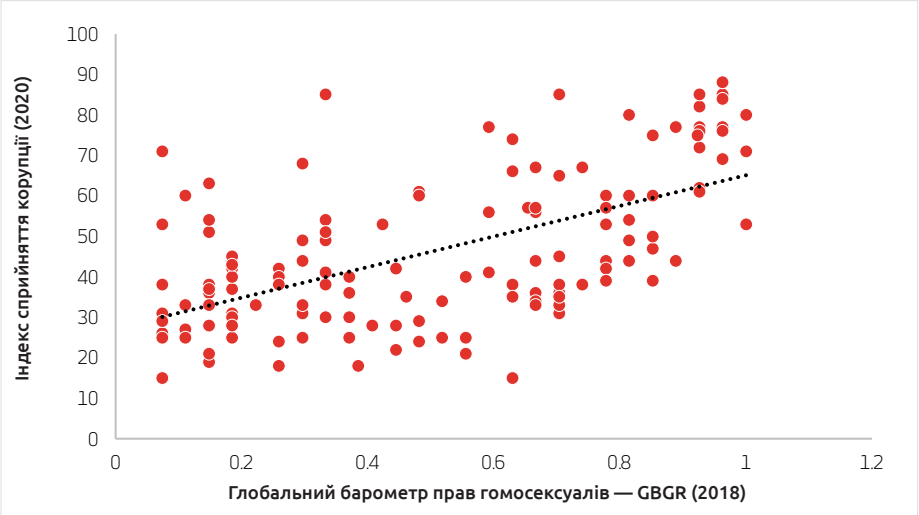
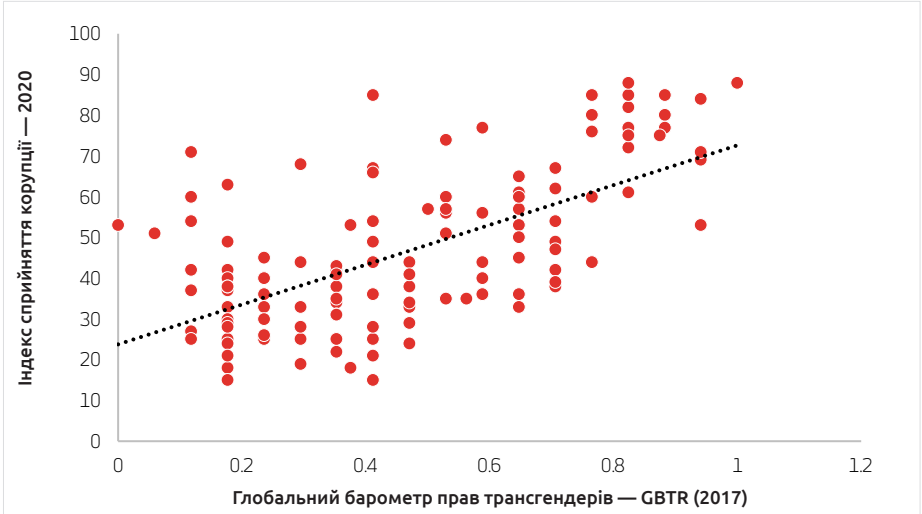



**Рисунок 6. Рівень захисту громадянських прав трансгендерів (вісь x) і рейтинг сприйняття корупції (вісь y)**




Недавній звіт ОЕСР під назвою *«Фактори відтоку інвестицій: рішення багатонаціональних компаній — міждержавна перспектива на рівні організації»* присвячений вивченню причин того, чому компанії ухвалюють рішення *не* продовжувати ведення бізнесу в тій чи іншій країні. Результати звіту вказують на те, що рівень контролю корупції є однією з декількох ключових змінних, які враховуються компаніями в процесі ухвалення рішення, і що «поліпшення рівня контролю корупції в країні на 10 % пов'язане зі зниженням імовірності відтоку іноземних інвестицій у середньому на 1 %».[53]

Очевидно, що перед країнами регіону відкривається можливість підвищити рівень прозорості та повідомити світові про свою готовність стати на шлях відкритості та інклюзії, запобігаючи тим самим відтоку іноземного капіталу.

# Прямі іноземні інвестиції (ПІІ)

**Чотири досліджувані країни мають потенціал для залучення великих інвестицій, проте стикаються з труднощами в тому, що стосується їхньої привабливості як для інвесторів, так і для глобальних кваліфікованих кадрів, які розглядають можливість переїзду за кордон.**

Відповідно до думки ОЕСР цим країнам «необхідно створити прозоре, широке й ефективне політичне середовище можливостей для залучення інвестицій і наростити кадровий та інституціональний потенціал для їхньої реалізації».[54] Обсяг і тип припливу ПІІ є своєрідним індикатором того, який потенціал у країні бачать іноземні (корпоративні) інвестори.

Як видно з графіка нижче, за винятком Угорщини, яка протягом 10-річного періоду до 2019 року спостерігала різкі коливання чистого припливу ПІІ, у інших трьох країнах ситуація з рівнем інвестицій відносно стабільна. Середній обсяг ПІІ по чотирьох країнах, виражений як відсоток від ВВП, за цей період становить 2,7 %, що трохи вище, ніж середній показник у 2,1 % для країн ЄС-15 і Швейцарії, якщо не враховувати винятки у вигляді Ірландії, Люксембургу та Нідерландів, для яких середній обсяг ПІІ перебуває в діапазоні 19–26 %.[55]

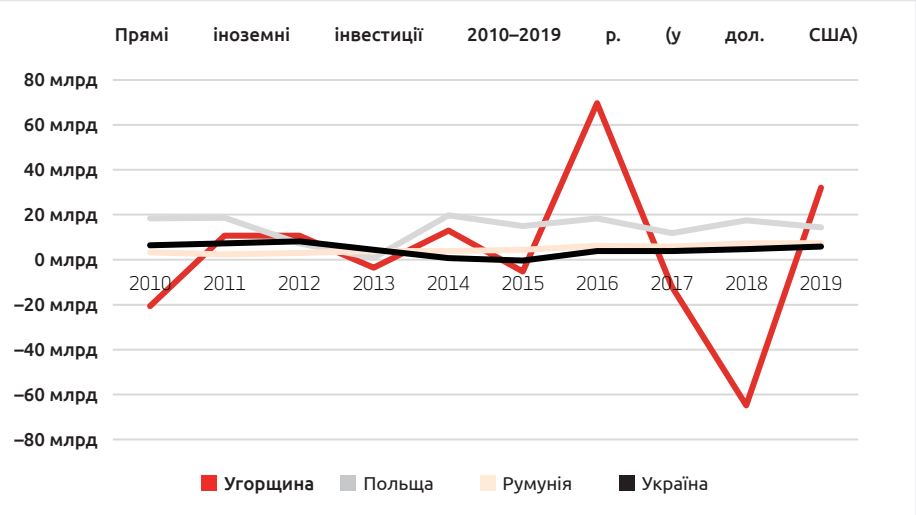



**Рисунок 7. Прямі іноземні інвестиції, сумарний приплив, 2010–2019, Угорщина, Польща, Румунія та Україна**

Хоча, згідно з останніми даними, середній 10-річний приплив ПІІ для чотирьох країн склав приблизно 6,6 мільярда доларів США, ця сума мерхне на фоні середнього обсягу коштів у розмірі 35,7 мільярда доларів США, інвестованих в економіку країн ЄС-15 і Швейцарії протягом того ж періоду.[56]

ПІІ є вихідною точкою для прискорення економічного зростання в регіоні. Більше третини економічної активності (ВВП) у Польщі залежить від зовнішніх ринків, що приблизно відповідає аналогічному показнику для Австрії та Бельгії.[57] В Угорщині на підприємства в іноземній власності у 2014 році припало 25 % робочих місць у приватному секторі та 53 % продукції з доданою вартістю в приватному секторі, за винятком сільськогосподарської та фінансової галузі.[58] Що стосується України, то згідно з даними Німецької консультативної групи[59] на компанії з ПІІ припадає лише 4,6 % підприємств, проте саме ці підприємства створюють робочі місця для 20,4 % працівників і виробляють 34,9 % валової доданої вартості (ВДВ), що є показником результативності. Такі дані нагадують нам про те, що роль ПІІ для загального економічного зростання неможливо переоцінити.

Досліджувані країни мають великий потенціал для залучення ПІІ завдяки своєму географічному розташуванню, ідеальному для обслуговування ринків Західної Європи, Східної Європи та Близького Сходу; у всіх країнах є добре підготовлена робоча сила з хорошими навичками володіння мовами та технічною кваліфікацією; окрім того, ці країни можуть запропонувати дешевшу робочу силу, ніж країни Західної Європи. Приплив ПІІ в регіоні міг би рости та стабілізуватися, допомагаючи цим країнам у досягненні їхніх заявлених економічних цілей, спрямованих на те, щоб вийти на паритет або наблизитися до паритету із західноєвропейськими сусідами. Твердження об'єднання Open For Business, пов'язані з розширенням можливостей для економічного зростання за рахунок інклюзії спільноти ЛГБТ+, наведено далі.

### ЛГБТ+-інклюзивні економіки краще пристосовані до диверсифікації, що залучає додаткові ПІІ.

Чотири розглянуті країни мають відносно непогану диверсифікацію секторів, які залучають найбільше підтримки у вигляді ПІІ, однак більш детальний розгляд фінансування секторів дозволяє виявити надмірну залежність економіки регіону від текстильної, харчової, виробничої та добувної промисловості з низькою вартістю продукції.[60] Країнам необхідно докладати більше зусиль, щоб залучати інвестиції у сектори економіки, орієнтовані на майбутнє, і підтримувати так звані «професії майбутнього», такі як фінансовий сектор, страхування, ІКТ та науково-технічні галузі. З досвіду об'єднання Open For Business, саме вони є головними атрибутами диверсифікованої та відкритої економіки. Проблеми залучення фахівців у секторі «професій майбутнього», з якими стикається регіон, докладніше розглядаються в розділі «Еміграція висококваліфікованих фахівців» на стор. 39.

### Набирає обертів орієнтація інвесторів на принципи НСВВ (навколишнє середовище, соціальні питання, внутрішньокорпоративні відносини), що призведе до додаткового зниження інвестицій в компанії, які не позиціонують себе як ЛГБТ+-інклюзивні.

Компанії, які інвестують у досліджувані нами країни, переважно базуються в державах Західної Європи, таких як Німеччина, Нідерланди, Франція і Швейцарія, і кожна з цих держав приділяє велику увагу питанням прав людини в цілому та прав спільноти ЛГБТ+ зокрема. Розглядаючи можливості для інвестування або розширення бізнесу, компанії все частіше придивляються до ситуації з відкритістю та інклюзією в країні.[61] Репутація країни стає як ніколи важливою.

### Інклюзія спільноти ЛГБТ+ стає фактором, який компанії враховують, ухвалюючи рішення про відкриття своїх представництв.

Аналіз факторів, які компанії беруть до уваги в процесі ухвалення рішень про відкриття своїх представництв, проведений об'єднанням Open For Business, дав змогу виділити три основні типи факторів: базові комерційні фактори, фактори конкурентної переваги та фактори вподобань. Якість життя, а також соціальні та культурні фактори грають у цьому питанні важливу роль, і рівень інклюзії спільноти ЛГБТ+, зокрема, набуває вирішального значення в тому, щоб віддати перевагу тому чи іншому місцю розташування. У таблиці 1 наведено повний перелік факторів.

**Фактори підприємницької привабливості країн**

**Базові комерційні фактори**

Необхідні для того, щоб регіон можна було в принципі розглядати для ведення бізнесу.

- Вихід на великі ринки
- Природні ресурси
- Інфраструктура
- Інституціональне середовище
- Ризик корупції

**Фактори конкурентної переваги**

Необхідні для того, щоб регіон увійшов до переліку найперспективніших варіантів.

- Кваліфіковані фахівці
- Інноваційна екосистема
- Глобальна інтеграція
- Фінансова/нефінансова мотивація

**Фактори вподобань**

Необхідні для того, щоб остаточно визначитися з вибором.

- Якість і зручність життя
- Відносини з державними органами
- Соціальні та культурні фактори, включаючи інклюзію спільноти ЛГБТ+
- Обличчя й репутація міста

**Таблиця 1. Фактори підприємницької привабливості країн**

Нещодавній звіт об'єднання Open For Business, підготовлений разом із компанією Deloitte, під назвою *«Робота в глобальному середовищі: чому інклюзія спільноти ЛГБТ+ є ключем до конкурентоспроможності»*[62] також був присвячений питанням привабливості країн для корпоративних працівників ЛГБТ+. Аналіз (див. нижче) взаємозв'язку між уподобаннями працівників щодо країн для потенційного переїзду та рівнем захисту прав людини в таких країнах показав, що більш відкриті країни привабливіші для висококваліфікованих корпоративних працівників ЛГБТ+. Кореляція складає 48 % із даними GBGR і 46 % із даними GBTR.

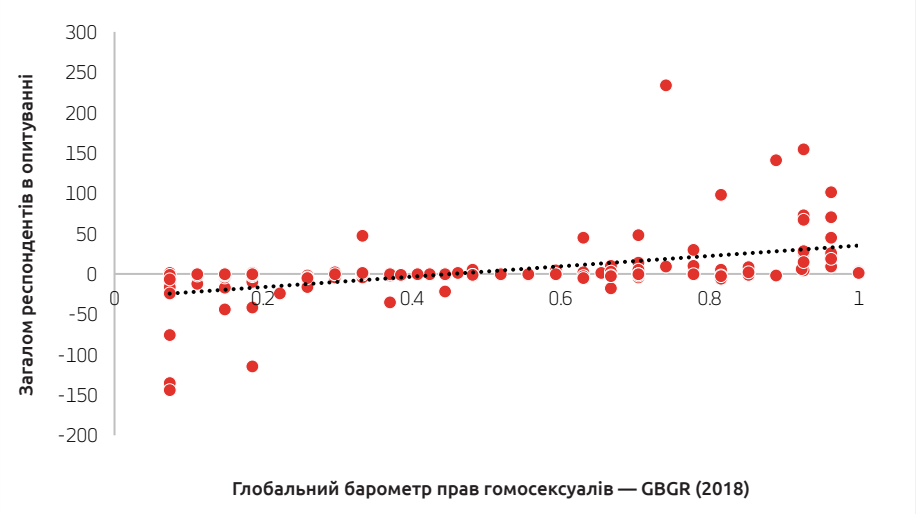



**Рисунок 8. Рівень захисту громадянських прав гомосексуалів (вісь x) і відповіді респондентів в опитуванні**

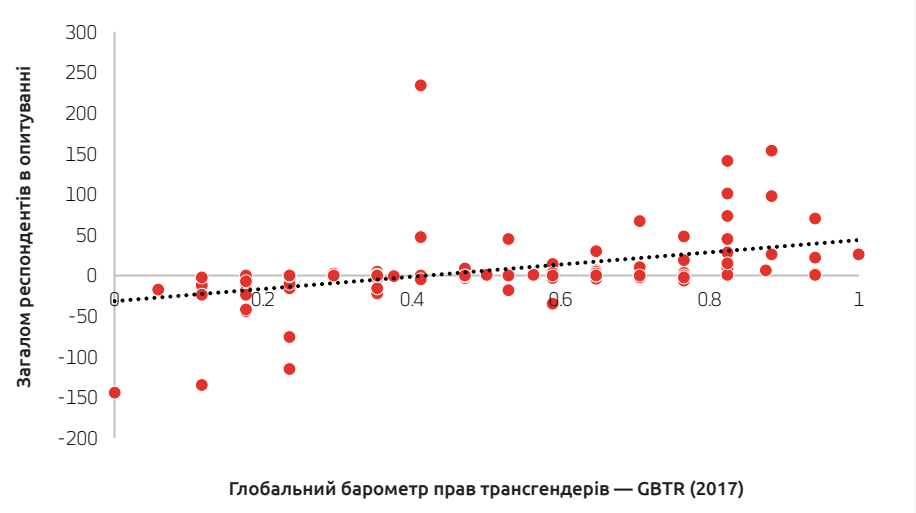



**Рисунок 9. Рівень захисту громадянських прав трансгендерів (вісь x) і відповіді респондентів в опитуванні**

## Локальні інвестори орієнтуються на принципи інвестування НСВВ

З 2018 року в країнах ЦСЄ з'явилося декілька цікавих ініціатив у сфері НСВВ.

- **Угорщина:** Будапештська фондова біржа (BSE) підписала зобов'язання щодо сприяння сталому розвитку та прозорості на своєму ринку, ставши новим членом ініціативи «Фондові біржі за сталий розвиток» (SSE) Організації Об'єднаних Націй. BSE пропонує спільноті корпоративних інвесторів в Угорщині посібник із НСВВ, розроблений разом із Deloitte, і консультації експертів.[63]
- **Польща:** Варшавська фондова біржа (GPW) запустила рейтинг НСВВ під назвою WIG-ESG разом із компанією Sustainalytics та оцінку відповідності принципам корпоративного керування GPW (див. наш первинний аналіз компаній, які увійшли до рейтингу WIG-ESG, на стор. 55)[64]
- **Румунія:** Бухарестська фондова біржа (BVB) запустила свою першу ініціативу у сфері НСВВ, спрямовану на ринок капіталу Румунії. Ця ініціатива також використовує дані компанії Sustainanyltics і спрямована на те, щоб забезпечити доступ до провідних досліджень і рейтингів у сфері НСВВ для більшості компаній, зареєстрованих на біржі, з метою популяризації принципів відповідального інвестування та підкреслення важливості стандартів НСВВ для учасників румунського ринку капіталу.[65]
- **Україна:** Національна комісія з цінних паперів і фондового ринку приєдналася до мережі сталого банкінгу. Комісія планує розробити посібник щодо розкриття інформації у сфері НСВВ і лист оцінювання НСВВ для моніторингу впровадження кодексу корпоративного керування в Україні.

Така діяльність із великою ймовірністю матиме позитивний вплив на ситуацію в регіоні з культурою різноманіття в цілому та з інклюзією спільноти ЛГБТ+ зокрема. Оскільки основний акцент у дискурсі НСВВ дедалі більше зміщується на складову «С» (соціальні питання) і на питання ЛГБТ+, можна очікувати, що це стане додатковим стимулом для залучення інвестицій в ЛГБТ+-інклюзивні країни.

## Наочний приклад: Європейське агентство з лікарських засобів (EMA) виключає можливість роботи в нетолерантних країнах

Розглядаючи варіанти для перенесення свого офісу після виходу Великої Британії з ЄС, Європейське агентство з лікарських засобів (EMA), орган Європейського Союзу, що відповідає за оцінку та нагляд у сфері медичної продукції, штат якого налічує 900 фахівців, провело детальне опитування серед своїх співробітників, щоб з'ясувати їхні вподобання у виборі між 19 містами ЄС, які запропонували свою кандидатуру як нового місця для розміщення головного офісу організації.[66]

Результати опитування показали, що 65 % персоналу EMA готові переїхати разом зі своїм роботодавцем, якщо організація ухвалить рішення перебратися до Амстердаму (на користь якого й був зроблений остаточний вибір), Барселони, Копенгагену, Мілану або Відню, при цьому 70 % заявили, що звільняться з EMA, якщо офіс буде перенесено до Варшави (Польща), Бухаресту (Румунія) або до інших міст Центральної та Східної Європи. Під час проведення свого опитування агентство використовувало цілий ряд різних критеріїв. Двома ключовими напрямками, за якими столиці регіону ЦСЄ набрали найнижчий бал, виявилися «наявність необхідного доступу до ринку праці для партнерів персоналу»[67] і «толерантне та відкрите соціально-культурне середовище», під яким EMA мало на увазі можливість реєстрації одностатевих шлюбів відповідно до національного законодавства.[68]

**Нова штаб-квартира Європейського агентства з лікарських засобів у Амстердамі**

Фото належить Ceescamel ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

# Еміграція висококваліфікованих фахівців

**Дискримінація представників ЛГБТ+ стає додатковим фактором для відтоку з країн ЦСЄ кваліфікованих фахівців, які емігрують до країн з більш відкритим суспільством.**

Країни Центральної та Східної Європи роками втрачають кваліфіковані кадри на користь своїх західноєвропейських сусідів та інших країн, причому темпи такої еміграції лише прискорилися з тих пір, як три з чотирьох розглянутих країн (Угорщина, Польща та Румунія) приєдналися до ЄС у середині 2000-х років.

Така тенденція стала справжньою перешкодою для корпоративних рекрутерів і сприяла зниженню конкурентоспроможності та інноваційності регіону. Представлений нижче аналіз, проведений об'єднанням Open For Business, присвячено вивченню трьох вимірів такої тенденції відтоку кадрів.

**Працівники масово їдуть із досліджуваних нами країн для того, щоб жити та працювати в більш відкритому й толерантному суспільстві.**

Аналіз нової вибірки даних Світового банку та LinkedIn[69], сформованої на підставі агрегованих глобальних даних користувачів LinkedIn, показує, що більш відкриті та толерантні суспільства більше приваблюють кваліфікованих фахівців. І навпаки, працівники, які іммігрують до чотирьох розглянутих нами країн, приїздять з міст із ще менш різноманітним і толерантним суспільством. Дані GBGR і GBTR глобальних барометрів Франкліна та Маршалла (див. додаток на стор. 84) виділені зеленим для країн з рейтингом більше 50 % і червоним для країн з рейтингом менше 50 %, щоб наочно продемонструвати тенденцію, що склалася.

### Угорщина

| Відтік кадрів — країни, до яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/GBTR | Загалом фахівців виїхало до цієї країни | Відтік кадрів — країни, з яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/GBTR | Загалом фахівців виїхало з цієї країни |
|---|---|---|---|---|---|
| Німеччина | 81 %/87 % | –4,93 | Індія | 37 %/60 % | +2,59 |
| Австрія | 93 %/73 % | –3,03 | Румунія | 78 %/40 % | +1,66 |
| Нідерланди | 93 %/80 % | –2,46 | Бразилія | 74 %/40 % | +1,62 |
| Велика Британія | 93 %/87 % | –2,45 | Туреччина | 26 %/13 % | +1,27 |
| Швейцарія | 70 %/73 % | –2,22 | Україна | 67 %/40 % | +0,75 |

Країни, до яких /з яких виїжджають фахівці — чистий приплив або відплив користувачів LinkedIn з іншої країни, поділений на середню кількість користувачів LinkedIn у цільовій (або обраній) країні за відповідний період часу, помножений на 10 000. Середньорічні показники, січень 2017 — грудень 2019

### Польща

| Відтік кадрів — країни, до яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/GBTR | Загалом фахівців виїхало до цієї країни | Відтік кадрів — країни, з яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/GBTR | Загалом фахівців виїхало з цієї країни |
|---|---|---|---|---|---|
| Німеччина | 81 %/87 % | –1,61 | Україна | 67 %/40 % | +2,59 |
| Швейцарія | 70 %/73 % | –1,27 | Індія | 37 %/60 % | +1,66 |
| Нідерланди | 93 %/80 % | –0,85 | Білорусь | 22 %/20 % | +1,62 |
| Іспанія | 93 %/67 % | –0,70 | Туреччина | 26 %/13 % | +1,27 |
| Австралія | 89 %/80 % | –0,58 | Бразилія | 74 %/40 % | +0,75 |

Країни, до яких /з яких виїжджають фахівці — чистий приплив або відплив користувачів LinkedIn з іншої країни, поділений на середню кількість користувачів LinkedIn у цільовій (або обраній) країні за відповідний період часу, помножений на 10 000. Середньорічні показники, січень 2017 — грудень 2019

## Румунія

| Відтік кадрів — країни, до яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/ GBTR | Загалом фахівців виїхало до цієї країни | Відтік кадрів — країни, з яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/ GBTR | Загалом фахівців виїхало з цієї країни |
|---|---|---|---|---|---|
| Велика Британія | 93 %/87 % | –8,11 | Молдова | 52 %/40 % | +1,27 |
| Німеччина | 81 %/87 % | –3,31 | Туреччина | 26 %/13 % | +0,35 |
| Нідерланди | 93 %/80 % | –1,91 | Італія | 78 %/60 % | +0,27 |
| Франція | 96 %/93 % | –1,15 | Індія | 37 %/60 % | +0,06 |
| Іран | 7 %/20 % | –0,98 | Катар | 15 %/13 % | +0,06 |
| Країни, до яких /з яких виїжджають фахівці — чистий приплив або відплив користувачів LinkedIn з іншої країни, поділений на середню кількість користувачів LinkedIn у цільовій (або обраній) країні за відповідний період часу, помножений на 10 000. Середньорічні показники, січень 2017 — грудень 2019 | | | | | |

## Україна

| Відтік кадрів — країни, до яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/ GBTR | Загалом фахівців виїхало до цієї країни | Відтік кадрів — країни, з яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/ GBTR | Загалом фахівців виїхало з цієї країни |
|---|---|---|---|---|---|
| Сполучені Штати Америки | 74 %/33 % | –8,78 | Індія | 37 %/60 % | +0,45 |
| Польща | 67 %/47 % | –5,75 | Туреччина | 26 %/13 % | +0,23 |
| Німеччина | 81 %/87 % | –2,82 | Казахстан | 33 %/27 % | +0,10 |
| Канада | 96 %/80 % | –2,41 | Єгипет | 22 %/13 % | +0,09 |
| Велика Британія | 93 %/87 % | –1,31 | Молдова | 52 %/40 % | +0,09 |
| Країни, до яких /з яких виїжджають фахівці — чистий приплив або відплив користувачів LinkedIn з іншої країни, поділений на середню кількість користувачів LinkedIn у цільовій (або обраній) країні за відповідний період часу, помножений на 10 000. Середньорічні показники, січень 2017 — грудень 2019 | | | | | |

## Професії майбутнього

Кваліфіковані фахівці з країн ЦСЄ частіше їдуть за кордон у пошуках роботи за «професіями майбутнього», ніж працівники з інших країн ЄС-15. Вибірка даних Світового банку/LinkedIn також дає змогу визначити, які саме професії спонукають кваліфікованих фахівців переїжджати з однієї країни до іншої. На графіку нижче представлений аналіз за категоріями робіт, які вважаються «професіями майбутнього». У нашому випадку сюди належать такі сектори, як інформаційно-комунікаційні технології, професійна науково-технічна діяльність, фінансовий сектор і страхування.

Як видно з графіка, чотири розглянутих країни стоять на порядок нижче середнього показника по країнах ЄС-15, у тому числі нижче рівня Німеччини, найбільшої економіки Європи, і Ірландії (див. аналіз конкретного випадку на стор. 28) — католицької консервативної країни, якій вдалося усвідомити економічну вигоду від інклюзії спільноти ЛГБТ+.

Виходить, що за винятком Польщі, де міграція перебуває на низькому рівні, усі ці країни стрімко втрачають фахівців за цими найважливішими напрямками економічного зростання.

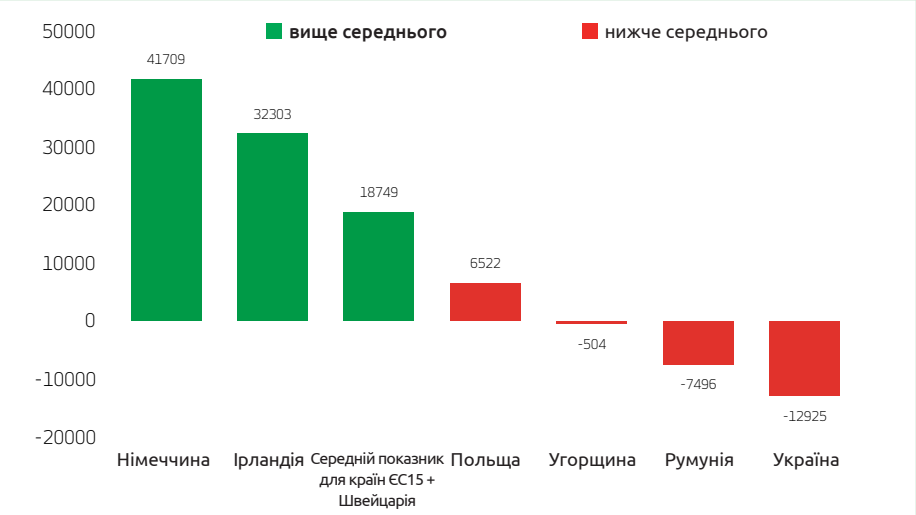



**Рисунок 10. Чистий приріст/відтік фахівців за професіями майбутнього з чотирьох досліджуваних країн у порівнянні із середніми показниками для країн ЄС15 + Швейцарія, а також із показниками для Німеччини та Ірландії**

## Проблеми ЛГБТ+ є важливим фактором «відтоку кадрів» з країн ЦСЄ.

### Мігранти ЛГБТ+ із країн ЦСЄ

Дослідження, проведене серед представників ЛГБТ, які емігрували до Великої Британії з Польщі, також підтвердило, що поляки, які отримали гарну освіту, виїжджають із країни. 31,4 % респондентів з вищою освітою, які взяли участь у британському дослідженні *Queer Poles,* назвали[70] проблеми ЛГБТК основною причиною своєї міграції, що вище, ніж середня частота такої відповіді по всій вибірці, яка становить 27,4 %. Подібним чином, опитування серед представників ЛГБТ, які іммігрували до Шотландії з ряду країн Центральної та Східної Європи, показало, що «часто однією з головних причин для міграції були пошуки безпечнішого або комфортнішого життя в ролі представника ЛГБТ».[71]

# Охорона здоров’я

**Несприятлива ситуація у сфері охорони здоров’я в результаті дискримінації представників ЛГБТ+ обходиться економіці регіону приблизно в 1,6 % ВВП на рік.**

Дискримінація ЛГБТ+ призводить до несприятливих економічних наслідків у результаті погіршення ситуації у сфері охорони здоров’я.

ВІЛ/СНІД і депресія — це дві області, у яких ця тенденція простежується найбільш чітко.

## ВІЛ

Чоловіки, які займаються сексом з чоловіками (ЧСЧ), схильні до ризику ВІЛ у регіоні ЦСЄ на порядок вище, ніж загальне населення. Як зазначає Баджетт, однією з можливих причин таких високих показників є стигматизація та відторгнення з боку суспільства, зумовлені культурними нормами.[72] Особливо це стосується Румунії, де поширеність ВІЛ серед ЧСЧ становить 18 %.[73]

Використовуючи аналогічні інструменти оцінки витрат, як у цьому звіті (див. детальне пояснення в розділі «Методологія» на стор. 82), об’єднання Open For Business розраховує суму щорічного економічного збитку в результаті втрати працездатності та заробітку з причини ВІЛ у розглянутих країнах.

### Розрахункові щорічні економічні витрати суспільства в результаті підвищеної захворюваності на ВІЛ серед представників ЛГБТ+ внаслідок дискримінації

| Країна | Верхня розрахункова оцінка | %ВВП | Нижня розрахункова оцінка | %ВВП |
|---|---|---|---|---|
| **Угорщина** | 15 747 629 485 угорських форинтів (53 240 122 дол. США) | 0,033 % | 5 249 209 730 угорських форинтів (17 746 707 дол. США) | 0,011 % |
| **Польща** | 5 076 724 882 польські злоті (1 371 561 423 дол. США) | 0,230 % | 1 692 241 627 польських злотих (457 187 141 дол. США) | 0,077 % |
| **Румунія** | 16 215 380 177 румунських леїв (4 029 667 042 дол. США) | 1,611 % | 5 405 126 724 румунські леї (1 343 222 347 дол. США) | 0,537 % |
| **Україна** | 28 220 036 340 українських гривень (1 013 248 925 дол. США) | 0,659 % | 9 406 678 789 українських гривень (337 749 642 дол. США) | 0,220 % |

## Депресія

Неприйняття з боку суспільства й інтерналізована гомофобія/трансфобія є ключовими факторами високої частоти депресій серед представників ЛГБТ+ згідно зі звітом *«Ситуація зі статусом спільноти ЛГБТА в Польщі у 2015–2016 роках»*.[74] У звіті також відзначається більш висока поширеність депресії серед представників ЛГБТ+ молодого віку з більш низьким рівнем освіти та меншим рівнем доходів. Об’єднання Open For Business порівняло дані *Опитування ЧСЧ EMIS 2017 року*[75] з даними доповіді *ВООЗ «Депресія та інші поширені психічні порушення: глобальна статистика охорони здоров’я»*[76] за 2015 рік і виявила, що депресія виникає значно частіше у чоловіків, які займаються сексом з чоловіками. З таблиці нижче видно, наскільки значними можуть бути збитки через високу поширеність депресій, які призводять до втрати працездатності та заробітку, серед представників ЛГБТ+.

### Розрахункові щорічні економічні витрати суспільства в результаті зростання кількості випадків депресії серед представників ЛГБТ+ внаслідок дискримінації

| Країна | Верхня розрахункова оцінка | %ВВП | Нижня розрахункова оцінка | %ВВП |
|---|---|---|---|---|
| **Угорщина** | 503 451 803 угорські форинти (1 702 087 дол. США) | 0,0010 % | 167 817 169 угорських форинтів (567 362 дол. США) | 0,0003 % |
| **Польща** | 14 912 713 польських злотих (4 028 917 дол. США) | 0,0007 % | 4 970 903 польські злоті (1 342 972 дол. США) | 0,0002 % |
| **Румунія** | 28 396 627 румунських леїв (7 056 816 дол. США) | 0,0028 % | 9 465 542 румунські леї (2 352 272 дол. США) | 0,0009 % |
| **Україна** | 87 259 146 українських гривень (3 133 066 дол. США) | 0,0020 % | 29 086 372 українські гривні (1 044 355 дол. США) | 0,0007 % |

# Національна репутація

**Дискримінаційні закони та практики шкодять репутації досліджуваних нами країн в очах ключових країн-інвесторів, що призводить до втрати фінансування.**

Ряд ключових новин про відкриту дискримінацію ЛГБТ в регіоні, які з'являлися в газетних заголовках протягом останніх років, створив досить гучний резонанс у міжнародній спільноті.

- Польський рух «Зона, вільна від ЛГБТ», який зародився у 2019 році та має на меті заглушити голоси людей, які належать до числа ЛГБТ+, у понад 100 містах і регіонах Польщі, що складають третину країни.
- У травні 2020 року Угорщина прийняла гендерний закон, який забороняє трансгендерним людям офіційно міняти свідоцтво про народження, щоб привести документи у відповідність зі своєю гендерною ідентичністю.
- Ворожа реакція угорського суспільства на вихід у вересні 2020 року дитячої книги казок, у якій була зроблена спроба зобразити більш різноманітне та інклюзивне суспільство з персонажами ЛГБТ+ у сучасних умовах.[77]
- Прийнятий у грудні 2020 року угорський закон, який забороняє всиновлювати дітей особам, які не перебувають у зареєстрованому шлюбі, у тому числі представникам спільноти ЛГБТ+.

У той час як політичні лідери цих країн вважають такі питання внутрішніми справами держави, дискримінаційний характер таких суспільних явищ привернув увагу громадськості на міжнародному рівні. Фактично, завдана шкода репутації розглянутих країн у результаті негативної реакції на такі дискримінаційні практики, особливо з боку держав, які є основними інвесторами регіону, багато в чому підриває всі їхні зусилля, спрямовані на залучення іноземних інвестицій та закордонних фахівців.

**Польща: засудження на рівні ЄС та європейських країн-інвесторів**

Дії Польщі призвели до того, що в грудні 2019 року Європейський парламент переважною більшістю голосів рішуче засудив так звані «Зони, вільні від ЛГБТ»[78]. Настільки явна дискримінація також змусила голову Європейської комісії Урсулу фон дер Ляєн торкнутися цієї теми у своїй щорічній доповіді «Про становище в Союзі» у вересні 2020 року: *«Бути собою — це не ідеологія. Це ідентичність. Це те, що ніхто й ніколи не зможе відібрати в людини. Тому я хочу висловитися максимально ясно та прямо: зони, вільні від ЛГБТКІ, — це зони, позбавлені людяності. І їм не місце в нашому союзі.»*[79]

Відгомін таких дій та реакції на них мали безпосередні фінансові наслідки. У лютому 2021 року з'явилася новина про те, що запланований грант ЄЕЗ і Норвегії у розмірі 1,7 мільйона євро для польського Підкарпатського воєводства на розвиток культурної та природної спадщини в регіоні, був скасований через те, що територія воєводства входить до однієї з так званих *«Зон, вільних від ЛГБТ»*.[80]

Заявки від шести польських міст, які прийняли резолюції про зони, вільні від ЛГБТ, на фінансування в межах проєкту «Міста-побратими ЄС», були відхилені в липні 2020 року, причому кожна така відхилена заявка обійшлася у суму від 5000 до 25 000 євро.[81] Наочним прикладом стали відносини між польським містом Тухув і французьким містом Сен-Жан-де-Брей, і мер Тухува, яка не підтримувала рішення про створення зони, вільної від ЛГБТ, швидко усвідомила, до яких наслідків призводить така дискримінація. «Репутаційний збиток неможливо обчислити в грошовому еквіваленті. Справа не тільки у 18 000 євро, які ми втратили», — сказала мер Тухува Магдалена Маршалек в інтерв'ю польському телеканалу TVN24 й додала, що побоюється того, що міжнародні партнери міста «перестануть сприймати Тухув серйозно».[82] І хоча уряд Польщі виплатив компенсації містам, які втратили фінансування,[83] репутаційний збиток компенсувати не так просто.

Крім того, ряд міст Німеччини, Франції та Голландії за власною ініціативою розірвали домовленості про міста-побратими з польськими містами, мотивуючи таке рішення їхніми дискримінаційними практиками (причому всі вищевказані країни є великими інвесторами в Польщі). Такі рішення, так само як медійні та громадські дискусії навколо них, не сприяють формуванню міжнародного іміджу Польщі як відкритого й інклюзивного суспільства.

**Аналіз медійного висвітлення угорського закону, що забороняє всиновлення дітей представниками спільноти ЛГБТ+, виявляє вкрай негативну суспільну реакцію країн, які є основними інвесторами угорської економіки.**

Угорський закон, що забороняє всиновлювати дітей особам, які не перебувають у зареєстрованому шлюбі, включно з представниками спільноти ЛГБТ+, викликав аналогічний суспільний резонанс у країнах, які є ключовими інвесторами Угорщини. Законопроєкт, висунутий у листопаді 2020 року (за іронією долі того самого тижня, коли була оприлюднена прогресивна й інклюзивна стратегія Європейського Союзу з питань ЛГБТІК) і прийнятий парламентом Угорщини наступного місяця, фактично забороняє людям, які проживають в одностатевих партнерських стосунках, усиновлювати дітей.

Аналіз за ключовими словами, проведений об'єднанням Open For Business із використанням інструменту моніторингу ЗМІ Nexis NewsDesk,[84] показав, що за період з 9 листопада 2020 року по 15 січня 2021 року було опубліковано майже 250 статей у друкованих та інтернет-виданнях із сумарним охопленням аудиторії в 719 мільйонів осіб (дублювальне охоплення) у семи країнах, які є головними джерелами ПІІ в Угорщині. Пропорційний розподіл по країнах див. на графіку нижче.

**Рисунок 11. Відсоток виявлених статей на тему заборони всиновлення дітей одностатевими парами в Угорщині по кожній із семи країн, які є головними інвесторами угорської економіки**

Публікації, розглянуті в рамках аналізу, включали статті в таких відомих виданнях з великою аудиторією, як Der Spiegel у Німеччині; The Guardian, The Independent, The BBC та The Sun у Великій Британії; Bloomberg і The New York Daily News у США, а також Yahoo та MSN News.

Подальший аналіз змісту показав, що *статті, які подають закон у «негативному» світлі, переважали над статтями, які подають закон у «позитивному» світлі, у співвідношенні шість до одного.* Більш того, до більшості статей, класифікованих як «позитивні» та «нейтральні», входила цитата директора угорського відділення організації Amnesty International Девіда Віга, який заявив: *«Це чорний день для угорської спільноти ЛГБТК+ і чорний день для прав людини в цілому».*[85]

Репутація має значення. За словами експерта з національного бренду країн Саймона Анхольта: «Що б країни не намагалися залучити ззовні (інвесторів, допомогу, туристів, бізнес-партнерів, студентів, великі події, дослідників, талановитих підприємців, авторів книг про подорожі) і що б вони не прагнули виштовхнути назовні (продукти, послуги, політику, культуру, ідеї), завжди потрібно враховувати фактор репутації, яка буде неминуче шкодити країнам зі слабким або негативним іміджем і допомагати країнам із сильним і позитивним іміджем».[86] Формування негативного сприйняття на світовій арені не допомагає цим країнам зростати та процвітати в економічному контексті.

# Національна продуктивність

**Розрив в окладах заробітної плати серед працівників ЛГБТ+ знижує національну продуктивність праці й обходиться економіці до 1 мільярда доларів США на рік.**

З'являється все більше даних, які вказують на існування розриву в окладах для працівників ЛГБТ+. Як пояснює Баджетт, більш низькі оклади заробітної плати та зниження продуктивності праці представників спільноти ЛГБТ+ пояснюються декількома факторами: «... дискримінація представників ЛГБТ у сфері працевлаштування внаслідок їхньої стигматизації означає менший розмір заробітної плати, обмежені можливості для працевлаштування в організаціях, які повністю розкривають трудовий потенціал працівника ЛГБТ, зростання безробіття у спільноті ЛГБТ і умови на робочому місці, які несприятливо впливають на ефективність праці представників ЛГБТ».[87]

Нещодавні дослідження, проведені в Західній Європі, указують на те, що працівники ЛГБТ+ заробляють менше, ніж їхні гетеросексуальні колеги. Дослідження LinkedIn/YouGov виявило розрив у заробітній платі аж до 16 % у Великій Британії,[88] у той час як німецьке дослідження[89] показало, що гомосексуальні чоловіки та жінки отримують заробітну плату в середньому на 12 % менше, ніж гетеросексуальні чоловіки, зайняті на тих же посадах. Втрати заробітної плати для представників ЛГБТ+ у цих країнах за статистичними оцінками за нижньої межі в 10 % і верхньої межі в 15 % представлені в таблиці нижче. Дані вказують на те, що розглянуті країни мимоволі втрачають продуктивність праці значної частини населення.

## Приблизні щорічні втрати, пов'язані з розривом у зарплатах для представників ЛГБТ+

| Країна | Верхня розрахункова оцінка (розрив у зарплатах 15 %) | %ВВП | Нижня розрахункова оцінка (розрив у зарплатах 10 %) | %ВВП |
|---|---|---|---|---|
| **Угорщина** | 94 910 783 873 угорські форинти (320 877 610 дол. США) | 0,196 % | 63 273 855 718 угорських форинтів (213 918 406 дол. США) | 0,131 % |
| **Польща** | 4 377 799 091 польський злотий (1 182 735 029 дол. США) | 0,199 % | 2 918 532 726 польських злотих (788 490 019 дол. США) | 0,132 % |
| **Румунія** | 1 416 381 982 румунські леї (351 983 594 дол. США) | 0,141 % | 944 254 653 румунські леї (234 655 729 дол. США) | 0,094 % |
| **Україна** | 8 965 100 689 українських гривень (321 894 647 дол. США) | 0,209 % | 5 976 733 783 українські гривні (214 596 431 дол. США) | 0,140 % |

# Зростання національної економіки

**Країни з інклюзивною політикою з питань ЛГБТ+ забезпечують своїм громадянам більш комфортні стандарти життя.**

Аналіз ВВП на душу населення вказує на існування сильних кореляцій з даними GBGR (48 %) і GBTR (46 %). На графіках нижче є декілька статистичних викидів, такі як Об'єднані Арабські Емірати, у верхньому лівому куті графіків, де ситуація з правами ЛГБТ найгірша за одночасно високого рівня ВВП на душу населення. І навпаки, Уругвай, який розміщується в нижньому правому куті графіка, надає широкі права представникам ЛГБТ+ за низького рівня доходів.

Проте загальна тенденція наочно демонструє, що країни, які підтримують інклюзію спільноти ЛГБТ+, у цілому забезпечують своїм громадянам більш високі стандарти життя. ***Фактично, регресійний аналіз даних указує на те, що 10%-ий приріст у рейтингу GBGR корелює зі зростанням ВВП на душу населення на 3693 долари США*.*** Знову ж таки, існує велика кількість можливостей, які держави можуть використовувати для того, щоб забезпечити процвітання своєї економіки за рахунок розвитку політики у сфері прав людини.

* без урахування інших змінних

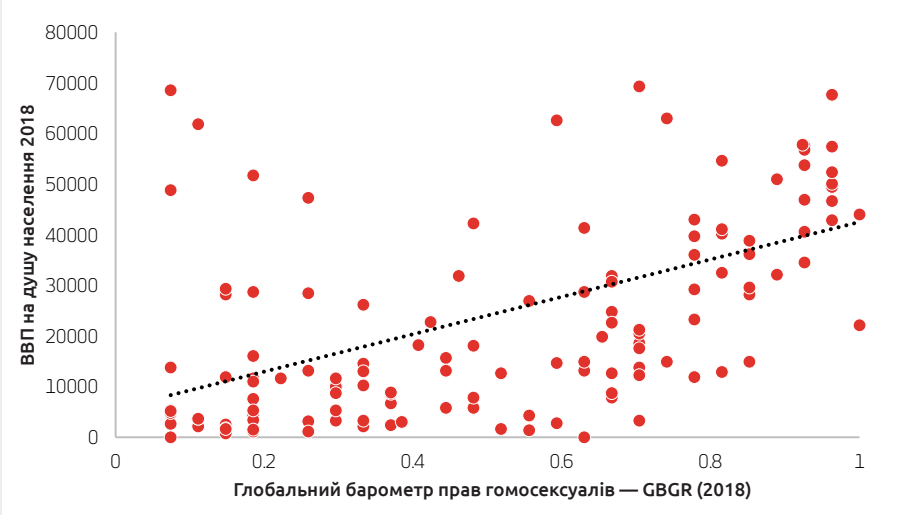



**Рисунок 12. Рівень захисту громадянських прав гомосексуалів (вісь x) і ВВП на душу населення**

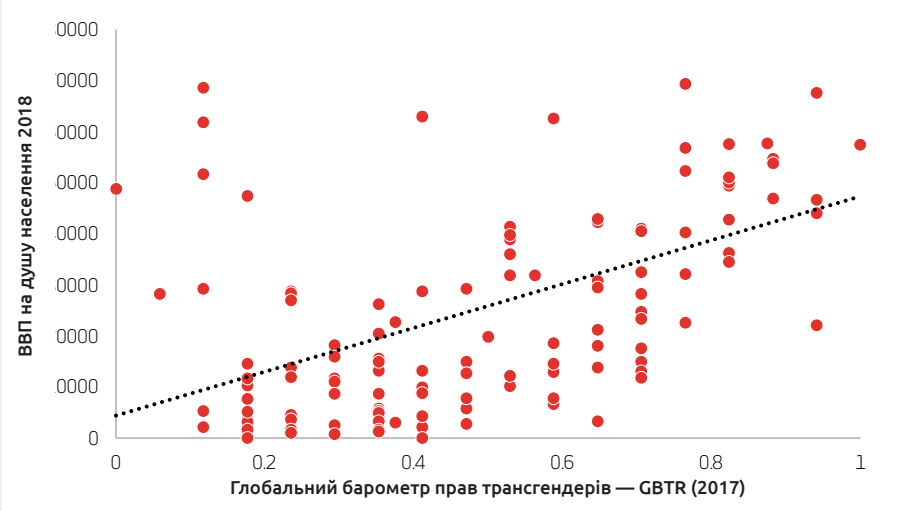



**Рисунок 13. Рівень захисту громадянських прав трансгендерів (вісь x) і ВВП на душу населення**

# Ефективність роботи бізнесу

# Ефективність роботи бізнесу

Кращі фінансові результати, які демонструють ЛГБТ+-інклюзивні компанії, пояснюються їхньою здатністю залучати та утримувати кваліфіковані кадри, впроваджувати інноваційні рішення, вибудовувати лояльну клієнтську базу та створювати сильні бренди. Дані вказують на те, що такі кореляції існують не тільки на глобальному рівні, а й на рівні окремих компаній, які працюють у регіоні ЦСЄ. Зв'язок між ефективністю роботи бізнесу та інклюзією спільноти ЛГБТ+ не обмежується конкретними секторами та поширюється на весь світ бізнесу в цілому. Провідні компанії з видатними показниками ефективності, які увійшли до доказової бази цього звіту, представлені абсолютно в усіх секторах економіки, включаючи юридичні фірми, банківські установи, виробничі підприємства, технологічні та транспортні компанії.

> ***У зрілих організаціях керування різноманіттям не тільки підвищує рівень інтеграції та залученості співробітників, але і проникає в усі сфери діяльності компанії, впливає на її продукти та послуги, підвищує її інноваційність. Крім того, така корпоративна політика сприяє поліпшенню іміджу та репутації компанії, що неминуче впливає на співпрацю з діловими партнерами та ухвалення остаточного рішення про покупку споживачами».*** [90]
>
> Мажена Стшельчак, Форум відповідального бізнесу, Польща

В авангарді інклюзії йдуть не тільки великі фірми — дослідження конкретних випадків у цьому розділі включає в себе й невеликі компанії, які доклали значних зусиль для того, щоб сформувати різноманітні трудові колективи, і отримали від цього відчутну фінансову вигоду.

## Розуміння перспективи бізнесу в регіоні ЦСЄ

Об'єднання Open For Business провело поглиблене опитування фахівців з людських ресурсів, які представляють близько 200 компаній у регіоні, щоб зрозуміти поточну ситуацію з інклюзією спільноти ЛГБТ+ на робочих місцях. З детальними результатами опитування можна ознайомитися на сторінці 65. Далі наведено деякі характерні результати.

- 57 % компаній стверджують, що є прихильниками або крайніми прихильниками різноманітного й інклюзивного трудового колективу.
- Компанії розуміють ключові переваги наявності різноманітного й інклюзивного трудового колективу. Більше половини респондентів вважають, що для них «надзвичайно» або «дуже» важливо залучати та утримувати талановитих фахівців, зміцнювати образ свого бренду, надавати різноманітному трудовому колективу більше мотивації та робити свою компанію більш інноваційною.

# Залучення й утримання кваліфікованих кадрів

**Політика інклюзії та різноманіття, яка проникає в усі аспекти діяльності компанії, підвищує ефективність роботи бізнесу.**

Працевлаштування талановитих молодих фахівців є життєво важливим завданням для компаній, що розвиваються. Роботодавці в Центральній та Східній Європі стикаються з подвійними труднощами в залученні молодих фахівців, адже їм доводиться не тільки конкурувати з іншими місцевими роботодавцями, а ще й звертатися до працівників, які розглядають можливість переїзду до Західної Європи або інших країн з більш високим рівнем заробітної плати та більш різноманітним середовищем.[91] Різноманітне та доброзичливе робоче середовище потенційно наділяє роботодавця конкурентними перевагами в боротьбі за такі кадри.

Згідно зі звітом «Молодь на ринку праці» Форуму відповідального бізнесу команда керівництва, представлена різними поколіннями, має вирішальну роль для успіху бізнесу.[92]. Більш детально це питання розглядається у звіті компанії Deloitte Poland, у якому наводяться аргументи на користь прийняття відмінностей між працівниками:

«Розуміння того, що співробітники компанії відрізняються рисами характеру, поглядами чи цінностями, допомагає компаніям сформувати команду, яка складається з окремих особистостей, що з одного боку дає змогу максимально використовувати унікальні навички кожного працівника, а з іншого боку допомагає їм краще пристосуватися до місії організації та зрозуміти, у якому напрямку вони хотіли б розвивати свою кар'єру».[93]

Бізнес у Румунії також усвідомлює цінність застосування політики різноманіття й інклюзії у сфері рекрутингу, відбору та кар'єрного просування персоналу. Згідно з опитуванням, проведеним серед 77 підприємців, керівників і фахівців з персоналу, які відповідають за різноманіття та інклюзію, 69 % респондентів стверджують, що їхні процеси підбору персоналу відображають корпоративну політику інклюзії.[94]

Подібним чином регіональне опитування фахівців з персоналу в ЦСЄ (див. докладніше на стор. 64), проведене об'єднанням Open For Business, також показало, що 57 % респондентів згодні з тим, що різноманітний та інклюзивний трудовий колектив має надзвичайно або дуже важливу роль для залучення й утримання талановитих фахівців.

# Інновації

Орієнтація на інновації покращує не тільки економічні показники країн, а й ефективність компаній, які в них працюють. Цей розділ присвячено аналізу інновацій на макроекономічному рівні для чотирьох досліджуваних країн у більш широкому глобальному контексті. Конкретні випадки з практики чотирьох розглянутих країн, які демонструють, що інноваційність та інклюзія спільноти ЛГБТ+ тісно пов'язані з поліпшенням ефективності роботи бізнесу, представлені на стор. 70.

**Інноваційність тісно корелює з правами ЛГБТ+, і компанії, які приймають різноманіття ЛГБТ+, обходять своїх суперників у сфері інновацій.**

Цей аналіз наочно демонструє існування дуже сильного зв'язку між Глобальним індексом інновацій (ГІІ) Всесвітньої організації інтелектуальної власності (ВОІВ) і даними GBGR (67 %) і GBTR (67 %).

Країни ЦСЄ вкладають значні кошти в інноваційно-орієнтовані ініціативи, такі як Zala Zone[95] в Угорщині, StartUp Hub[96] у Польщі, проєкт Extreme Light Nuclear Physics[97] у Румунії та Unit City[98] в Україні. Наш аналіз показує, що інклюзія спільноти ЛГБТ+ сприяє процвітанню таких ініціатив і залученню глобальних фахівців, необхідних для їхнього успіху.

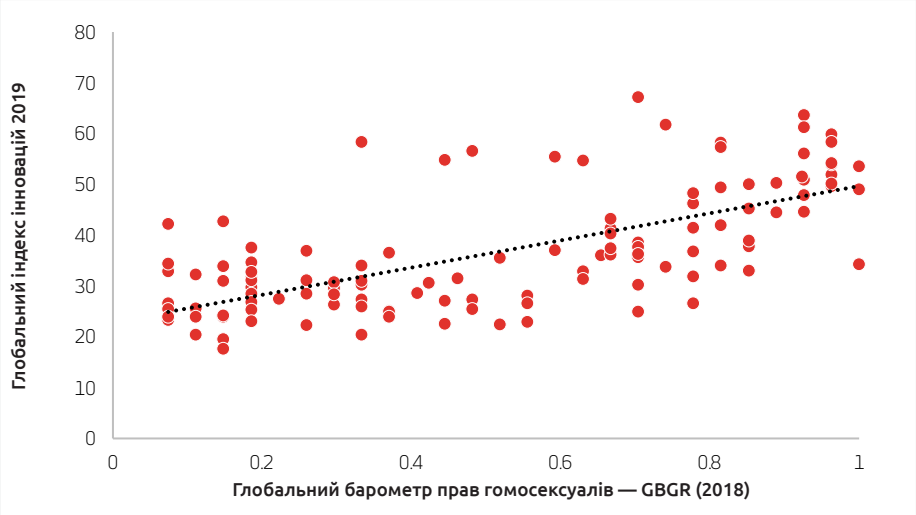



**Рисунок 14. Рівень захисту громадянських прав гомосексуалів (вісь x) і рейтинг інновацій (вісь y)**

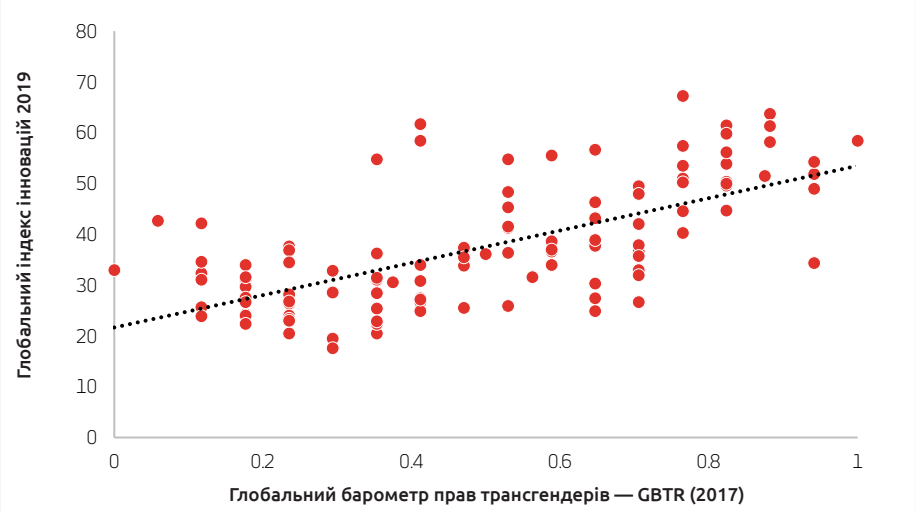



**Рисунок 15. Рівень захисту громадянських прав трансгендерів (вісь x) і рейтинг інновацій (вісь y)**

# Купівельна спроможність ЛГБТ+

**На глобальному рівні купівельна спроможність ЛГБТ+ перебуває на рівні ВВП Німеччини. На місцевому рівні за оцінками вона досягає приблизно 5 % національного ВВП. Країни ЦСЄ отримають значні переваги, якщо стануть більш відкритими та гостинними для туристів і кваліфікованих фахівців із числа ЛГБТ+ з-за кордону, а також для своїх власних громадян зі спільноти ЛГБТ+.**

ЛГБТ+-інклюзивні країни мають вигідніше становище для залучення великої, зростаючої, глобальної купівельної спроможності споживачів із числа ЛГБТ+. Звіт об'єднання Open For Business *«Зміцнення економічної моделі»* за 2018 рік посилається на численні звіти про купівельну спроможність ЛГБТ+. Фактично з графіка нижче чітко видно, що глобальна спільнота ЛГБТ формує економіку в розмірі 3,9 трильйона доларів США, що більше, ніж економіка Німеччини.

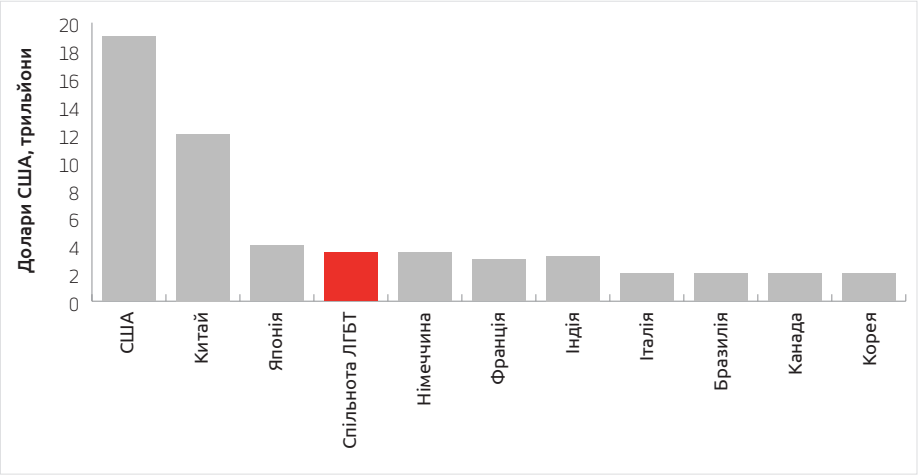



**Рисунок 16. Купівельна спроможність ЛГБТ+ у порівнянні з ВВП в обраних країнах**

На підставі оцінок купівельної спроможності ЛГБТ+ у ряді країн, проведених організацією LGBT Capital (розрахункова купівельна спроможність для глобальної спільноти ЛГБТ досягає 3,7 трильйона доларів США), і даних Світового банку банк Credit Suisse зробив особливий акцент на купівельній спроможності глобальної спільноти ЛГБТ+, яка продемонстрована на рисунку 16: купівельна спроможність глобальної спільноти ЛГБТ+ перевищує ВВП Німеччини, Великобританії, Індії та Бразилії.[99]

На регіональному рівні в чотирьох досліджуваних країнах за приблизними підрахунками купівельна спроможність спільноти ЛГБТ+ у 2019 році досягала близько 5 % їхнього відповідного ВВП[100].

| Угорщина | Польща |
|---|---|
| 2,7 трильйона угорських форинтів (9 мільярдів доларів США) | 107,3 мільярда польських злотих (29 мільярдів доларів США) |
| **Румунія** | **Україна** |
| 52,3 мільярда румунських леїв (13 мільярдів доларів США) | 223,2 мільярда українських гривень (8 мільярдів доларів США) |

Замість того, щоб ризикувати втратою таких споживачів через міграцію, зумовлену дискримінацією, урядам країн і бізнесу варто було б докласти зусиль до того, щоб розвивати культуру різноманіття й інклюзії.

# Фінансові показники

**Компанії з толерантним ставленням до ЛГБТ+ обходять своїх конкурентів як на глобальному рівні, так і на рівні регіону ЦСЄ.**

На глобальному рівні компанії, що підтримують ЛГБТ+, обходять своїх менш толерантних конкурентів. Аналіз даних індексу ЛГБТ-350, підготовленого банком Credit Suisse, указує на те, що компанії, до вищого керівництва яких входять відкриті лесбійки, геї, бісексуали або трансгендери, і (або) компанії, які позиціонуються як ЛГБТ+-інклюзивні роботодавці в провідних соціальних опитуваннях, починаючи з 2010 року демонструють рівень прибутковості на вкладені кошти в 9,1 % на відміну від компаній, які не можуть похвалитися такими характеристиками за результатами світового індексу MSCI по всіх країнах. Такий показник на 378 базисних пунктів на рік перевищує результати аналогічних компаній, які не реалізують у себе ініціативи на підтримку ЛГБТ+.[101] Дані попереднього індексу ЛГБТ-275 від Credit Suisse наочно демонструють це твердження, що видно на графіку нижче.[102] Висновок тільки один: інклюзія окупається в прямому сенсі цього слова.

**Рисунок 17. Динаміка ціни акцій кошика ЛГБТ 275 порівняно з індексом MSCI по всіх країнах і споживчим еталоном**

*«Новий глобальний правозахисний звіт»* об'єднання Open For Business також містить аналіз компаній з найбільш стрімким зростанням на ринках, що розвиваються, з якого стає зрозуміло, що відкрита підтримка інклюзії спільноти ЛГБТ+ з боку компаній не призводить до будь-яких несприятливих наслідків ані для темпів зростання виручки бізнесу, ані для спільноти ЛГБТ+, що наочно продемонстровано на схемі нижче.[103]

**ЛГБТ+-інклюзивні компанії у вибірці за показником маржі за прибутком до сплати процентів і податків не поступаються своїм конкурентам**

**ЛГБТ+-інклюзивні компанії у вибірці за показником темпу зростання виручки не поступаються своїм конкурентам**

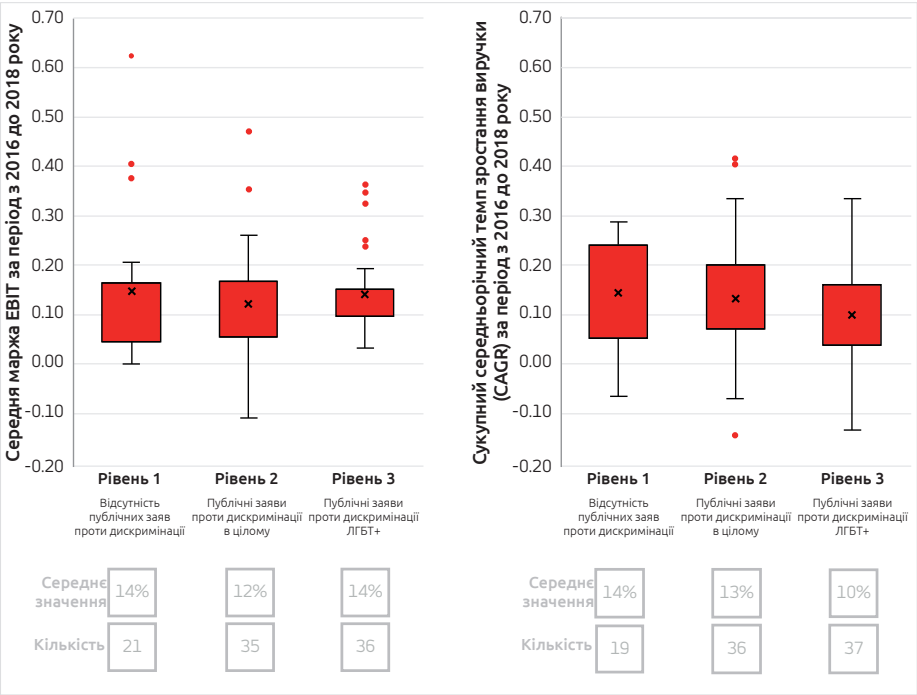



**Рисунок 18. Багатофакторний регресійний аналіз показує, що компанії рівня 1 (які публічно висловлюються проти дискримінації ЛГБТ+) не страждають від будь-яких явних несприятливих наслідків для темпів зростання виручки та маржі EBIT**

На локальному рівні об'єднання Open For Business провело попередній аналіз поточних індексів компаній, зареєстрованих на Варшавській фондовій біржі. Більша частина таких компаній не належить до числа багатонаціональних корпорацій з довгою історією прихильності ідеям інклюзії спільноти ЛГБТ+.

У рамках аналізу порівнювалися дані із зовнішньої політики підтримки інклюзії спільноти ЛГБТ+ для 10 провідних компаній в рейтингу WIG-ESG Index, 60 найбільших і найліквідніших компаній, чиї цінні папери котируються на біржі, яким був наданий бал HCBB на підставі даних амстердамського аналітичного агентства з HCBB Sustainalytics, і дані про політику 10 провідних компаній у загальному рейтингу WIG-20 Index, який не залежить від будь-яких соціальних показників.

Зовсім не дивно, що компанії з рейтингу WIG-ESG Index займали куди більш толерантну позицію у відношенні працівників ЛГБТ+, ніж компанії з рейтингу WIG-20 Index.

- Усі компанії з рейтингу WIG-ESG зробили як мінімум публічно доступну заяву про засудження дискримінації. Три компанії висловилися проти дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації, чотири компанії відкрито позиціонували себе як роботодавця з рівними можливостями для працевлаштування незалежно від сексуальної орієнтації, у той час як одна компанія зайшла ще далі та сформувала внутрішній відділ з питань різноманіття, зосереджений на проблемах ЛГБТ+.

Компанії з рейтингу WIG-20 у цілому продемонстрували менш виражену підтримку у відношенні співробітників із числа ЛГБТ+, принаймні якщо судити за їхніми публічними заявами.

- Дві компанії взагалі не надали будь-якої інформації про свою політику інклюзії, п'ять компаній обмежилися загальними заявами про неприпустимість дискримінації та (або) підписали Польську хартію різноманіття, дві компанії виступили з заявами про неприпустимість дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації, і лише одна компанія опублікувала свою політику різноманіття, хоча й без безпосередньої згадки проблем ЛГБТ.

Оскільки вибірка даних є відносно невеликою, і рейтинг WIG-ESG Index був опублікований трохи більше року тому, на результатах діяльності компаній, так само як і на всій ситуації на фондовому ринку в цілому, позначилася пандемія коронавірусу. Проте глобальний аналіз вказує на те, що в довгостроковій перспективі компанії з таких рейтингів все ж демонструють кращі показники ефективності. Можна зробити висновок про те, що компанії, які мають на меті досягти більш високого рівня соціальних стандартів, автоматично створюють більш дружнє й інклюзивне середовище для співробітників ЛГБТ+ — тенденція, з якої варто брати приклад усім організаціям.

# Вивчення кейсів

Великі та малі, багатонаціональні та місцеві компанії в регіоні прекрасно розуміють, що орієнтація на інклюзію та різноманіття сприяє розвитку інновацій та економічному зростанню. Нижче представлений аналіз чотирьох кейсів, які наочно демонструють приклад того, як така політика інклюзії сприяє процвітанню бізнесу.


| | |
|---|---|
| Угорщина: Prezi | 57 |
| Польща: Monterail | 58 |
| Румунія: Accenture | 59 |
| Україна: LUSH | 60 |

# Політика різноманіття персоналу як приклад для наслідування в Угорщині

**Пітер Арвай, голова ради директорів компанії Prezi, голова ради об'єднання We Are Open**

Дитина угорських емігрантів, які переїхали до Швеції, Пітер Арвай виріс з усвідомленням того, що він гей і живе в інклюзивному суспільстві, але геї, яких він бачив у ЗМІ, не представляли широкого спектру професій та інших соціальних ролей у суспільстві. «Один був перукарем, другий був ведучим телевізійного шоу, третій був знаменитістю та помер від СНІДу».[104] Пітеру було складно уявити, що можна одночасно бути геєм та успішним бізнесменом. Але незважаючи на те, що у нього не було «моделі можливостей», як висловлюється сам Арвай, у підсумку йому все ж вдалося стати першим виконавчим директором великої компанії, який не приховує своєї приналежності до ЛГБТ+, не тільки в Угорщині, але, ймовірно, у всій Центральній Європі. Сьогодні Арвай, який на власному досвіді відчув усі мінливості долі, які очікують таких людей, як він, на їхньому кар'єрному шляху, докладає всіх зусиль для розвитку корпоративної культури різноманіття в регіоні.

Заснована Арваєм разом із двома гетеросексуальними бізнес-партнерами з Угорщини у 2008 році, сьогодні компанія Prezi є роботодавцем для 300 людей у чотирьох країнах, а її фірмове програмне забезпечення для роботи з презентаціями допомогло створити найбільшу бібліотеку онлайн-презентацій у світі. Ще на самому початку шляху своєї компанії Арвай усвідомив, що його колеги повинні знати, що його партнером у житті є чоловік, і з того часу бізнесмен щосили прагне зробити життя простішим і комфортнішим для всіх представників ЛГБТ+ та інших людей, яких він наймає на роботу, включаючи жінок, представників народності рома та інших етнічних груп.

Офіс Prezi в Будапешті зібрав працівників із 36 країн світу, що могло б здатися звичайною справою для такого міста, як Лондон або Нью-Йорк, але сьогодні вважається чи не унікальним випадком для Угорщини. Це наочно демонструє, що відкриті й інклюзивні компанії допомагають залучати до країни висококваліфікованих кадрів з-за кордону. Як говорить сам Пітер, «що різноманітніша команда нашої компанії, то креативнішою стає наша організація і то кращі продукти ми можемо створювати… з досліджень ми знаємо, що більш різноманітні команди завжди домагаються кращих результатів, і наша компанія може відчути всі переваги такої політики на собі».[105] З іншого боку, він прекрасно усвідомлює, що відтік талановитих фахівців за рахунок міграції до країн Західної Європи є актуальною проблемою, з якою доводиться стикатися багатьом угорським та іншим регіональним компаніям, тому він розглядає свою політику інклюзії як додатковий спосіб залучати й утримувати найкращі кваліфіковані кадри.

Упевнений у тому, що він далеко не єдиний керівник бізнесу, який поділяє ідеї інклюзії та різноманіття, Арвай об'єднав свої зусилля з будапештським відділенням Google і місцевою перекладацькою компанією Espell, щоб разом заснувати мережу We Are Open у 2013 році. Вебсайт і пресрелізи на тему підтримки ідеалів інклюзії та різноманіття спонукали 450 компаній приєднатися до організації вже в перший рік її існування. На сьогодні We Are Open налічує понад 1100 компаній-учасників, які в цілому створюють робочі місця для понад 100 000 осіб. Оскільки угорським компаніям доводиться працювати у відносно консервативному середовищі, Арвай вважає, що «бізнесу дуже важливо забезпечувати дружню та безпечну атмосферу для всіх своїх співробітників».[106]

З економічної точки зору Арвай зазначає, що в Угорщині є лише декілька великих «вітчизняних» компаній, і тому іноземні компанії мають порівняно великий вплив на практики ведення бізнесу та умови роботи для місцевих співробітників. Проте, звертаючись до інших компаній, Арвай насамперед апелює не до фінансового, а до морального боку питання. За його словами, майже у кожного жителя Угорщини є хоча б один родич, друг або знайомий із числа ЛГБТ+, який боїться зізнатися у своїй сексуальній орієнтації або гендерній ідентичності, тому що не відчуває себе в безпеці. Ключовий поворотний момент настане тоді, коли ці люди зможуть комфортно почуватися на роботі, що рано чи пізно допоможе вивести ситуацію з правами ЛГБТ+ у країні на рівень західних стандартів.

**Кампанія «Директори компаній за людську гідність 2019» (CEOs for Pride), організована об'єднанням We Are Open, у підтримку інклюзії спільноти ЛГБТ+ на роботі**

# Відкритий союзник у Польщі

**Бартош Рега, співзасновник, компанія Monterail**

Бартош Рега, співзасновник компанії Monterail, розташованої у Вроцлаві, яка спеціалізується на веброзробці та налічує понад 100 співробітників при виручці понад 4 мільйони євро, дуже стурбований тим, що якщо поточна політика уряду у відношенні ЛГБТ+ у Польщі продовжиться в тому ж напрямку, то *«хто взагалі захоче надалі жити в цій країні? У результаті таких дій ми втратимо багато людей… Імідж нашої компанії будується на тому, що ми робимо, і ми хочемо, щоб нас сприймали як прогресивний та інклюзивний бізнес».*[107]

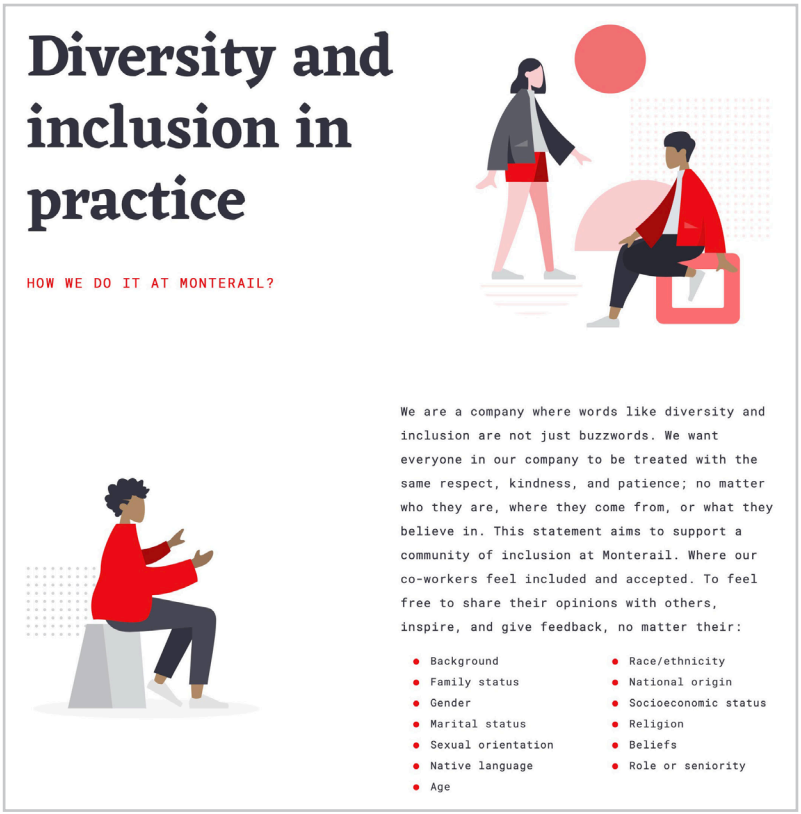
Будучи підприємцем, що розвиває інноваційну компанію, яких Польща потребує для того, щоб домогтися своїх економічних цілей, Рега вірить, що клієнти Monterail, більша частина яких перебуває за межами Польщі, більше зацікавлені у співпраці з компаніями, які поділяють їхні цінності та відданість політиці різноманіття.

З моменту заснування у 2010 році компанія Monterail вважала своїм етичним обов'язком підтримку політики інклюзії та соціальних питань, незважаючи на відсутність формальної стратегії соціально відповідального бізнесу, як у великих багатонаціональних корпорацій. Усі оголошення про вакансії в компанії обов'язково включали в себе пункт про відсутність дискримінації за ознаками статі, сексуальної орієнтації та релігійних переконань. «Ми завжди прагнули бути відкритою та інклюзивною компанією, — каже Рега. — Хоча в той час ніхто навіть і не знав, що це називається інклюзією, а сам термін різноманіття й інклюзії ще не був такий поширений».[108] Однією з наших перших акцій став запуск програми, спрямованої на те, щоб познайомити дівчат зі старших класів школи з технічними спеціальностями у 2015 році.

Хоча компанія ніколи не втручалася в політичні питання, Бартош відчув велику загрозу від нападок на представників ЛГБТ+ у Польщі та зрозумів, що рух «Зони, вільні від ЛГБТ» (LGBT Ideology-Free Zone) і риторика політичних лідерів країни, що розпалює ненависть, під час передвиборчої кампанії у 2020 році переходять усі межі. Це змусило компанію піти на рішучі заходи. Після нарад із правозахисною організацією ЛГБТ+ Kampania Przeciw Homofobii (KPH) у Варшаві Рега ухвалив рішення відкрито виступити зі своєю позицією в соціальних мережах, щоб показати спільноті ЛГБТ, що в них є союзник в особі компанії. (Див. пост у Facebook нижче.)

Така дія швидко привернула увагу потенційних претендентів, які оцінили сміливість компанії, яка показала свою готовність організувати безпечне середовище для працівників ЛГБТ+, як розповідає Марта Джергва, керівник відділу кадрів компанії Monterail. Ці події спонукали компанію Monterail проводити більше внутрішніх тренінгів з питань інклюзії, а також оновити свій вебсайт, щоб інформація про політику різноманіття була більш помітною.

«Можливо, ми поки що відносно невелика приватна компанія, але це дає нам змогу робити сміливіші та рішучіші дії у сфері різноманіття та інших соціальних питань, у яких як Monterail, так і інші польські компанії зобов'язані домогтися успіху».[109]



# Компанія, яка принесла глобальну прихильність до ідеї різноманіття ЛГБТ+ у Румунію

**Accenture Romania**

Глобальний лідер у сфері інклюзії ЛГБТ+, який удостоївся визнання численних організацій[110], Accenture — це компанія, яка повністю приймає політику й ідеали різноманіття та інклюзії на локальному рівні в Румунії. За словами Джини Сотір, директора з питань інклюзії та різноманіття, і Елли Девіс, директора з питань людської гідності, які працюють у компанії Accenture Romania, для того щоб домогтися успіху на цьому терені та забезпечити почуття приналежності до компанії для всіх співробітників, організації довелося не тільки скласти відповідну політику, а й сформувати спеціальні відділи.[111]

## Починати з верхів, прислухатися до всіх

Навчальні та освітні програми є наріжним каменем діяльності компанії Accenture у сфері інклюзії. Нова програма менторства під назвою Pride спрямована на те, щоб навчити керівників бути більш чуйними в питаннях ЛГБТ+ на робочому місці. Прислухатися до думки всіх співробітників також дуже важливо, особливо зараз, коли в структурі економічно активного населення стрімко зростає частка міленіалів, налаштованих на більш відкриті та прогресивні підходи з боку роботодавця, як стверджує Сотір[112]. Об'єднавши всі ці принципи разом у глобальну стратегію, компанія Accenture змогла успішно розробити свою локальну програму в Румунії.

## Партнерство з організаціями ЛГБТ+

Партнерство з асоціацією ACCEPT, найбільшою правозахисною організацією ЛГБТ+ у Румунії та організатором фестивалю Bucharest Pride, допомогло компанії Accenture поліпшити свою програму тренінгів. За словами Девіс, коли трансгендерний активіст організації особисто приходить на один із семінарів, щоб розповісти про свій досвід, це «коштує 10 теоретичних тренінгів».[113] Компанія Accenture також підписала Румунську хартію різноманіття та підтримує роботу недавно сформованої Румунської торгової палати різноманіття, щоб бути в курсі всіх нових програм і політик у цьому напрямку.

## Рівні можливості для співробітників ЛГБТ+

Компанія Accenture Romania визнає, що кращий спосіб підтримати працівників ЛГБТ+, щоб вони могли залишатися собою на робочому місці, — це забезпечити для них рівні можливості. Сьогодні компанія пропонує медичну та стоматологічну страховку, відшкодування витрат на дитячий садок парам з дітьми, які проживають у цивільному шлюбі, і оплачувану відпустку на час сімейних заходів не тільки гетеросексуальним співробітникам, а й співробітникам, які перебувають у одностатевих стосунках. Слід зазначити, що в Румунії немає закону, що дозволяє одностатеві легальні партнерства.

## Громадська правозахисна діяльність від імені одностатевих партнерств

Компанія Accenture вирішила не залишатись осторонь від цієї проблеми та зайняла відкриту громадську позицію відповідно до своїх переконань і цінностей. На запрошення асоціації ACCEPT компанія Accenture у 2019 році підписала національну петицію про легалізацію одностатевих партнерств. Як уже зазначалося в аналізі кейса Ірландії (стор. 28), така правозахисна діяльність стає можливою тільки після того, як компанії повністю приймають політику та практику різноманіття й інклюзії. Сотір із захопленням розповідає про те, як компанія Accenture підтримує культуру інклюзії та різноманіття в країні.

Завдяки великій мережі Pride, яка була офіційно заснована у 2017 році й об'єднує в собі працівників ЛГБТ+ та їхніх прихильників, комплексному підходу до впровадження політики різноманіття й інклюзії як за напрямом «згори вниз», так і за напрямом «знизу вгору» в організаційній структурі компанії, а також активній підтримці політики та програм у сфері ЛГБТ+ компанія Accenture може заслужено вважати себе прикладом для наслідування для інших румунських компаній. Незважаючи на те, що такій прогресивній компанії доводиться працювати в країні

**Група представників Accenture Romania Pride на фестивалі Bucharest Pride 2019**

будь-яких несприятливих зовнішніх або внутрішніх наслідків для компанії. Фактично, згідно з доповіддю Accenture *«Прихована цінність культурних формувальних факторів»*[114], «коли керівники дають своїм підлеглим можливість просто залишатися собою, це приносить компанії фінансову вигоду».

# Роздрібна компанія, відкрита для всіх працівників і покупців в Україні

**Олена Сурхай, заступник директора, LUSH Ukraine**

За словами Олени Сурхай, у тому, щоб реалізувати політику різноманіття й інклюзії роздрібної косметичної компанії LUSH в Україні, коли перший магазин відкрився у країні у 2007 році, не було абсолютно нічого складного. «Ми дотримуємося нашої глобальної політики LUSH — ми раді вітати всіх. Ми не ставимо питань про сексуальну орієнтацію, коли приймаємо людей на роботу. Ми вітаємо всіх претендентів незалежно від сексуальної орієнтації, раси, релігії тощо. Ми враховуємо тільки професійні навички. Це те, що дійсно для нас важливо. Різноманіття допомагає нам домагатися кращих результатів. Я знаю, що представникам ЛГБТ+ комфортно працювати на нашу компанію в Україні».[115]

Результати компанії лише підтверджують слова Олени Сурхай. З одного магазину, що відкрився в країні у 2007 році, мережа LUSH на сьогодні розрослася до 14 торгових точок, одного інтернет-магазину та штату, який налічує 120 співробітників, і компанія не має наміру зупинятися на досягнутому. Компанія також щорічно займає першість за індексом корпоративної рівності в Україні[116] у сфері інклюзії спільноти ЛГБТ+, що, на думку Сурхай, виділяє її на тлі конкурентів.

Відкритість LUSH не мала ніякого негативного впливу на її клієнтську базу. «Наші клієнти переважно нейтрально або позитивно реагують на нашу політику з питань інклюзії. Українці зараз стали набагато толерантніші, ніж 10 років тому».[117]

Різноманітний трудовий колектив є одним із ключів до успіху LUSH. «У нашому колективі є люди з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи з Криму та Донбасу, представники спільноти ЛГБТ і люди різного віросповідання. Без політики рівних можливостей працевлаштування ми ризикували би втратити багатьох дійсно талановитих людей, здатних принести нашому бізнесу більше виручки».[118]

Окрім прагматичної мети організувати своїм покупцям безпечніше середовище, включаючи роботу над доступністю фізичних торгових точок у великих ТРЦ для людей з обмеженими фізичними можливостями, Сурхай сподівається, що все більше українських компаній візьмуть приклад із LUSH і почнуть розділяти політику різноманіття й інклюзії у відношенні представників ЛГБТ+. За її словами, «інакше вони можуть втратити багатьох обдарованих і лояльних співробітників».[119]

# Регіональне опитування фахівців з персоналу

# Регіональне опитування фахівців з персоналу

**Проведене об'єднанням Open For Business опитування фахівців з персоналу в чотирьох країнах показало, що бізнес у регіоні в цілому розділяє ідеї різноманіття й інклюзії та усвідомлює комерційну вигоду від підвищення рівня інклюзії.**

## Загальна інформація

Об'єднання Open For Business замовило проведення регіонального опитування фахівців з персоналу для того, щоб краще зрозуміти підходи, практики та прагнення компаній у сфері розширення можливостей для працевлаштування представників ЛГБТ+ та інших меншин. Кадрові фахівці, які беруть на себе всю відповідальність за укомплектування штату організації, часто йдуть у авангарді політики різноманіття й інклюзії, і їхня думка про те, як підвищити інклюзію на робочому місці, має критично важливе значення.

## Методологія

Опитування було проведено серед корпоративних фахівців з досвідом роботи не менше трьох років, які обіймають керівні посади або працюють у відділах, відповідальних за розробку кадрової політики з підбору та розвитку персоналу, у компаніях, штат яких налічує не менше 50 співробітників. Опитування було проведено в період з 9 листопада по 7 грудня 2020 року в чотирьох розглянутих країнах.

Окрім респондентів, залучених до участі в опитуванні нашим підрядником, київською агенцією досліджень ринку Info Sapiens і її місцевими партнерами в інших країнах, в опитуванні також взяли участь організації з чотирьох країн, з якими встигло безпосередньо налагодити контакт об'єднання Open For Business. Загалом було проведено 190 повних онлайн-інтерв'ю. Більш детальну інформацію можна знайти в технічному звіті в додатку на стор. 80. Для цілей цього звіту дані аналізувалися в агрегованому вигляді.

## Ключові результати та висновки

Більшість компаній у регіоні є прихильниками або крайніми прихильниками різноманітного й інклюзивного трудового колективу, до якого входять представники всіх соціальних груп. Майже третина респондентів вважає, що вони стали більше підтримувати політику інклюзії, ніж два або три роки тому, причому кожен четвертий респондент впевнений, що випереджає тенденції інклюзії у своїй країні.

Це дуже обнадійливі результати, адже ініціативи у сфері різноманіття й інклюзії в регіоні значно відстають від ініціатив у західних країнах. Тих респондентів, які заявили, що їхні компанії стали більше або менше підтримувати ідеї інклюзії (n = 62), попросили уточнити свою точку зору та відповісти на питання відкритого типу про те, що змінилося в їхній компанії з плином часу.

У цілому респонденти відзначали, що ідея різноманіття й інклюзії, яка часто є частиною скоординованої стратегії корпоративної соціальної відповідальності, перетворилася на самостійну корпоративну практику. Багато також зробили акцент на більшій гендерній рівності. І лише декілька респондентів окремо згадали інклюзію спільноти ЛГБТ+. Далі наведено деякі безпосередні цитати.

- *«Більше прийняття національних меншин, більш толерантне ставлення до людей з інвалідністю, більше жінок-керівників».*
- *«Просто змінилося саме мислення, на ринок вийшло нове покоління, за яким слідують і нові системи цінностей».*
- *«Якщо раніше за практичну реалізацію цього принципу в рамках повсякденної діяльності компанії відповідали фахівці з персоналу, то тепер за ці питання відповідає керівник відділу з інклюзії й різноманіття, який співпрацює з іншими департаментами як всередині, так і за межами компанії для формування більш інклюзивного середовища».*
- *«Відбулися зміни корпоративної політики за широким спектром питань різноманіття, включаючи інклюзію спільноти ЛГБТ+».*
- *«Різноманіття стало офіційною частиною нашої стратегії корпоративної соціальної відповідальності, яка, у свою чергу, входить до нашої бізнес-стратегії».*

**Висновок.** Компанії в регіоні підтримують ідеї різноманіття та роблять їх частиною своєї корпоративної культури, часто врозріз із загальним політичним і культурним курсом цих усе ще досить закритих і консервативних країн.

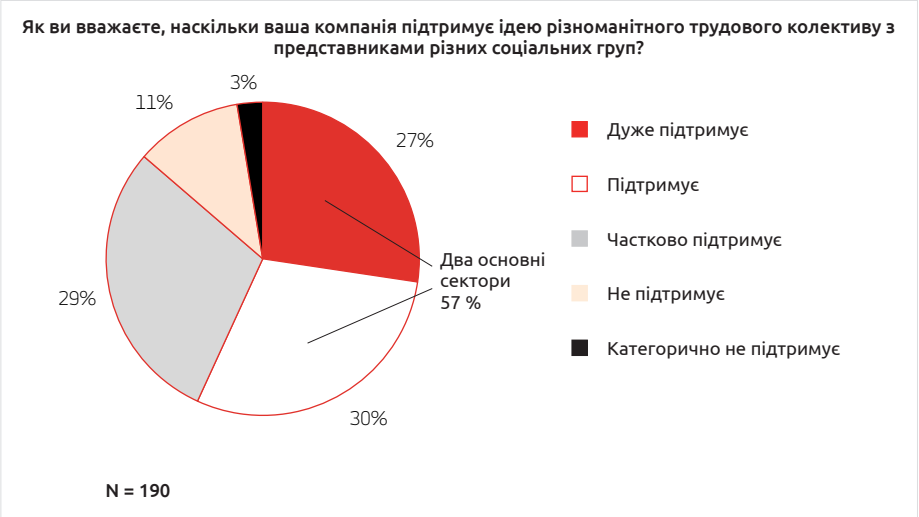



**Рисунок 19. Рівень підтримки ідеї різноманітного трудового колективу з представниками різних соціальних груп**

**Рисунок 20. Динаміка рівня підтримки за останні два-три роки**

**Рисунок 21. Самооцінка політики інклюзії компанії**

Компанії розуміють перевагу наявності різноманітного й інклюзивного трудового колективу. Майже половина респондентів, а то й більше, упевнені в тому, що різноманітний та інклюзивний трудовий колектив надзвичайно або дуже важливий для ряду ключових моментів, які просуває об'єднання Open For Business

**Рисунок 22. Оцінка важливості ключових переваг різноманіття й інклюзії**

Це ключові переваги, які об'єднання Open For Business прагне продемонструвати корпоративній спільноті, і які підкріплюються великими обсягами даних емпіричних досліджень, включаючи наш аналіз очікувань працівників від роботодавця (див. на стор. 66).

В уточнювальному питанні респондентів попросили також розповісти про те, чи бачать вони будь-які інші причини, які могли б підштовхнути компанію до того, щоб формувати більш різноманітний трудовий колектив. Майже чверть респондентів дали розлогу відповідь. Більшість обмежилися загальними відповідями етичного/альтруїстичного характеру, хоча деякі респонденти відзначили, що їхні компанії отримують фінансові стимули за працевлаштування деяких категорій працівників. Декілька респондентів також підкреслили важливість політики різноманіття й інклюзії для потенційних працівників, особливо для представників молодого покоління. Далі наведено деякі приклади відповідей.

- Більша прихильність до цілей розвитку компанії та формування культури толерантності в колективі.
- Податкові пільги за працевлаштування людей з інвалідністю, фінансова допомога від держави за працевлаштування людей старше 50 років.
- Рівне ставлення до представників усіх соціальних груп, повага до працівників.
- Покоління Z дорослішає та приєднується до лав працездатного населення (для них дуже важливі питання рівноправності).
- Позиціонування себе на ринку праці як роботодавця, якому не байдуже і який підтримує меншини, задає тенденції на ринку та вказує напрямок, у якому варто рухатися й іншим компаніям.
- Підтримка прав людини, підтримання рівня доходів для малозабезпечених верств населення за допомогою працевлаштування, що призводить до загального економічного зростання в країні.
- Так і має бути. Гідне, шанобливе ставлення до людини.

**Висновок.** У міру того, як компанії все більше переймають ідеї різноманіття й інклюзії, ми очікуємо, що така політика отримає одноголосну підтримку в корпоративному середовищі.

## Додаткові результати й аналіз даних

Окрім результатів цього опитування, об'єднання Open For Business також зібрало інші дані, які можуть представляти особливий інтерес для керівників відділів з персоналу та з питань інклюзії та різноманіття. Ці дані наведено далі.

- Сучасні стандарти та практики ведення звітності з працевлаштування представників меншин (включно з ЛГБТ+).
- Акції та заходи, спрямовані на залучення й утримання різноманітних кадрів.
- Кращі джерела інформації, які допоможуть компаніям у формуванні більш різноманітного трудового колективу.

Такі дані можна аналізувати за групами соціальних меншин (жінки, співробітники похилого віку, люди з обмеженими фізичними можливостями, етнічні меншини та співробітники ЛГБТ+).

Об'єднання Open For Business також може поділитися результатами аналізу цих та інших даних, викладених у цьому звіті, з розбивкою за країною, за розміром компанії та за глобальною або локальною структурою керування компанією. **За додатковою інформацією звертайтеся на електронну пошту info@open-for-business.org, вказавши в темі листа «ЦСЄ».**

### На закінчення

Об'єднання Open For Business вважає такі результати досить обнадійливими. У міру того, як усе більше компаній, особливо місцевих, починають підтримувати культуру різноманіття, працівникам ЛГБТ+ можна менше боятися того, що розкриття їхньої сексуальної орієнтації може створити їм проблеми на робочому місці. Ми сподіваємося, що з часом такі тенденції лише прогресуватимуть, і все більше компаній почнуть ставити перед собою цілі у сфері різноманіття та контролювати процес їхнього досягнення. Запропоновані інструменти підвищення рівня різноманіття трудового колективу для фахівців з персоналу покликані допомогти компаніям-учасникам об'єднання Open For Business та іншим організаціям розвивати свою політику рівних можливостей та інклюзії, використовуючи результати аналізу даних і натхнення, необхідні для здійснення змін.

# Підсумки за країнами

# Угорщина

## Ситуація з правами ЛГБТ

| Короткий огляд прав ЛГБТ | |
|---|---|
| Рівні права на укладення шлюбу | ✗ |
| Цивільне партнерство | ✓ |
| Законодавство про протидію злочинам на ґрунті ненависті до ЛГБТ+ | ✓ |
| Визнання трансгендерів | ✗ |
| Право представників ЛГБТ+ на всиновлення дітей | ✗ |
| Законодавство про неприпустимість дискримінації ЛГБТ+ на робочому місці | ✓ |

## Економічна ситуація

Зростання та інвестиції

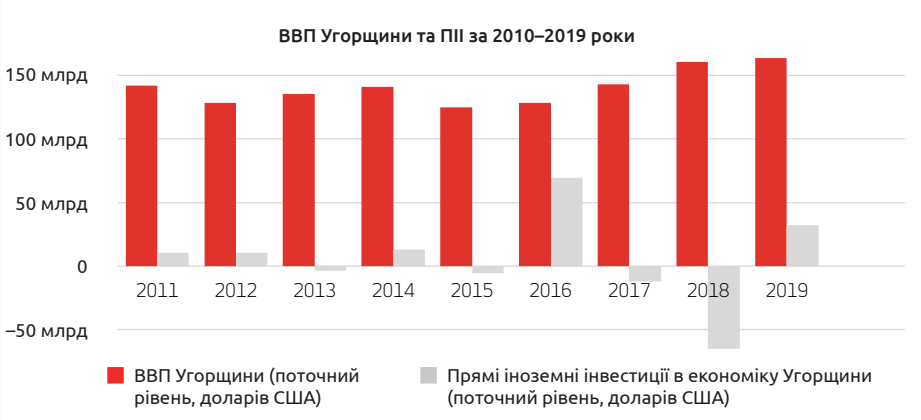



**Рисунок 23. Номінальний ВВП і приплив ПІІ в Угорщині за 2010–2019 роки**

Дані з міграції LinkedIn/Світового банку — звідки приїжджають і куди їдуть кваліфіковані фахівці[120]

| Відтік кадрів — країни, до яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/GBTR | Загалом фахівців виїхало до цієї країни | Відтік кадрів — країни, з яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/GBTR | Загалом фахівців виїхало з цієї країни |
|---|---|---|---|---|---|
| Німеччина | 81 %/87 % | –4,93 | Індія | 37 %/60 % | +2,59 |
| Австрія | 93 %/73 % | –3,03 | Румунія | 78 %/40 % | +1,66 |
| Нідерланди | 93 %/80 % | –2,46 | Бразилія | 74 %/40 % | +1,62 |
| Велика Британія | 93 %/87 % | –2,45 | Туреччина | 26 %/13 % | +1,27 |
| Швейцарія | 70 %/73 % | –2,22 | Україна | 67 %/40 % | +0,75 |

Країни, до яких /з яких виїжджають фахівці — чистий приплив або відплив користувачів LinkedIn з іншої країни, поділений на середню кількість користувачів LinkedIn у цільовій (або обраній) країні за відповідний період часу, помножений на 10 000. Середньорічні показники, січень 2017 — грудень 2019

GBGR/GBTR — Глобальний барометр прав гомосексуалів Франкліна та Маршалла® 2018 і Глобальний барометр прав трансгендерів Франкліна та Маршалла™ 2017

Регіональні та глобальні рейтинги

Бал за рейтингом Rainbow Europe організації ILGA-Europe: 33 %; рейтинг 27/49.

Бал за Глобальним барометром прав гомосексуалів Франкліна та Маршалла® 2018: 89 %/ рівень: B.

Бал за Глобальним барометром прав трансгендерів Франкліна та Маршалла™ 2017: 73 %/ рівень: C.

Ключові дані опитування в рамках звіту агентства Європейського Союзу з основних прав людини за 2020 рік «Довгий шлях до рівноправності ЛГБТІ»[121]

- Стикалися з дискримінацією на роботі через приналежність до ЛГБТІ протягом останніх 12 місяців до участі в опитуванні (24 %).
- Постраждали від фізичного та (або) сексуального насильства через приналежність до ЛГБТІ за останні п'ять років (11 %).
- Стикалися з домаганнями через приналежність до ЛГБТІ за останні 12 місяців (35 %).

Професії майбутнього[122]

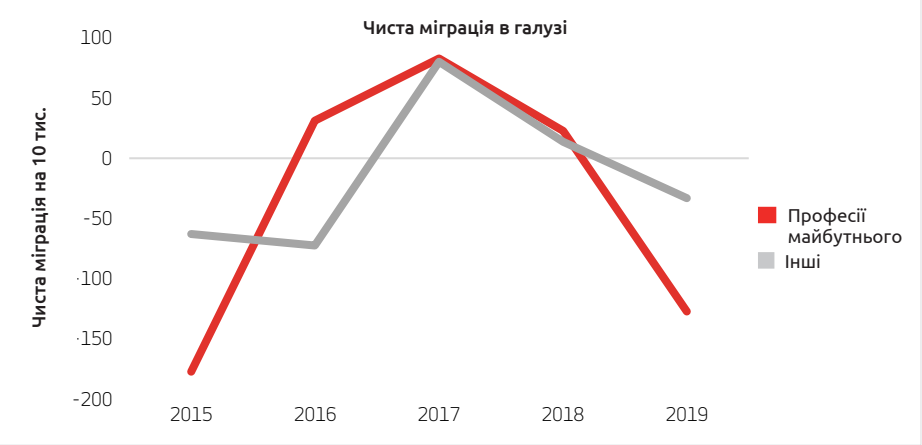



**Рисунок 24. Міграція працівників професій майбутнього та інших професій у 2015–2019 роках в Угорщині**

Не враховуючи невеликий стрибок у 2017 році, Угорщина втрачає свою робочу силу, особливо у сфері «професій майбутнього».

Ключові результати опитування Open For Business

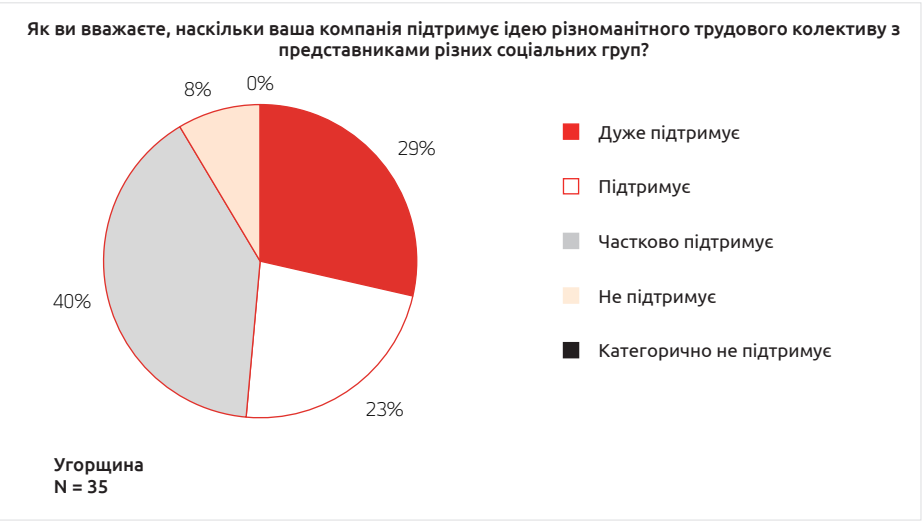



**Рисунок 25. Рівень підтримки ідеї різноманітного трудового колективу з представниками різних соціальних груп в угорських компаніях**

# Польща

## Ситуація з правами ЛГБТ

| Короткий огляд прав ЛГБТ | |
|---|---|
| Рівні права на укладення шлюбу | ✗ |
| Цивільне партнерство | ✗ |
| Законодавство про протидію злочинам на ґрунті ненависті до ЛГБТ+ | ✗ |
| Визнання трансгендерів | ✗ |
| Право представників ЛГБТ+ на всиновлення дітей | ✗ |
| Законодавство про неприпустимість дискримінації ЛГБТ+ на робочому місці | ✓ |

## Економічна ситуація

Зростання та інвестиції

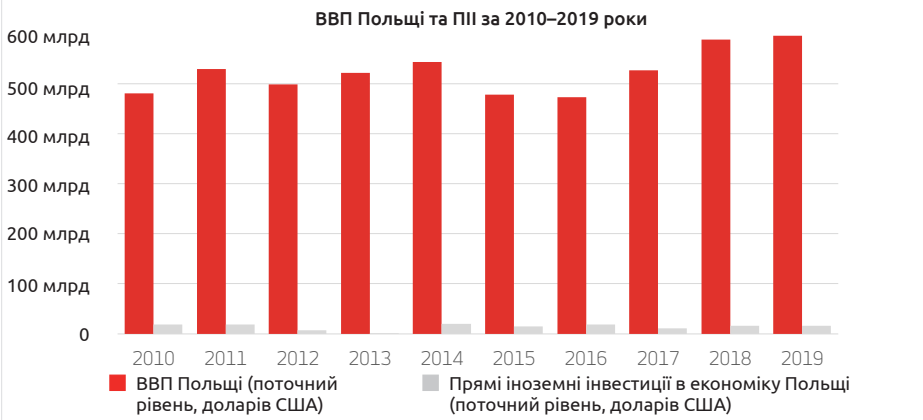



**Рисунок 26. Номінальний ВВП і приплив ПІІ в Польщі за 2010–2019 роки**

Дані з міграції LinkedIn/Світового банку — звідки приїжджають і куди їдуть кваліфіковані фахівці

| Відтік кадрів — країни, до яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/GBTR | Загалом фахівців виїхало до цієї країни | Відтік кадрів — країни, з яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/GBTR | Загалом фахівців виїхало з цієї країни |
|---|---|---|---|---|---|
| Німеччина | 81 %/87 % | –1,61 | Україна | 67 %/40 % | +2,59 |
| Швейцарія | 70 %/73 % | –1,27 | Індія | 37 %/60 % | +1,66 |
| Нідерланди | 93 %/80 % | –0,85 | Білорусь | 22 %/20 % | +1,62 |
| Іспанія | 93 %/67 % | –0,70 | Туреччина | 26 %/13 % | +1,27 |
| Австралія | 89 %/80 % | –0,58 | Бразилія | 74 %/40 % | +0,75 |

Країни, до яких /з яких виїжджають фахівці — чистий приплив або відплив користувачів LinkedIn з іншої країни, поділений на середню кількість користувачів LinkedIn у цільовій (або обраній) країні за відповідний період часу, помножений на 10 000. Середньорічні показники, січень 2017 — грудень 2019

GBGR/GBTR — Глобальний барометр прав гомосексуалів Франкліна та Маршалла® 2018 і Глобальний барометр прав трансгендерів Франкліна та Маршалла™ 2017

**Регіональні та глобальні рейтинги**

Бал за рейтингом Rainbow Europe організації ILGA-Europe: 16 %; рейтинг 42/49.

Бал за Глобальним барометром прав гомосексуалів Франкліна та Маршалла® 2018: 67 %/ рівень: D.

Бал за Глобальним барометром прав трансгендерів Франкліна та Маршалла™ 2017: 47 %/ рівень: F.

**Ключові дані опитування в рамках звіту агентства Європейського Союзу з основних прав людини за 2020 рік «Довгий шлях до рівноправності ЛГБТІ»**

- Стикалися з дискримінацією на роботі через приналежність до ЛГБТІ протягом останніх 12 місяців до участі в опитуванні (24 %).
- Постраждали від фізичного та (або) сексуального насильства через приналежність до ЛГБТІ за останні п'ять років (15 %).
- Стикалися з домаганнями через приналежність до ЛГБТІ за останні 12 місяців (42 %).

**Професії майбутнього**

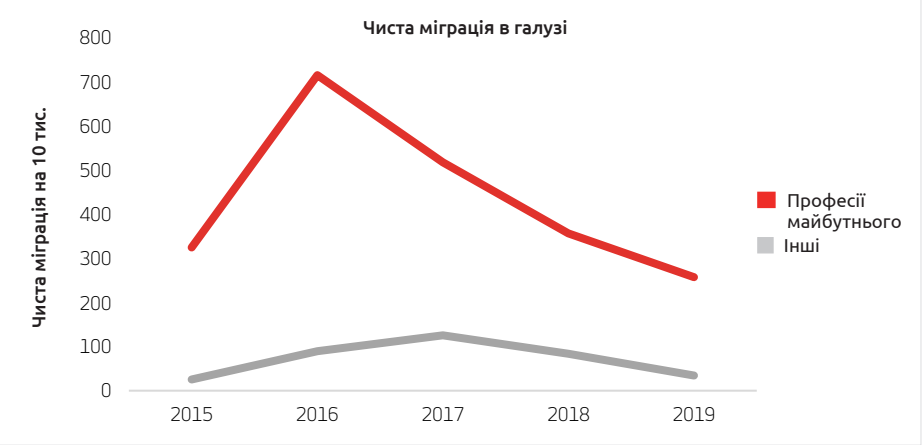



**Рисунок 27. Міграція працівників професій майбутнього та інших професій у 2015–2019 роках у Польщі**

Приплив кваліфікованих фахівців зі сфери «професій майбутнього» до Польщі стрімко скоротився за останні п'ять років.

**Ключові результати опитування Open For Business**

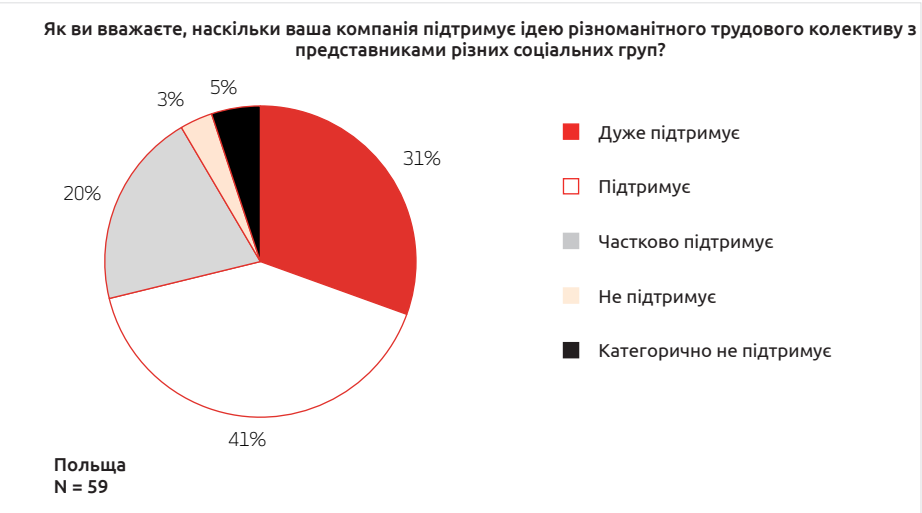



**Рисунок 28. Рівень підтримки ідеї різноманітного трудового колективу з представниками різних соціальних груп у польських компаніях**

# Румунія

## Ситуація з правами ЛГБТ

| Короткий огляд прав ЛГБТ | |
|---|---|
| Рівні права на укладення шлюбу | ✗ |
| Цивільне партнерство | ✗ |
| Законодавство про протидію злочинам на ґрунті ненависті до ЛГБТ+ | ✓ |
| Визнання трансгендерів | ✓ |
| Право представників ЛГБТ+ на всиновлення дітей | ✓ |
| Законодавство про неприпустимість дискримінації ЛГБТ+ на робочому місці | ✓ |

## Економічна ситуація

Зростання та інвестиції

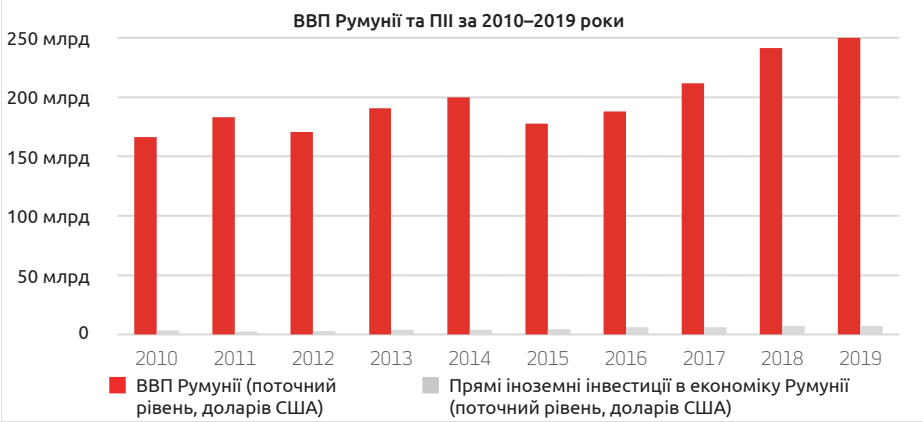



**Рисунок 29. Номінальний ВВП і приплив ПІІ в Румунії за 2010–2019 роки**

Дані з міграції LinkedIn/Світового банку — звідки приїжджають і куди їдуть кваліфіковані фахівці

| Відтік кадрів — країни, до яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/GBTR | Загалом фахівців виїхало до цієї країни | Відтік кадрів — країни, з яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/GBTR | Загалом фахівців виїхало з цієї країни |
|---|---|---|---|---|---|
| Велика Британія | 93 %/87 % | –8,11 | Молдова | 52 %/40 % | +1,27 |
| Німеччина | 81 %/87 % | –3,31 | Туреччина | 26 %/13 % | +0,35 |
| Нідерланди | 93 %/80 % | –1,91 | Італія | 78 %/60 % | +0,27 |
| Франція | 96 %/93 % | –1,15 | Індія | 37 %/60 % | +0,06 |
| Іран | 7 %/20 % | –0,98 | Катар | 15 %/13 % | +0,06 |

Країни, до яких /з яких виїжджають фахівці — чистий приплив або відплив користувачів LinkedIn з іншої країни, поділений на середню кількість користувачів LinkedIn у цільовій (або обраній) країні за відповідний період часу, помножений на 10 000. Середньорічні показники, січень 2017 — грудень 2019

GBGR/GBTR — Глобальний барометр прав гомосексуалів Франкліна та Маршалла® 2018 і Глобальний барометр прав трансгендерів Франкліна та Маршалла™ 2017

Регіональні та глобальні рейтинги

Бал за рейтингом Rainbow Europe організації ILGA-Europe: 19 %; рейтинг 39/49.

Бал за Глобальним барометром прав гомосексуалів Франкліна та Маршалла® 2018: 78 %/ рівень: C.

Бал за Глобальним барометром прав трансгендерів Франкліна та Маршалла™ 2017: 40 %/ рівень: F.

Ключові дані опитування в рамках звіту агентства Європейського Союзу з основних прав людини за 2020 рік «Довгий шлях до рівноправності ЛГБТІ»

- Стикалися з дискримінацією на роботі через приналежність до ЛГБТІ протягом останніх 12 місяців до участі в опитуванні (23 %).
- Постраждали від фізичного та (або) сексуального насильства через приналежність до ЛГБТІ за останні п'ять років (15 %).
- Стикалися з домаганнями через приналежність до ЛГБТІ за останні 12 місяців (44 %).

Професії майбутнього

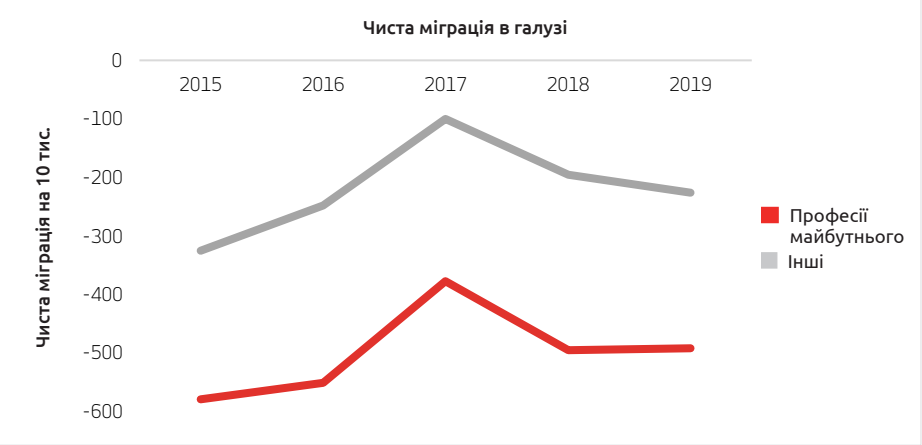



**Рисунок 30. Міграція працівників професій майбутнього та інших професій у 2015–2019 роках у Румунії**

Після незначного уповільнення міграції у 2017 році Румунія продовжує втрачати кваліфікованих фахівців, особливо у сфері «професій майбутнього».

Ключові результати опитування Open For Business

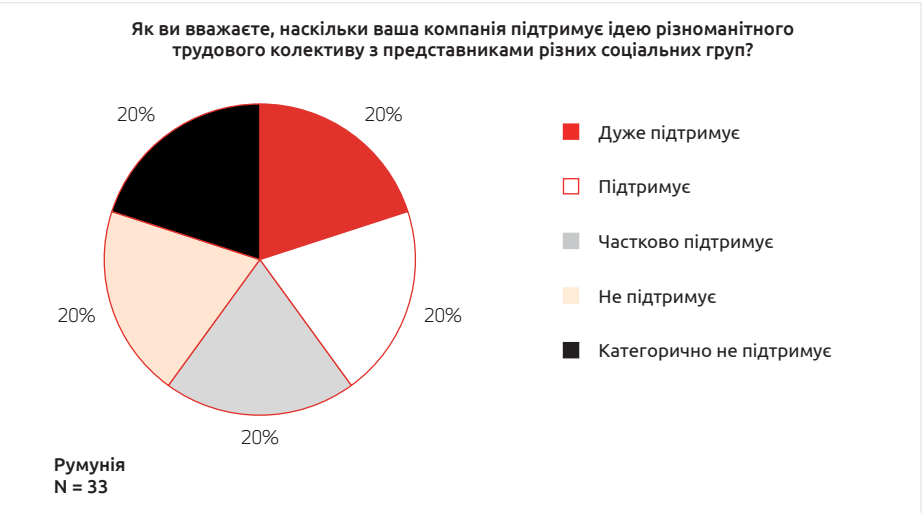



**Рисунок 31. Рівень підтримки ідеї різноманітного трудового колективу з представниками різних соціальних груп у румунських компаніях**

# Україна

## Ситуація з правами ЛГБТ

| Короткий огляд прав ЛГБТ | |
|---|---|
| Рівні права на укладення шлюбу | ✗ |
| Цивільне партнерство | ✗ |
| Законодавство про протидію злочинам на ґрунті ненависті до ЛГБТ+ | ✓ |
| Визнання трансгендерів | ✓ |
| Право представників ЛГБТ+ на всиновлення дітей | ✓ |
| Законодавство про неприпустимість дискримінації ЛГБТ+ на робочому місці | ✓ |

## Економічна ситуація

Зростання та інвестиції

**Рисунок 32. Номінальний ВВП і приплив ПІІ в Україні за 2010–2019 роки**

Дані з міграції LinkedIn/Світового банку — звідки приїжджають і куди їдуть кваліфіковані фахівці

| Відтік кадрів — країни, до яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/GBTR | Загалом фахівців виїхало до цієї країни | Відтік кадрів — країни, з яких виїжджають фахівці | Бал GBGR/GBTR | Загалом фахівців виїхало з цієї країни |
|---|---|---|---|---|---|
| Сполучені Штати Америки | 74 %/33 % | –8,78 | Індія | 37 %/60 % | +0,45 |
| Польща | 67 %/47 % | –5,75 | Туреччина | 26 %/13 % | +0,23 |
| Німеччина | 81 %/87 % | –2,82 | Казахстан | 33 %/27 % | +0,10 |
| Канада | 96 %/80 % | –2,41 | Єгипет | 22 %/13 % | +0,09 |
| Велика Британія | 93 %/87 % | –1,31 | Молдова | 52 %/40 % | +0,09 |

Країни, до яких /з яких виїжджають фахівці — чистий приплив або відплив користувачів LinkedIn з іншої країни, поділений на середню кількість користувачів LinkedIn у цільовій (або обраній) країні за відповідний період часу, помножений на 10 000. Середньорічні показники, січень 2017 — грудень 2019

GBGR/GBTR — Глобальний барометр прав гомосексуалів Франкліна та Маршалла® 2018 і Глобальний барометр прав трансгендерів Франкліна та Маршалла™ 2017

Регіональні та глобальні рейтинги

Бал за рейтингом Rainbow Europe організації ILGA-Europe: 22 %; рейтинг 36/49.

Бал за Глобальним барометром прав гомосексуалів Франкліна та Маршалла® 2018: 67 %/ рівень: D.

Бал за Глобальним барометром прав трансгендерів Франкліна та Маршалла™ 2017: 40 %/ рівень: F.

Професії майбутнього

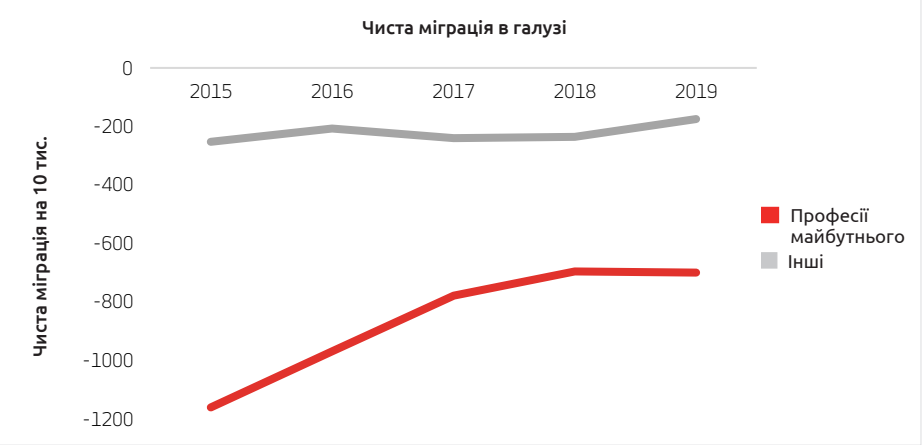



**Рисунок 33. Міграція працівників професій майбутнього та інших професій у 2015–2019 роках в Україні**

Ситуація з відтоком кваліфікованих фахівців у сфері «професій майбутнього» з України незначно покращилася.

Ключові результати опитування Open For Business

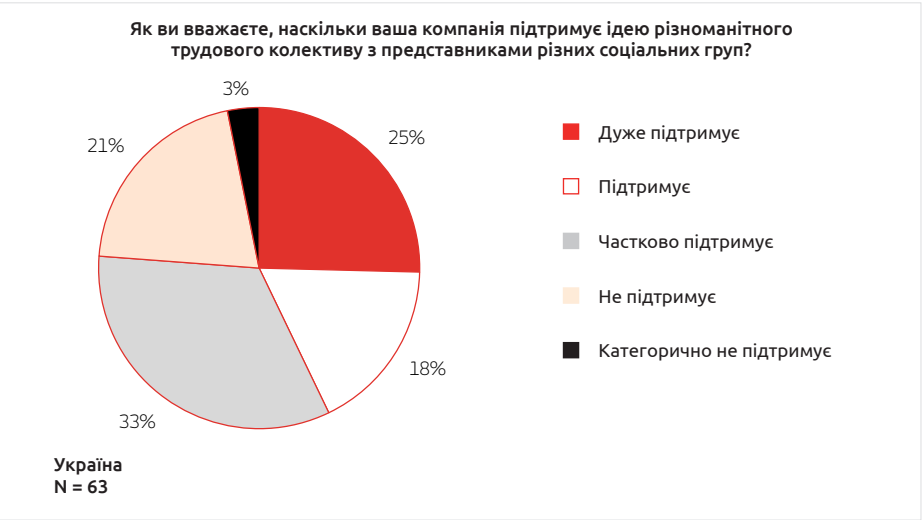



**Рисунок 34. Рівень підтримки ідеї різноманітного трудового колективу з представниками різних соціальних груп в українських компаніях**

# Методологія та джерела

A Технічний звіт за результатами опитування

B Статистика у сфері охорони здоров'я

C Статистика у сфері національної продуктивності праці

D Методологія глобальних барометрів Франкліна та Маршалла

E Рівні права громадян на укладення шлюбу й аналіз бізнес-кейса (документ IBEC)

# A. Технічний звіт за результатами опитування

Соціальне опитування було проведено київською агенцією досліджень ринку Info Sapiens у чотирьох країнах: Угорщини, Польщі, Румунії та України.

## Дати збору даних на місцях

- Україна: 12 листопада 2020 р. — 28 листопада 2020 р. Через технічні проблеми активна фаза набору респондентів почалася 18 листопада.
- Польща: 13 листопада 2020 р. — 18 листопада 2020 р.
- Угорщина: 9 листопада 2020 р. — 19 листопада 2020 р.
- Румунія: 9 листопада 2020 р. — 18 листопада 2020 р.

Окремі посилання на участь в опитуванні для кожної країни також були розіслані контактам об'єднання Open For Business у чотирьох країнах. Усі посилання Open for Business були активні в період з 11 листопада по 7 грудня 2020 року.

## Метод відбору респондентів і проведення опитування

- Україна: Використовувався метод відбору респондентів за телефоном і в онлайн-режимі (електронною поштою). Респонденти отримували посилання на опитування, яке вони проходили самостійно.
- Польща: Онлайн-платформа партнерів у Польщі дозволяла проводити опитування без телефонного відбору. Посилання надавалося через платформу, і респонденти, які відповідали критеріям, проходили опитування.
- Угорщина: Використовувався метод відбору респондентів за телефоном. Якщо респондент відповідав критеріям для участі в опитуванні, фахівець із підбору респондентів заповнював опитування разом з респондентом після телефонної розмови.
- Румунія: Використовувався метод відбору респондентів за телефоном. Респонденти отримували посилання на опитування, яке вони проходили самостійно.

## Розмір вибірки: 190 респондентів з чотирьох країн (Україна, Польща, Угорщина, Румунія)

| Країна | Відбір респондентів | Розмір вибірки |
|---|---|---|
| **Україна** | Респонденти Info Sapiens | 30 |
| | Респонденти Open For Business | 33 |
| | Загалом | 63 |
| **Польща** | Респонденти Info Sapiens | 42 |
| | Респонденти Open For Business | 17 |
| | Загалом | 59 |
| **Угорщина** | Респонденти Info Sapiens | 30 |
| | Респонденти Open For Business | 5 |
| | Загалом | 35 |
| **Румунія** | Респонденти Info Sapiens | 30 |
| | Респонденти Open For Business | 3 |
| | Загалом | 33 |
| **Разом** | | **190** |

**Критерії скринінгу**

- Старші керівники кадрової служби — не менше трьох років досвіду роботи з персоналом.
- Середні та великі підприємства (50+ співробітників).
- М'яка квота на міжнародні організації.

**Тривалість інтерв'ю**

Тривалість інтерв'ю становила сім-вісім хвилин.

**Зважування**

У рамках цього дослідження методи зважування не застосовувалися.

**Уведення й обробка даних**

Відповіді респондентів реєструвалися автоматично. Питання відкритого формату перекладалися на англійську мову. Дані оброблялися за допомогою програмного забезпечення IBM SPSS.

**Складнощі та проблеми**

Під час виконання проєкту будь-яких серйозних проблем не виникало. Опитувальник заповнювався без проблем і був зрозумілий для керівників кадрової служби в усіх країнах. У разі виникнення будь-яких питань/складнощів респонденти могли зв'язатися з контактною особою Info Sapiens (партнерами Info Sapiens на місцях) для вирішення всіх питань.

# B. Методологія розрахунку втрат у сфері охорони здоров’я через дискримінацію ЛГБТ+

Методологія розрахунку економічних втрат у країнах ЦСЄ через ВІЛ і депресії серед спільноти ЛГБТ+ була заснована на аналізі Світового банку по Індії, який, у свою чергу, ґрунтується на глобальних належних практиках оцінки економічного впливу захворювань.

Міра шкоди у сфері охорони здоров’я, яка використовувалася для розрахунку сумарного економічного збитку, ґрунтувалася на кількості втрачених років життя з поправкою на тривалість інвалідності (DALY) для певного захворювання. Така методологія відповідає рекомендаціям Комісії з макроекономіки та охорони здоров’я Всесвітньої організації охорони здоров’я. Такий показник відображає сумарну кількість років життя з втратою працездатності та кількість втрачених років життя в результаті захворювання.

Показник DALY відображає сукупну кількість втрачених років можливої економічної активності.

Для кожного розрахунку використовувався «високий» і «низький» сценарій, щоб відобразити різні статистичні оцінки чисельності представників ЛГБТ+ та рівня поширеності проблем зі здоров’ям. Це дає змогу вивести консервативний діапазон економічних збитків і гарантувати, що кінцева оцінка не завищена.

**Покроковий процес розрахунків описаний нижче.**

Розрахунок того, наскільки частіше захворювання зустрічається серед представників ЛГБТ+. Передбачається, що за відсутності дискримінації ЛГБТ+ показники захворюваності серед представників ЛГБТ+ і серед загального населення мали б зрівнятися.

1. Частота надмірної захворюваності помножується на оціночну чисельність населення ЛГБТ+, щоб визначити кількість представників ЛГБТ+, які захворіли через дискримінацію ЛГБТ+.
2. Визначається, яка частка загальної кількості населення має захворювання через дискримінацію ЛГБТ+.
3. Частка такого населення помножується на загальну кількість років DALY для відповідного захворювання, щоб визначити кількість років DALY, зумовлених дискримінацією ЛГБТ+.
4. Кількість років DALY помножується на однократний-трикратний розмір доходу на душу населення, щоб розрахувати еквівалент утраченої економічної активності відповідно до рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров’я.

**Далі наведено приклад розрахунку збитків, заподіяних економіці Румунії у зв’язку з підвищеною частотою випадків депресії через дискримінацію ЛГБТ+ (високий сценарій).**

1. Надмірна захворюваність = захворюваність серед населення ЛГБТ+ мінус захворюваність серед загального населення
   6,5 % = 11,5 % – 5,0 %
2. Надмірна кількість представників ЛГБТ+ із депресією = надмірна захворюваність * розрахунковий розмір населення ЛГБТ+ (15–54)
   21 665 = 6,5 % × 333 310
3. Надмірна кількість представників ЛГБТ+ із депресією як відсоток від загального населення з депресією = надмірна кількість представників ЛГБТ+ із депресією / загальна кількість громадян Румунії з депресією
   2,2 % = 21 665 / 982 000
4. Надмірний показник DALY за депресією через дискримінацію ЛГБТ+ = надмірна кількість представників ЛГБТ+ із депресією як відсоток від загального населення з депресією * DALY за депресією
   183,58 = 2,2 % × 8321,20
5. Економічні збитки = надмірний показник DALY за депресією через дискримінацію ЛГБТ+ * трикратний дохід на душу населення
   7 056 816,54 дол. США = 183,58 × 38 439 дол. США

# C. Методологія розрахунку розриву в заробітній платі або втраченої продуктивності праці через дискримінацію ЛГБТ+

**Наші розрахунки розриву в заробітній платі також слідували моделі Світового банку.**

1. Розраховується сумарний дохід, який заробляє все працевлаштоване населення в країні.
2. Цей сумарний дохід помножується на відсоток розрахункової чисельності населення ЛГБТ+ для розрахунку загальної потенційної заробітної плати спільноти ЛГБТ+. Як консервативну оцінку ми взяли частку населення ЛГБТ+ на рівні 3 %.
3. Загальна потенційна заробітна платня спільноти ЛГБТ+ помножується на 15 % для оцінки верхньої межі втраченої продуктивності праці.

**Далі наведено приклад розрахунку втраченої продуктивності праці через дискримінацію ЛГБТ+ у Польщі в доларах США (високий сценарій).**

1. Загальний зароблений дохід = працевлаштоване населення * середньорічний дохід
   262 830 006 399 дол. США = 16 644 000 * 15 791,28 дол. США
2. Загальна потенційна заробітна плата спільноти ЛГБТ+ = загальний зароблений дохід * частка працівників ЛГБТ+
   7 884 900 192 дол. США = 262 830 006 399 дол. США * 0,03
3. Втрачена заробітна платня = загальна потенційна заробітна платня спільноти ЛГБТ+ * 15 %
   1 182 735 029 дол. США

# D. Методологія глобальних барометрів Франкліна та Маршалла

**Глобальні барометри F&M** — це барометри прав людини, які використовуються для оцінки того, якою мірою різні країни захищають або переслідують сексуальні та гендерні меншини. **Глобальний барометр прав гомосексуалів (GBGR®)** складається з 27 пунктів, розроблених і виведених на підставі міжнародних принципів у сфері прав людини з акцентом на права людей із сексуальних меншин (виноска 1). **Глобальний барометр прав трансгендерів (GBTR™)** — це ще один барометр, розроблений за аналогією з барометром GBGR, який складається з 15 пунктів, що стосуються безпосередньо меншин за ознакою гендерної ідентичності (виноска 2).

Глобальні барометри Франкліна та Маршалла забезпечують основу для об'єктивного документування, рівномірного моніторингу та аналізу глобального прогресу у сфері захисту прав людини серед представників ЛГБТ. Ці барометри стали першими у своєму роді статистичними інструментами, які дають змогу порівнювати країни за показниками у сфері прав представників ЛГБТ за єдиною шкалою за різні роки, використовуючи ті самі питання з прав людини.

**В останні рейтинги за глобальними барометрами було включено 203 країни, які пройшли оцінку за критеріями захисту прав меншин за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, за результатами якої країні присвоювався рейтинг від A до F**

Глобальні барометри оцінюють країни за шкалою від 0 до 100 відсотків залежно від ступеня захисту або переслідування представників ЛГБТ. Для оцінки за кожним пунктом використовуються двійкові змінні, 0 або 1. Кожен пункт глобальних барометрів має рівну вагу. Країна отримує один бал, якщо є дані про те, що відповідне твердження є справедливим у відношенні такої країни, і нуль балів, якщо відповідне твердження до країни не застосовується. Наприклад, за пунктом **«Відсутність смертної кари за сексуальну орієнтацію»** країнам, у яких відсутня смертна кара за сексуальну орієнтацію, присвоюється один бал, у той час як країнам, у яких є смертна кара за сексуальну орієнтацію, присвоюється нуль балів.

| Категорія GBGR/GBTR | Бал GBGR/GBTR | Відповідний рейтинг згідно з доповіддю про ситуацію з правами людини | Опис рейтингів |
|---|---|---|---|
| Захист | 90–100 % | A | Відмінно |
| Толерантність | 80–89 % | B. | Дуже добре |
| Опір | 70–79 % | C. | Середньо |
| Відсутність толерантності | 60–69 % | D. | Незадовільно |
| Переслідування | 0–59 % | F. | Дуже погано |

**Пункти барометра розділені на п'ять основних аспектів**

**Аспект I:** юридичний захист
**Аспект II:** фактичний захист
**Аспект III:** захист прав ЛГБТ
**Аспект IV:** соціально-економічні права
**Аспект V:** переслідування в суспільстві

Вищевказана класифікація дає змогу провести узагальнений аналіз не лише захисту прав меншин ЛГБТ у країні на юридичному рівні, але й їхнього захисту на практиці, стану масової активності громадянського суспільства та наявності (або відсутності) громадських запобіжників насильства у відношенні представників ЛГБТ.

Відмінною рисою барометрів є **потрійна верифікація** даних. Процес потрійної верифікації є масштабним і суворим. На сьогоднішні до процесу верифікації залучається понад 50 незалежних експертів з більш ніж 40 країн для забезпечення цілісності й точності набору даних з глобальних барометрів.

## Виноска 1. Лист оцінювання GBGR

| Номер пункту | Лист оцінювання Глобального барометра прав гомосексуалів |
|---|---|
| | ЮРИДИЧНИЙ ЗАХИСТ СЕКСУАЛЬНИХ МЕНШИН |
| 1 | Відсутність смертної кари за сексуальну орієнтацію |
| 2 | Відсутність довічного ув'язнення за сексуальну орієнтацію |
| 3 | Відсутність тюремного терміну за сексуальну орієнтацію |
| 4 | Сексуальна орієнтація не вважається кримінальним злочином |
| 5 | Сексуальна орієнтація врахована в законодавстві про протидію злочинам на ґрунті ненависті |
| 6 | Представники сексуальних меншин мають право нести військову службу на загальних підставах |
| 7 | Дозволені цивільні союзи серед сексуальних меншин |
| 8 | Дозволені одностатеві шлюби |
| | ФАКТИЧНИЙ (ГРОМАДЯНСЬКИЙ І ПОЛІТИЧНИЙ) ЗАХИСТ СЕКСУАЛЬНИХ МЕНШИН |
| 9 | Захист від необґрунтованих арештів на підставі сексуальної орієнтації |
| 10 | Глава держави підтримує легалізацію гомосексуальності |
| 11 | Глава держави підтримує одностатеві цивільні союзи / одностатеві шлюби |
| 12 | Більшість громадян підтримують гомосексуальність |
| 13 | Законодавство країни передбачає переслідування за розпалювання ненависті на ґрунті сексуальної орієнтації |
| 14 | Сексуальні меншини мають право на недоторканність приватного життя |
| 15 | Сексуальна орієнтація не позбавляє громадянина права на справедливе правосуддя |
| | ЗАХИСТ ПРАВ ЛГБТ |
| 16 | Дозволена юридична реєстрація організацій ЛГБТ |
| 17 | У країні існують організації ЛГБТ |
| 18 | Організаціям ЛГБТ гарантовано право на свободу та безпеку мирних зібрань |
| 19 | Держава дозволяє заходи на підтримку гідності ЛГБТ |
| 20 | Правоохоронні органи забезпечують безпеку учасників заходів на підтримку гідності ЛГБТ |
| | СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРАВА |
| 21 | Законодавство у сфері справедливого вирішення житлових питань без дискримінації охоплює ознаку сексуальної орієнтації |
| 22 | Законодавство у сфері заборони дискримінації на робочому місці охоплює ознаку сексуальної орієнтації |
| | ПЕРЕСЛІДУВАННЯ В СУСПІЛЬСТВІ |
| 23 | Відсутність відомих випадків убивства представників сексуальних меншин |
| 24 | Відсутність відомих випадків насильства проти сексуальних меншин |
| 25 | Злочини на ґрунті сексуальної орієнтації розслідуються поліцією |
| 26 | Одностатеві пари мають право спільно всиновлювати дітей |
| 27 | Відсутність дискримінації у сфері доступу до медичного обслуговування за ознакою сексуальної орієнтації |

**Виноска 2. Лист оцінювання GBTR з двома додатковими пунктами, які були додані до набору даних у 2018 році**

| Номер пункту | Лист оцінювання Глобального барометра прав трансгендерів |
|---|---|
| | ЮРИДИЧНИЙ ЗАХИСТ МЕНШИН ЗА ОЗНАКОЮ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ |
| 1 | Країна на законодавчому рівні визнає гендерну ідентичність |
| 2 | Гендерна ідентичність не вважається кримінальним злочином |
| 3 | Гендерні меншини мають право нести військову службу |
| 4 | Для визнання гендерної ідентичності не потрібне підтвердження фізіологічних змін |
| 5 | Для визнання гендерної ідентичності не потрібен психіатричний діагноз |
| | ФАКТИЧНИЙ (ГРОМАДЯНСЬКИЙ І ПОЛІТИЧНИЙ) ЗАХИСТ МЕНШИН ЗА ОЗНАКОЮ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ |
| 6 | Відсутність необґрунтованих арештів на підставі гендерної ідентичності |
| | ЗАХИСТ ПРАВ ЛГБТ |
| 7 | Дозволена юридична реєстрація організацій ЛГБТ |
| 8 | У країні існують організації ЛГБТ |
| 9 | Організаціям ЛГБТ гарантовано право на свободу та безпеку мирних зібрань |
| 10 | Держава дозволяє заходи на підтримку гідності ЛГБТ |
| 11 | Правоохоронні органи забезпечують безпеку учасників заходів на підтримку гідності ЛГБТ |
| | СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРАВА |
| 12 | Законодавство у сфері справедливого вирішення житлових питань без дискримінації охоплює ознаку гендерної ідентичності |
| 13 | Законодавство у сфері заборони дискримінації на робочому місці охоплює ознаку гендерної ідентичності |
| | ПЕРЕСЛІДУВАННЯ В СУСПІЛЬСТВІ |
| 14 | Відсутність відомих випадків вбивства представників гендерних меншин |
| 15 | Відсутність відомих випадків насильства проти гендерних меншин |
| 16 | Злочини на ґрунті гендерної ідентичності розслідуються поліцією |
| 17 | Відсутність дискримінації у сфері доступу до медичного обслуговування за ознакою гендерної ідентичності |

Для отримання більш детальної інформації зверніться до представника Глобальних барометрів F&M Основна контактна особа: д-р Сьюзан Дикліч-Нельсон, gbgr@fandm.edu.

# E. Рівні права громадян на укладення шлюбу й аналіз бізнес-кейса

**Підтримка рівних прав громадян на укладення офіційного шлюбу має сприятливі наслідки для бізнесу, для працівників і для Ірландії.**

**Сприятливі наслідки для Ірландії**

- Ірландія — це різноманітне суспільство з відкритою економікою, яка має репутацію інклюзивної та толерантної країни. Толерантність і прийняття різноманіття розглядаються компаніями та людьми як показник, що лежить в основі культури креативності — ключової якості для досягнення успіху.
- Людський капітал — це ключ до економічного зростання. Конкурентоспроможність досягається за рахунок наявності висококваліфікованої, креативної робочої сили, яка легко адаптується, а значить, здатність залучати та утримувати найкращі кадри набуває вкрай важливого значення. Репутація Ірландії як гостинної країни, яка поважає різноманіття й інклюзію, допомагає країні залучати та утримувати місцевих і міжнародних фахівців. Дослідження показують, що міленіали, наприклад, вибирають, де їм жити та працювати, керуючись низкою критеріїв, які включають у себе визнання та повагу їхньої індивідуальності.
- Багато організацій мають сильну політику у сфері інклюзії та різноманіття, яка вважається ядром для формування командного духу в колективі та створення умов для процвітання персоналу. Усі ці зусилля можуть виявитися марними, якщо країна, у якій розташовані такі компанії, не до кінця розділяє ідеали різноманіття й інклюзії у сфері працевлаштування. Міжнародні організації віддають перевагу країнам, де їхні співробітники можуть розраховувати на підтримку та рівне ставлення, знаючи, що це підвищує продуктивність праці та охоплення ринку.
- Підтримка офіційних шлюбів ще більше зміцнює репутацію Ірландії як чудового місця для ведення бізнесу.

**Сприятливі наслідки для бізнесу**

- Різноманіття та інклюзія відкривають реальні можливості для досягнення ключових бізнес-цілей, пошуку ефективніших рішень проблем і створення умов для процвітання підприємництва, креативності та інновацій.
- Хоча інвестори завжди зацікавлені у фінансово стійких організаціях, останнім часом усе більше уваги починають приділяти таким факторам, як прихильність до ідей різноманіття, що перетворює політику різноманіття в наочний бізнес-кейс отримання додаткової вигоди.
- Різноманітне й інклюзивне робоче середовище дозволяє працівникам відчувати комфорт і підтримку з боку керівництва, що створює необхідні умови для високої продуктивності праці в організації.
- Багато компаній мають сильну політику у сфері різноманіття й інклюзії лесбійок, геїв, бісексуалів і трансгендерів (ЛГБТ), яка вважається ядром для формування командного духу в колективі. Якщо організація позиціонує себе як відкриту компанію, яка поважає різноманіття, яка не допускає дискримінації та яка виступає на підтримку рівних прав на укладення шлюбу, це говорить усім її співробітникам і клієнтам про її прихильність до ідей інклюзії.

**Сприятливі наслідки для працівників**

- Люди працюють найкраще тоді, коли вони можуть бути собою та відчувають себе комфортно у своєму робочому середовищі.
- Робоче середовище, у якому торжествує різноманіття, а людям не потрібно приховувати окремі аспекти своєї особистості, підвищує ступінь залученості персоналу, індивідуальну продуктивність і впевненість у компанії, що допомагає організації втілювати свої цінності на практиці.
- Підтримка офіційних шлюбів наочно показує працівникам, що організація готова відстоювати честь і гідність усіх без винятку членів свого трудового колективу.
- Ірландія має можливість приєднатися до ряду інших країн, які вітають рівні права на шлюб, де співробітники та інші стейкхолдери можуть вільно жити, як їм хочеться, повноцінним і щасливим життям.

Референдум стосується виключно рівних прав на укладення офіційних шлюбів. Церковні шлюби не зачіпаються.

# Джерела


1 The Globe Post (2018) "Romania's Referendum Proves LGBT Citizens' Rights are Far from Protected," доступно за посиланням https://theglobepost.com/2018/10/14/romania-referendum-lgbt/

2 Euronews (2020) "Hungary's new anti-transgender law is threatening to set hard-won LGBT rights back decades," доступно за посиланням https://www.euronews.com/2020/06/01/hungary-s-new-anti-transgender-law-is-threatening-to-set-hard-won-lgbt-rights-back-decades

3 BBC News (2020) "Hungary bans same-sex couples from adopting children," доступно за посиланням https://www.bbc.com/news/world-europe-55324417

4 France24 (2020) "LGBT-free zones' in Poland are 'unacceptable', says EU Commissioner for Equality," доступно за посиланням https://www.france24.com/en/europe/20200629-helena-dalli-eu-commissioner-for-equality-lgbt-free-zones-in-poland-are-unacceptable

5 France24 (2015) "Masked men attack Ukraine gay rights activists," доступно за посиланням https://www.france24.com/en/20150815-masked-men-attack-ukraine-gay-rights-activists-odessa

6 Deutsche Welle (2019) "Homophobia in Poland still deeply entrenched," https://www.dw.com/en/homophobia-in-poland-still-deeply-entrenched/a-49720087

7 Los Angeles Times (2020) "Amid growing hostility, some in Poland's LGBTQ community make a difficult choice: Leave," https://www.latimes.com/world-nation/story/2020-08-06/lgbt-people-poland-choosing-to-leave

8 Barron's (2020) "Hungary MPs Approve Package Of Anti-LGBT Measures," https://www.barrons.com/news/hungary-mps-pass-package-of-anti-lgbt-measures-01608041404

9 Forbes (2020) "Transgender people in Hungary Lose Right to Gender Recognition," доступно за посиланням https://www.forbes.com/sites/jamiewareham/2020/05/19/hungary-makes-it-impossible-for-transgender-people-to-legally-change-gender/?sh=1621bb33698e

10 Hatter Society (2016) "They Can be Anything? Employment and Workplace Issues against LGBTQI People in Hungary," доступно за посиланням https://en.hatter.hu/publications/they-can-be-anything

11 The Independent (2019) "Coca Cola Advert Featuring Gay Couples Kissing Causes Outrage in Hungary," доступно за посиланням https://www.independent.co.uk/life-style/coca-cola-advert-hungary-gay-couples-kissing-lgbt-pride-a9040836.html

12 ILGA-Europe (2020) "Annual Review 2020", доступно за посиланням https://www.ilga-europe.org/annualreview/2020

13 ILGA-Europe (2020) "Rainbow Europe," доступно за посиланням https://www.rainbow-europe.org

14 Reuters (2019) "Conservative Polish magazine issues 'LGBT-free zone' stickers" доступно за посиланням https://www.reuters.com/article/us-poland-lgbt-idUSKCN1UJ0HE

15 The New York Times (2019) "Anti-Gay Brutality in a Polish Town Blamed on Poisonous Propaganda," доступно за посиланням https://www.nytimes.com/2019/07/27/world/europe/gay-pride-march-poland-violence.html

16 Swider M, Winiewski M (2017) "Situation of LGBTA Persons in Poland," доступно за посиланням https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2019/07/Situation-of-LGBTA-Persons-in-Poland-10.07.pdf

17 Reuters (2020) "IKEA manager in Poland charged for firing employee over anti-gay comments," доступно за посиланням https://www.reuters.com/article/us-ikea-ab-poland-discrimination-idUSKBN23436Z

18 Human Rights Watch (2020) "Romanian Court Slams Law Banning Discussion of Gender in Education," доступно за посиланням https://www.hrw.org/news/2020/12/17/romanian-court-slams-law-banning-discussion-gender-education

19 Council of Europe (2020) "Long-term EU budget 2021-2027 and recovery package," доступно за посиланням https://www.consilium.europa.eu/en/policies/the-eu-budget/long-term-eu-budget-2021-2027/

20 Statista (2020) "Which Countries are EU Contributors and Beneficiaries?," доступно за посиланням https://www.statista.com/chart/18794/net-contributors-to-eu-budget/

21 ING (2020) "Directional Economics EMEA: Old habits die hard," доступно за посиланням https://think.ing.com/reports/directional-economics-emea-old-habits-die-hard/

22 Daily News Hungary (2020) "Central bank governor: by 2030, Hungary should reach Austria's economic development level" доступно за посиланням https://dailynewshungary.com/central-bank-governor-by-2030-hungary-should-reach-austrias-economic-development-level/

23 McKinsey & Company (2020) "Flying start: Powering up Hungary for a decade of growth," доступно за посиланням https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/flying-start-powering-up-hungary-for-a-decade-of-growth

24 The World Bank (2020) "World Development indicators," доступно за посиланням https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators

25 Hungarian Tourism Agency 2018, "Hungary's Industry Overview," доступно за посиланням http://abouthungary.hu/hungarian-tourism-agency/

26 OECD (2019) "OECD Economic Surveys: Hungary," доступно за посиланням https://www.oecd.org/economy/surveys/Hungary-2019-OECD-economic-survey-overview.pdf

27 Fitch Ratings (2020) "Fitch Affirms Hungary at 'BBB'; Outlook Stable," доступно за посиланням https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/fitch-affirms-hungary-at-bbb-outlook-stable-14-08-2020

28 SGH Report (2019) "Eliminating the wealth gap between Central and Eastern Europe and Western Europe," доступно за посиланням https://ssl-www.sgh.waw.pl/en/Documents/sgh_report_2019/eliminating-wealth-gap_2019_Krynica_ENG-2.pdf

29 Deutsche Welle (2020) "Could Poland catch up with Germany's economy?" доступно за посиланням https://www.dw.com/en/could-poland-catch-up-with-germanys-economy/a-52425523

30 The World Bank (2018) "The World Bank in Poland: Country Snapshot 2018," доступно за посиланням http://pubdocs.worldbank.org/en/104461539636976873/Poland-Snapshot-Oct2018.pdf

31 Polish Government (2017) "Strategy For Responsible Development," доступно за посиланням https://bit.ly/3uxrxwe

32 Romanian Government (2020) "National Plan for Investments and Economic Recovery," доступно за посиланням https://www.mazars.ro/content/download/998831/52165429/version//file/Planul%20National%20de%20Investitii%20si%20Relansare%20Economica.pdf

33 Iacob, R (2018) "Brain Drain Phenomenon in Romania: What Comes in Line after Corruption?", доступно за посиланням https://www.researchgate.net/publication/328131606_Brain_Drain_Phenomenon_in_Romania_What_Comes_in_Line_after_Corruption

34 Santander (2020) "Romania: Foreign Investment," доступно за посиланням https://santandertrade.com/en/portal/establish-overseas/romania/investing

35 World Bank (2018) "Romania Systematic Country Diagnostic," доступно за посиланням https://www.worldbank.org/en/country/romania/publication/romania-systematic-country-diagnostic

36 Romanian Department of Sustainable Development (2018) "Romania's Sustainable Development Strategy 2030" доступно за посиланням http://dezvoltaredurabila.gov.ro/web/wp-content/uploads/2019/03/Romanias-Sustainable-Development-Strategy-2030.pdf

37 President of Ukraine Official Website (2020) "President: Based on the state audit and economic development vectors, the National Economic Strategy until 2030 will be created" доступно за посиланням https://www.president.gov.ua/en/news/prezident-na-osnovi-auditu-derzhavi-ta-vektoriv-rozvitku-eko-65005

38 ADEF Limited (2018) "Ukraine 2030: The Doctrine of Sustainable Development," доступно за посиланням http://www.ukraine2030.org/en

39 Vox Ukraine (2020) "The Economic Costs of Hybrid Wars: The Case of Ukraine," доступно за посиланням https://voxukraine.org/en/the-economic-costs-of-hybrid-wars-the-case-of-ukraine/

40 TheGlobalEconomy.com (2020) "Ukraine: Shadow economy, percent of GDP," доступно за посиланням https://www.theglobaleconomy.com/Ukraine/shadow_economy/

41 Ukrainian Government (2017) "The Export Strategy of Ukraine: Strategic Trade Development Roadmap 2017-2021" доступно за посиланням https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=en-GB&isSpecial=True&id=5a3190f8-2e59-411c-830c-cae3306000d4&title=ExportStrategyOfUkraine

42 Інтерв'ю з Ендою Кенні, січень 2021 року

43 Там же

44 Там же

45 "The Path to Marriage Equality in Ireland: A Case Study," Parker, S, 2017. Більше інформації доступно за посиланням https://www.atlanticphilanthropies.org/case-studies/the-path-to-marriage-equality-in-ireland-a-case-study

46 "Yes vote in referendum would be good for Twitter and for Ireland", The Irish Times, 16 квітня 2015 р. Більше інформації доступно за посиланням https://www.irishtimes.com/opinion/yes-vote-in-referendum-would-be-good-for-twitter-and-for-ireland-1.2177091

47 Інтерв'ю з Карою МакГанн, грудень 2020 р.

48 Інтерв'ю з Ендою Кенні (див. 82)

49 World Bank (2020) "World Development Indicators" доступно за посиланням https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators

50 World Economic Forum (2020) "World Economic Forum Competitiveness Index," доступно за посиланням https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2020/digest

51 World Bank (2020) "Doing Business 2020" доступно за посиланням http://documents1.worldbank.org/curated/en/688761571934946384/pdf/Doing-Business-2020-Comparing-Business-Regulation-in-190-Economies.pdf

52 Transparency International (2020) "Corruption Perceptions Index," доступно за посиланням https://www.transparency.org/research/cpi/overview

53 OECD (2020) "Drivers of Divestment: Decisions of Multinational Enterprises – A Cross-Country Firm-Level Perspective," доступно за посиланням OECD (2020) "Drivers of Divestment: Decisions of Multinational Enterprises – A Cross-Country Firm-Level Perspective," доступно за посиланням https://bit.ly/3aUXMOe

54 OECD (2002), "Foreign Direct Investment for Development: Maximizing Benefits, Minimizing Costs," доступно за посиланням https://www.oecd.org/investment/investmentfordevelopment/1959815.pdf

55 World Bank (2020) "World Development Indicators" доступно за посиланням https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&country=GEO

56 UNCTAD (2020) "World Investment Report," доступно за посиланням https://unctad.org/topic/investment/world-investment-report

57 OECD (2017) "Poland: Trade and Investment Statistical Note," доступно за посиланням http://www.oecd.org/investment/POLAND-trade-investment-statistical-country-note.pdf

58 OECD (2017) "Hungary: Trade and Investment Statistical Note," доступно за посиланням http://www.oecd.org/investment/HUNGARY-trade-investment-statistical-country-note.pdf

59 German Advisory Group (2018) "The economic impact of FDI on Ukraine," доступно за посиланням https://www.beratergruppe-ukraine.de/wordpress/wp-content/uploads/2018/05/PS_01_2018_en.pdf

60 Nordea (2020) "Foreign Direct investment in Ukraine," доступно за посиланням https://www.nordeatrade.com/fi/explore-new-market/ukraine/investment

61 Open For Business (2019) "The Economic Case for LGBT+ Inclusion in Kenya," доступно за посиланням https://drive.google.com/file/d/1qBeumxNW55O99ib4lTJ0TorycHYScGw5/view

62 Open For Business (2020) "Working Globally: Why LGBT+ Inclusion is Key to Competitiveness," доступно за посиланням https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/5fd868101205de108b98cf5b/1608017961484/Working+Globally.pdf

63 Budapest Stock Exchange (2021) "BSE ESG," доступно за посиланням https://www.bse.hu/Issuers/corporate-governance-recommendations/bse-esg.

64 Warsaw Stock Exchange (2021) "GPW Launches the WIG-ESG Index," доступно за посиланням https://www.gpw.pl/news?cmn_id=108701&title=GPW+Launches+the+WIG-ESG+Index

65 Bucharest Stock Exchange (2021) "Bucharest Stock Exchange launches the first ESG – focused initiative on the Romanian capital market," доступно за посиланням https://www.bvb.ro/AboutUs/MediaCenter/PressItem/Bucharest-Stock-Exchange-launches-the-first-ESG-focused-initiative-on-the-Romanian-capital-market/5170

66 EU Observer (2017) "EU medicines agency reveals new home preferences," доступно за посиланням https://euobserver.com/regions/139272

67 Там же

68 Там же

69 The World Bank and LinkedIn (2020) "Digital Data for Development" https://linkedindata.worldbank.org

70 Szulc L (2019) "Queer Poles in UK: Identity, Migration and Social Media," доступно за посиланням http://eprints.lse.ac.uk/101767/

71 Stella F, Gawlewicz A, and Flynn M (2016) "Intimate Migrations: Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Migrants in Scotland," доступно за посиланням http://eprints.gla.ac.uk/132870/

72 Там же

73 UNAIDS (2019) "Country Factsheet – Romania 2019," доступно за посиланням https://www.unaids.org/en/regionscountries/countries/romania

74 Swider M and Winiewski M (2017) "Situation of LGBTA Persons in Poland 2015-2016," доступно за посиланням https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2019/07/Situation-of-LGBTA-Persons-in-Poland-10.07.pdf

75 The EMIS Network (2019) "EMIS-2017 – The European Men-Who-Have-Sex-With-Men Internet Survey. Key findings from 50 countries," доступно за посиланням https://www.ecdc.europa.eu/sites/default/files/documents/European-MSM-internet-survey-2017-findings.pdf

76 World Health Organization (2017) "Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates," доступно за посиланням https://www.who.int/mental_health/management/depression/prevalence_global_health_estimates/en/

77 Time Magazine (2020) "Why a Children's Book Is Becoming a Symbol of Resistance in Hungary's Fight Over LGBT Rights," доступно за посиланням https://time.com/5897312/hungary-book-lgbt-rights/

78 European Parliament News (2019) "Parliament strongly condemns ''LGBTI-free zones'' in Poland," доступно за посиланням https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20191212IPR68923/parliament-strongly-condemns-lgbti-free-zones-in-poland

79 European Union Press Room (2020) “State of the Union Address by President von der Leyen at the European Parliament Plenary,” доступно за посиланням https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ov/SPEECH_20_1655

80 Notes From Poland (2021), “Polish region loses millions in Norway grants due to anti-LGBT resolution,” доступно за посиланням https://notesfrompoland.com/2021/02/03/polish-region-loses-millions-in-norway-grants-due-to-anti-lgbt-resolution/

81 Euronews (2020) “EU funding withheld from six Polish towns over ‘LGBT-free’ zones,” доступно за посиланням https://www.euronews.com/2020/07/29/eu-funding-withheld-from-six-polish-towns-over-lgbtq-free-zones

82 Politico (2020) “Polish towns pay a steep price for anti-LGBTQ views,” доступно за посиланням https://www.politico.eu/article/poland-lgbtq-steep-price/

83 Politico (2020) “Poland offers support for anti-LGBTQ towns refused EU funding,” доступно за посиланням https://www.politico.eu/article/poland-offers-support-for-anti-lgbtq-towns-refused-eu-funding/

84 NewsDesk (2021) “Media Monitoring that cuts through the noise,” доступно за посиланням https://www.lexisnexis.com/en-us/professional/media-monitoring/newsdesk.page

85 BusinessPanaorama.de (2020) “Ungarisches Parlament schließt Adoptionsrecht für Homosexuelle aus,” доступно за посиланням https://business-panorama.de/news.php?newsid=682353

86 Anholt S, Exchange: The Journal of Public Diplomacy, Vol. 2 (2013). “Beyond the Nation Brand: The Role of Image and Identity in International Relations,” доступно за посиланням https://surface.syr.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=exchange

87 Badgett MV (2014) “The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India доступно за посиланням https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/21515

88 MacDonald N (2019) “The UK has an LGBTQ pay gap,” доступно за посиланням https://www.linkedin.com/news/story/the-uk-has-an-lgbtq-pay-gap-4702500/

89 Kroh M, Richter D (2017) “Income, Social Networks, Life Satisfaction: Lesbians, Gays and Bisexuals in Germany,” доступно за посиланням https://www.diw.de/de/diw_01.c.563816.de/publikationen/wochenberichte/2017_35_3/einkommen__soziale_netzwerke__lebenszufriedenheit__lesben__schwule_und_bisexuelle_in_deutschland.html

90 Deloitte Sustainability Insights 3/2019 (2019) “Różnorodność to więcej niż hasło,” доступно за посиланням https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/zarzadzania-procesami-i-strategiczne/articles/sustainability-insights/roznorodnosc-to-wiecej-niz-haslo.html

91 Інтерв’ю з Пітером Арваєм, грудень 2020 р.

92 Forum Odpowiedzialnego Biznesu (2015) “Analiza tematyczna „Młodzi na rynku pracy” доступно за посиланням http://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/analiza-tematyczna-mlodzi-na-rynku-pracy/

93 Deloitte RAPORT: Trendy HR 2020 (2020) “Polska Global Human Capital Trends 2020: Firmy odpowiedzialne w praktyce,” https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/raport-trendy-hr-2020.html

94 Romanian Diversity Charter (2020) “Diversity management in Romanian Organizations,” доступно за посиланням https://www.cartadiversitatii.ro/images/diversity/resurse/Diversity_Management_Romanian_Organisations.pdf

95 Веб-сайт Zala Zone (2021) доступно за посиланням https://zalazone.hu

96 Веб-сайт StartUp Hub Poland (2021) доступно за посиланням https://startuphub.pl

97 Веб-сайт ELI Nuclear Physics (2021) доступно за посиланням https://www.eli-np.ro

98 Веб-сайт Unit City (2021) доступно за посиланням https://unit.city/en/home/

99 Credit Suisse (2016) “LGBT: the value of diversity, Credit Suisse Environmental, Social and Governance Research,” доступно за посиланням https://bit.ly/3v196Au

100 LGBT Capital (2020) “Estimated LGBT Purchasing Power: LGBT-GDP “ доступно за посиланням http://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated_LGBT-GDP_(table)_-_2020.pdf

101 MarketWatch (2020) “LGBT-friendly companies outperform in the stock market, Credit Suisse says,” доступно за посиланням https://www.marketwatch.com/story/lgbt-friendly-companies-outperform-in-the-stock-market-credit-suisse-says-11606822183

102 Credit Suisse ESG Research (2016) “LGBT: The Value of Diversity,” доступно за посиланням https://bit.ly/3c74EYc

103 Open For Business (2020) “New Global Champions” доступно за посиланням https://bit.ly/3bgmGI9

104 Інтерв’ю з Пітером Арваєм (2020)

105 Там же

106 Там же

107 Інтерв’ю з Бартошем Рега та Мартою Джергва (2020)

108 Там же

109 Там же.

110 Веб-сайт Pride at Accenture, https://www.accenture.com/us-en/about/inclusion-diversity/lesbian-gay-bisexual-transgender

111 Інтерв’ю з Джиною Сотір і Еллою Девіс (2021)

112 Там же

113 Там же

114 Accenture (2020) “The Hidden Value of Culture Makers,” доступно за посиланням https://www.accenture.com/us-en/about/inclusion-diversity/_acnmedia/Thought-Leadership-Assets/PDF-2/Accenture-Getting-To-Equal-2020-Research-Report.pdf

115 Інтерв’ю з Оленою Сурхай, лютий 2021 р.

116 Ukrainian Corporate Equality Index (2020) “Corporate Equality Index in Ukraine,” доступно за посиланням https://cei.org.ua

117 Інтерв’ю з Оленою Сурхай, лютий 2021 р.

118 Ukrainian Corporate Equality Index (2020) “Corporate Equality Index in Ukraine,” доступно за посиланням https://cei.org.ua

119 Інтерв’ю з Оленою Сурхай, лютий 2021 р.

120 The World Bank and LinkedIn (2020) “Digital Data for Development,” доступно за посиланням https://linkedindata.worldbank.org

121 European Union Agency for Fundamental Rights (2020) “A Long Way to Go For LGBTI Equality,” доступно за посиланням https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

122 Там же

# Як говорити про інклюзію спільноти ЛГБТ+

Як видно з даних, викладених у цьому звіті, відкритість та інклюзія спільноти ЛГБТ+ є важливими стратегічними факторами як для досягнення поставлених економічних цілей країнами регіону, так і для зростання та процвітання компаній із ЦСЄ. Однак серед регіональної бізнес-спільноти можуть залишатися деякі сумніви, переважно пов'язані з рядом суб'єктивних ризиків у разі підтримки інклюзії спільноти ЛГБТ+. Причому це стосується не тільки регіону ЦСЄ; країни по всьому світу поділяють ті ж побоювання. Об'єднанню Open For Business у своїй роботі часто доводиться стикатися з різними міфами та непорозумінням, які існують по всьому світу, тому ми зібрали нижче найпоширеніші побоювання та можливі відповіді на них.

| Суб'єктивний ризик | Відповідь Open For Business |
|---|---|
| **«Нашим споживачам/замовникам/клієнтам це не сподобається».** | Деяким клієнтам це не сподобається — але, як показує досвід компаній, згаданих у цьому звіті, і досвід партнерів об'єднання Open For Business по всьому світу, прогресивні та глобальні бренди більше подобаються клієнтам і споживачам. Дані, викладені в цьому звіті, наочно демонструють, що інклюзія спільноти ЛГБТ+ може стати джерелом конкурентної переваги, яка спонукатиме споживача зробити вибір на користь бренду. Інклюзія може призвести до підвищення «клієнтоорієнтованості» та якості обслуговування клієнтів. |
| **«У нас немає геїв».** | Багато людей із числа ЛГБТ+ відчувають потребу приховувати свою сексуальну орієнтацію або гендерну ідентичність, особливо в країнах Центральної та Східної Європи, де ставлення суспільства до цього питання не здається їм безпечним і толерантним. Обґрунтований страх упередженого ставлення та дискримінації змушує багатьох представників спільноти приховувати своє особисте життя. Таке явище відоме як «прикриття», і згідно з дослідженнями воно все ще зустрічається навіть у країнах з високим рівнем інклюзії спільноти ЛГБТ+. Якщо жодна людина в організації не ідентифікує себе як представника ЛГБТ+, найбільш вірогідним поясненням є те, що ці люди змушені приховувати свою ідентичність. |
| **«Ми не цікавимося сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю наших співробітників, тож ми за визначенням не можемо дискримінувати ЛГБТ+».** | Як уже було сказано вище, той факт, що представники ЛГБТ+ не розповідають про цей бік своєї особистості на робочому місці, не означає, що їх не існує. У регіоні є багато задокументованих випадків дискримінації представників ЛГБТ+ на робочому місці, тому компанії мають активно стежити за тим, щоб такі випадки не траплялися в їхній організації та не завдавали тим самим шкоди репутації та образу бренду. |
| **«Ми не втручаємося в політику».** | Це не питання політики; це питання бізнесу. Турбота про добробут працівників — це питання бізнесу; створення інклюзивної культури, яка сприяє підвищенню продуктивності праці та розвитку інновацій — це питання бізнесу; робота у відкритому, глобальному, об'єднаному економічному просторі — це питання бізнесу. |
| **«Ми дуже зайняті створенням інклюзивного робочого середовища для жінок, національних меншин і людей з інвалідністю, щоб займатися ще й представниками ЛГБТ+».** | Хоча для того, щоб домогтися світових стандартів інклюзії спільноти ЛГБТ+, компаніям необхідні час і ресурси, зробити перші кроки до того, щоб показати, що ваша компанія підтримує інклюзію спільноти ЛГБТ+, зовсім нескладно. Достатньо лише додати до своєї політики про неприпустимість дискримінації та інших кадрових політик пункт про сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність. З іншими соціально вразливими групами від цього нічого не станеться, проте ви продемонструєте, що ваша компанія є дійсно інклюзивною для всіх, незалежно від того, чи належать вони до будь-якої з меншин. Крім того, приділивши увагу питанням інклюзії спільноти ЛГБТ+, ви зможете виділитися серед компаній на ринку, де багато організацій уже працюють над гендерною та етнічною інклюзією, а також інклюзією людей з обмеженими фізичними можливостями. |
| **«Закликати людей відкрито говорити про свою орієнтацію або ідентичність небезпечно».** | Відкрито говорити про свою орієнтацію або ідентичність у Центральній і Східній Європі — це завжди ризик. Питання полягає не в тому, щоб закликати співробітників ділитися або не ділитися подробицями свого приватного життя, а в тому, щоб створити безпечне й інклюзивне середовище для представників ЛГБТ+ незалежно від того, чи захочуть вони відкрито говорити про свою орієнтацію або ідентичність, чи ні. Усе починається з чіткої заяви про те, що компанія рада вітати представників ЛГБТ+ на робочому місці та формує культуру інклюзії. Можна вжити й інших заходів, наприклад надати людям можливість анонімно підключатися до онлайн-мережі працівників ЛГБТ+ або почати співпрацю з місцевими групами спільноти ЛГБТ+. Нарешті, можна працювати в публічному просторі та створити свою економічну та бізнес-модель інклюзії спільноти ЛГБТ+. |

Open
For
Business

Ініціатива бізнесу для інклюзії спільноти ЛГБТ+ у суспільстві