

## СТВОРЕННЯ БЕЗБАР'ЄРНОГО СЕРЕДОВИЩА В КОНТЕКСТІ НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ПРЕДСТАВНИКАМ ЛГБТ+ У РОБОЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ

### CREATING A BARRIER-FREE ENVIRONMENT IN THE CONTEXT OF PROVIDING PSYCHOLOGICAL SUPPORT TO LGBT+ PEOPLE IN THE WORKPLACE

У статті здійснено аналіз факторів, що впливають на здоров'я українців та їх благополуччя, а саме зростання темпу життя, рівня стресу, невизначеність та ризик втратити роботу, нездорові умови праці, стигматизація психічних розладів тощо. Окреслено, що психічне здоров'я є важливою складовою загального здоров'я – це стан, що дає змогу людині успішно справлятися з життєвими стресами, продуктивно працювати та вносити позитивний вклад у своє суспільство.

Зазначено, що безбар'єрність щодо турботи про психічне здоров'я працівників на робочому місці означає, що всі працівники, незалежно від їхніх особистих характеристик, мають рівний доступ до послуг з підтримки психічного здоров'я. Це включає працівників, які належать до стигматизованих груп у суспільстві, таких як ЛГБТ+ люди. Зазначено, що створюючи програму по турботі про психічне здоров'я працівників на робочому місці потрібно враховувати різні бар'єри, що можуть стояти на заваді інклюзивному доступу до послуг всього персоналу. Визначено основні аспекти принципу безбар'єрності з питань турботи про ментальне здоров'я працівників передбачають: створення сприятливого середовища, навчання персоналу, створення різних політик і процедур, зменшення стигми до та доступ до різних ресурсів. Резюмовано, що в процесі створення програм по турботу щодо ментального здоров'я ЛГБТ+ працівників важливо враховувати: досвід спеціалістів що будуть працювати, зокрема використання ними афінмативного підходу, підвищення толерантності та прийняття ЛГБТ серед персоналу для створення безпечного приймаючого середовища, збереження конфіденційності щодо сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності працівників, при використанні групових форм роботи орієнтуватись на закриту, конфіденційну групу для ЛГБТ+ людей. Надання психологічної підтримки працівникам ЛГБТ+ є важливим кроком для створення рівних та безпечних умов роботи.

**Ключові слова:** безбар'єрне середовище, інклюзивні послуги, психічне здоров'я, персонал організації, ЛГБТ+, психологічна підтримка.

The article analyzes the factors that affect the health of Ukrainians and their well-being, namely, the increase in the pace of life, stress levels, uncertainty and risk of losing a job, unhealthy working conditions, stigmatization of mental disorders, etc. It is emphasized that mental health is an important component of overall health – a condition that allows a person to successfully cope with life stresses, work productively and make a positive contribution to their society. It is noted that barrier-free mental health care in the workplace means that all employees, regardless of their personal characteristics, have equal access to mental health services. This includes employees belonging to stigmatized groups in society, such as LGBT+ people. It is noted that when creating a program to take care of employees' mental health in the workplace, it is necessary to take into account various barriers that may hinder inclusive access to services for all staff. The main aspects of the principle of barrier-free mental health care for employees are identified, including: creating an enabling environment, staff training, creating various policies and procedures, reducing stigma and access to various resources. It is summarized that in the process of creating programs to take care of the mental health of LGBT+ employees, it is important to take into account: the experience of the specialists who will be working, in particular, their use of the affirmative approach, increasing tolerance and acceptance of LGBT people among the staff to create a safe accepting environment, maintaining confidentiality regarding the sexual orientation and gender identity of employees, when using group forms of work, focusing on a closed, confidential group for LGBT+ people. Providing psychological support to LGBT+ employees is an important step in creating an equal and safe working environment.

**Key words:** barrier-free environment, inclusive services, mental health, organization staff, LGBT+ people, psychological support.

УДК 159.9.019.4:001.8(045)  
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.62.35>

#### Діденко М.С.

к.психол.н.,  
старший викладач кафедри психології  
Київський національний університет  
культури і мистецтв

#### Левчук Т.А.

співзасновник  
ГО «Точка опори ЮА»,  
експерт із питань гендерну, рівності  
та соціальної інклюзії;  
аспірант  
Національний університет біоресурсів  
і природокористування України

**Актуальність.** Тривалий час в Україні тема психічного здоров'я була стигматизована в робочому контексті. Але низка факторів роблять питання психічного здоров'я на робочому місці сьогодні ще більш актуальним, а саме: зростання темпу життя та рівня стресу, повномасштабна війна, невизначеність та ризик втратити роботу, умови праці (тривоги, обстріли, відключення світла тощо), стигматизація психічних розладів та багато інших. Досі, вважається недоречним говорити про психо-

логічні проблеми та загострення емоційних станів. Будь-яка нетипова поведінка (наприклад, більший час на підготовку для виконання завдання, уникнення зорового контакту, емоційні реакції) чи запит на додаткові умови робочого простору (зміну освітлення, години роботи, які не перериваються нарадами та зустрічами, переважання письмового чи аудіального способу комунікації тощо) сприймаються як прояв слабкості чи нелояльності до компанії. Основна мета – продуктивність та

вміння дотримуватися термінів виконання поставлених завдань, незважаючи ні на що. Але все змінюється, психічні проблеми можуть мати негативний вплив як на роботодавців, так і на працівників.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питаннями психологічного здоров'я ЛГБТ+, здебільшого досліджується у працях зарубіжних дослідників, а саме Ви хочете, щоб я переписав текст з зображення кирилицею? Ось так виглядає текст на зображенні: Е. Алессі, Д. Барлоу, А. Гроссман, К. Спенсер, М. Лондон та ін., проте все частіше українські практики та науковці теж звертаються до цієї тематики – М. Гречаник, Т. Червінська, А. Прокурня, В. Хоменко. Проблемами психічного здоров'я на робочому місці активно займаються українські науковці Карамушка Л., Креденцер О., Дзюба Т. та ін.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до підходу ВООЗ, психічне здоров'я розуміється як стан благополуччя, за якого людина реалізує власні здібності, може впоратися зі звичайними стресами життя, може продуктивно та ефективно працювати на допомогу своїй громаді [13]. Наголошується, що психічне здоров'я пов'язане не тільки з хворобою або її відсутністю, а воно стосується благополуччя та переживання позитивних емоцій: життя людини, її роботи, стосунків, фізичного здоров'я та соціального середовища. Погіршення психічного зумовлене низкою факторів, серед яких дискримінація та соціальна ізоляція [5].

Через різні суспільно-економічні, історичні, культурні події в соціумі є групи, які частіше зазнають виключення, сегрегації чи дискримінації. Це може бути пов'язано з різними факторами, такими, як раса, етнічна приналежність, релігія, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, соціальний статус, інвалідність та багато інших. У кожній компанії можуть бути свої переліки основних груп, які потребуватимуть врахування потреб з метою уникнення нерівного ставлення та дискримінації до них. Для цього ви можете провести анонімне опитування потреб ваших працівників і, орієнтуючись на нього, скласти програму з ментального здоров'я. У нашій статті ми детальніше зупинимось на групі ЛГБТ+<sup>1</sup> працівників, що складають від 4%-до 10% персоналу компанії.

Звіт про психічне здоров'я на роботі за 2021 рік, підготовлений Mind Share Partners у партнерстві з Qualtrics та ServiceNow, виявив, що працівники ЛГБТ+ частіше зіштовхуються з проблемами психічного здоров'я, зокрема з тривогою, депресією та вигоранням, а також стверджують, що їхня робота чи робоче середовище негативно впливають на психічне здоров'я [11]. Почуття відмінності та пересліду-

вання, переслідування та відсутність рольових моделей можуть сприяти почуттю ізоляції.

Також ЛГБТ+працівники більш ніж удвічі частіше повідомляли про те, що коли-небудь добровільно покидали попередню роботу через психічний стан.

Ситуація щодо дотримання прав та рівності ЛГБТ+спільноти в Україні доволі складна. Хоча існує законодавство, яке забороняє дискримінацію на підставі сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, проте на практиці часто відбуваються порушення прав ЛГБТ+людей, зокрема з боку деяких праворадикальних чи релігійних організацій [1].

Згідно з дослідженням Національного демократичного інституту, яке було опубліковане в січні 2023 року [4]:

- 58% українців повністю погоджуються (32%) або швидше погоджуються (26%), що ЛГБТ+ повинні мати рівні права.

- 56% українців повністю погоджуються (25%) або швидше погоджуються (31%), що ЛГБТ+ мають право на цивільні партнерства.

- 54% українців повністю погоджуються (27%) або швидше погоджуються (27%), що ЛГБТ+ мають право виходити на демонстрації для захисту своїх прав.

- 44% українців повністю погоджуються (20%) або швидше погоджуються (24%), що ЛГБТ+ мають право укладати шлюби.

- 30% українців повністю погоджуються (14%) або швидше погоджуються (16%), що ЛГБТ+ мають право усиновлювати дітей.

Наразі головними проблемами, пов'язаними з *непропорційним впливом війни* та гуманітарної кризи на вразливі категорії населення, зокрема представників ЛГБТ+спільноти, є:

- труднощі під час перетину блокпостів для трансгендерних людей з документами, що посвідчують особу, але не відповідають їхній гендерній ідентичності;

- дискримінаційне ставлення до ЛГБТ+спільноти під час поселення в місця постійного чи тимчасового прихистку під час внутрішнього переїзду;

- ймовірність втрати доступу або обмежений доступ до важливих ліків від ВІЛ чи замісної гормональної терапії;

- труднощі під час перетину кордону трансгендерними особами у випадку, коли гендерний маркер у документах, що посвідчують особу, не відповідає гендерній ідентичності.

Багато ЛГБТ+людей пішли захищати країну в лави Збройних сил України. Наразі вони стикаються з такими труднощами, які може вирішити прийняття закону про цивільні або ж реєстровані партнерства:

- не визнані юридично сім'ї військових не можуть отримати пільги та соціальні гарантії згідно з законом «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей»;

<sup>1</sup> ЛГБТ+ – це акронім для позначення лесбійок, геїв, бісексуальних та трансгендерних людей, а + означає, що бувають й інші ідентичності.

- неможливість з боку партнера/партнерки отримати одноразову фінансову допомогу у випадку загибелі на війні;

- неможливість отримати державну допомогу для сімей чи на оздоровлення;

- неможливість отримати 50-відсоткову знижку на користування житлом.

Роботодавцям потрібно врахувати, що після служби ЛГБТ+люди будуть вразливими як ветерани війни. А якщо через поранення буде отримано інвалідність, – то і як люди з інвалідністю.

Люди можуть стикатися з переслідуваннями та відвертою дискримінацією: дослідження [12] свідчать, що ЛГБТ+працівники заробляють на 22% менше, ніж не ЛГБТ+працівники. А коли справа доходить до звернення за психіатричною допомогою, багато хто стикається з додатковими бар'єрами – від пошуку терапевта, який сам є ЛГБТ+, розуміє потреби цієї спільноти або ж просто приймає їхню ідентичність [10].

Принцип безбар'єрності на робочому місці означає створення умов, де всі працівники мають рівні можливості та доступ до ресурсів для забезпечення на роботі свого благополуччя, зокрема і психічного. Цей принцип має на меті уникнення будь-яких перешкод, які можуть ускладнити чи обмежити працівників у піклуванні про своє ментальне здоров'я [1].

*Психологічна підтримка* – включає в себе різні заходи та практики, спрямовані на зменшення стресу, підвищення самопочуття та підтримку психологічного благополуччя співробітників. Важливо, щоб всі категорії працівників не залежно від їх статі, соціального статусу, посади, сексуальної орієнтації, місця проживання мали вільний доступ до всіх можливостей турботи про себе що пропонує роботодавець.

Основні аспекти принципу безбар'єрності з питань турботи про ментальне здоров'я працівників передбачають [1]:

*Створення сприятливого середовища.* Робоче місце має бути приємним і сприяти ментальному благополуччю працівників. Це може включати налагодження позитивної атмосфери, впровадження практик турботи про ментальне здоров'я та розробку політик, що сприяють добробуту. Важливо щоб політики включали і ознаку СОГІ (сексуальну орієнтацію і гендерну ідентичність).

*Навчання та розуміння.* Компанії повинні забезпечувати навчання працівників з питань ментального здоров'я, відповідні практики самопомоги та доступні ресурси. Розуміння причин та симптомів психічних проблем може допомогти вчасно розпізнати їх та почати займатися ними.

*Розробку політик та процедур.* Компанії повинні розробляти політики та процедури,

які враховують ментальне здоров'я працівників та охоплюють різні соціальні групи, які частіше почувуються виключеними або незахищеними через стигматизацію в соціумі. Це може передбачати гнучкі графіки роботи, змішану форму роботи офлайн-онлайн, можливості відпочинку, (вихідні, відпустки, сабатікал), психологічну підтримку та доступ до професійної допомоги. Роботодавцям важливо застосовувати інтерсекційний аналіз та підхід під час розробки стратегій, програм чи політик щодо різноманіття та інклюзії, адже може бути що людина поєднує в собі декілька ознак вразливості, наприклад, ЛГБТ+ветеран з інвалідністю.

*Зменшення стигми.* Компанії повинні працювати над створенням безпечного та недискримінаційного середовища, де працівники можуть відкрито говорити про свої ментальні стани без страху перед стигматизацією чи негативними наслідками, наприклад, звільненням. Додатково до загальних стресорів, що зараз переживають українці, особи, що ідентифікують себе приналежними до ЛГБТ+ переживають так званий *стрес меншин* – форма соціального стресу, який переживають індивіди та спільноти внаслідок їх приналежності до стигматизованих груп, щодо яких існують упередження та дискримінація, що спричинює наявність більшої кількості проблем зі здоров'ям, на відміну від тих людей, які не належать до груп меншин.

*Доступ до ресурсів.* Компанії варто забезпечити доступ до ресурсів, зокрема консультантів з психічного здоров'я, психологів або ж психіатрів, а також програм підтримки та інструментів для самопомоги. Це може передбачати відповідні страхові відшкодування чи допомогу в пошуку цих ресурсів.

Звичайно у більшості країн світу, виносити ЛГБТ як в окрему категорію турботи про ментальне здоров'я вже не так актуально, але в Україні все ж ще спостерігається багато випадків неприйняття, навіть з боку спеціалістів психічної сфери. У 2020 року правозахисна організація «Freedom House Ukraine» провела опитування щодо природи та поширення конверсійної терапії на основі методології «OutRight Action International» (міжнародної ЛГБТ-організації). Його результати засвідчили, що хоча українські психологи, психотерапевти та медики і послуговуються у своїй роботі МКХ10, та все одно ще трапляються фахівці, які пропонують клієнтам ті чи інші форми корекції сексуальної орієнтації.

Надання психологічної підтримки ЛГБТ+працівникам є важливою складовою створення рівних та безпечних умов праці.

Є щонайменше дві причини економічної вигоди для бізнесу турбуватися про ментальне здоров'я ЛГБТ+працівників [1]:



1. Збереження та залучення талантів. Забезпечення рівних можливостей та демонстрація толерантного ставлення до різних груп людей, зокрема ЛГБТ+, може допомогти залучити талановитих працівників до вашої компанії.

2. Підвищення продуктивності. Коли працівники відчувають, що їхніми проблемами та потребами переймаються роботодавці, вони можуть краще концентруватися на своїй роботі та підвищувати продуктивність. З іншого боку, якщо працівник постійно стикається з дискримінацією чи незручностями на роботі, це може суттєво знизити його продуктивність.

ЛГБТ+спільнота є нескінченно різноманітною та перехресною за своєю природою, але багатьох її членів об'єднує досвід бути іншими, особливо на робочому місці. Багато хто змушений приховувати свою ґендерну ідентичність та сексуальну орієнтацію на роботі. Ті ж, хто відкрився, часто обмежують себе, аби відповідати усталеним «нормам». Наприклад, чоловіки можуть одягати не такий яскравий одяг, а жінки – фарбуватися, хоч і не мають такого бажання.

Хтось розкриває свою сексуальну орієнтацію чи ґендерну ідентичність за власним бажанням, а хтось – мимоволі. Багато хто змушений відповідати на нав'язливі розпитування, ґендерно нечутливе ставлення, некоректні коментарі та інші види мікроагресії.

Підтримка психічного здоров'я на роботі вимагає стратегічного підходу. Ця відправна точка передбачає певні дії (як великі, так і малі, проактивні та реактивні), які керівники та керівниці компаній можуть використовувати для підтримки психічного здоров'я ЛГБТ+ на робочому місці.

Наприклад, зараз українські компанії розпочали розробку та адаптацію ветеранських програм, але варто пам'ятати, що саме ветерани та ветеранки – це люди, які можуть мати перехресні ознаки: серед них багато жінок, вони можуть мати інвалідність, бути ЛГБТ+людиною.

Коли роботодавець прагне забезпечити ЛГБТ+людей якісними психологічними послугами, важливо звернути увагу на те, чи має психолог досвід роботи з ЛГБТ+спільнотою, чи позитивно ставиться до різноманіття та чи може забезпечити безпечну і прийнятну для ЛГБТ+людини атмосферу.

Важливо щоб фахівець послуговався у своїй роботі афірмативним підходом щодо тематики СОГІ. Афірмативна терапія – це метод психотерапії, який використовується для підтримки та захисту прав ЛГБТ-клієнтів. Її мета – допомогти ЛГБТ-людям прийняти свою сексуальну орієнтацію або ґендерну ідентичність, а також надати їм підтримку при камінг-ауті та налагодженні стосунків з близькими людьми, зустрічі з різними стресовими факторами.

Проявами афірмативного підходу в консультуванні з ЛГБТ+ можуть бути [2]:

1. *Обізнаність консультантів в тематиці СОГІ.* Консультанти мають знати відмінності між сексуальною орієнтацією та ґендерною ідентичністю. Володіти сучасною міжнародною інформацією з тематики СОГІ, орієнтуватись у різних варіантах проявів ідентичності. Варто відмовитись від екзотизації ЛГБТ – сприймати людину як щось незвичайне, особливе. Для цього подивіться художні та документальні фільми на відповідну тематику, щоб мати більше прикладів.

2. *Безоціночне ставлення спеціаліста до СОГІ клієнта та валідація.* Якщо ви як спеціаліст маєте певні культурні чи релігійні цінності, що заважають вам об'єктивно, екологічно та толерантно працювати з клієнтами ЛГБТ+, краще відмовитися від такої взаємодії.

3. *Створення позитивного середовища на робочому місці* – рекомендація ЛГБТ-дружніх матеріалів для читання, літератури та ресурсів, підтримка місяцю гордості, тощо.

4. *Використання правильної термінології та коректних формулювань* у всі документах; використання імені якому надає перевагу клієнт(ка); до трансґендерних осіб не використовуємо – місґендерінг, варто звертатись в тому ґендері в якому просить особа; не використовуйте слова чи дії, що підсилюють дисфору; не вдавайтесь до гетеронормативних припущень, натомість варто запитувати про партнера клієнта, або в якому ґендерні зручніше звертатись, чи який займенник використовувати. Рекомендовано, використовувати ґендерно-нейтральні запитання. Наприклад, краще запитати : «чи перебуваєте ви у стосунках?»; «чи маєте сексуального партнера чи партнерку?», замість «ви одружені», «маєте дружну чи чоловіка», «маєте бойфредна?» тощо. Якщо маєте сумніви щодо того, як говорити про ідентичність клієнтів – місґендерінг, варто звертатись в тому ґендері в якому просить особа; не використовуйте слова чи дії, що підсилюють дисфору; не вдавайтесь до гетеронормативних припущень, натомість варто запитувати про партнера клієнта, або в якому ґендерні зручніше звертатись, чи який займенник використовувати. Рекомендовано, використовувати ґендерно-нейтральні запитання. Наприклад, краще запитати : «чи перебуваєте ви у стосунках?»; «чи маєте сексуального партнера чи партнерку?», замість «ви одружені», «маєте дружну чи чоловіка», «маєте бойфредна?» тощо. Якщо маєте сумніви щодо того, як говорити про ідентичність клієнтів – запитайте. Якщо щось не розумієте, запитуйте у клієнтів, не бійтесь просити привести приклад.

5. *Неупередженість та відмова від припущень.* Важливо розуміти, що кожна людина має унікальну історію, пов'язану з особистим відкриттям та розкриттям своєї сексуальної орієнтації та/або ґендерної ідентичності. У роботі з ЛГБТ важливо пам'ятати: не всі особи, котрі мають одностатеві стосунки, ідентифікують себе як геї, лесбійки чи бісексуали; сексуальна орієнтація – це не лише про секс, а весь спектр людських стосунків; некоректно робити припущення про сексуальний «репертуар» клієнта, якщо це прямо не стосується запиту;

6. *Конфіденційність.* Інформація, отримана психологом під час роботи з клієнтом, не підлягає свідомому чи випадковому розголошенню і має бути представлена таким чином, аби вона в жодному разі не могла скомпрометувати ні клієнта, ні фахівця.

Якщо розділити психологічні консультації на індивідуальні та групові, то останні підійдуть ЛГБТ+людині лише у двох випадках:

– атмосфера в команді дозволяє людині бути відкритою та відверто говорити про власні потреби;

– групові консультації проводяться виключно для ЛГБТ+людей.

Для того щоб роботодавцям надавати якісну підтримку турботи про психічне здоров'я своїм працівникам ЛГБТ+ засновану на принципах безбар'єрності варто врахувати такі аспекти [1]:

1. *Створити безпечне середовище.* Гарантувати безпеку та комфорт своїм працівникам ЛГБТ+, надавши їм можливість вільно демонструвати свою стать та сексуальну орієнтацію без страху зіткнутися з дискримінацією.

2. *Забезпечити конфіденційність.* Важливо, щоб відомості про працівника не стали доступними для колег, які можуть їх використати з негативною метою.

3. *Забезпечити доступ до психологічної підтримки.* Для цього можна задіяти як внутрішні, так і зовнішні ресурси.

4. *Надавати інформацію про ресурси ЛГБТ+.* Наприклад, розсилка з переліком дружніх сервісів або фахівців.

5. *Запровадити політику відкритості та рівності.* Важливо працювати над забезпеченням всі співробітників рівних можливостей, незалежно від їхньої статі, сексуальної орієнтації чи ґендерної ідентичності.

6. *Розвивати розуміння та толерантність.* Це можна зробити за допомогою навчання і тренінгів щодо дотримання прав ЛГБТ+людей.

7. *Створити ресурсу групи підтримки.* У ній ЛГБТ+працівники можуть обговорювати свої проблеми та ділитися досвідом з іншими.

Надання психологічної підтримки працівникам ЛГБТ+ є важливим кроком для створення рівних та безпечних умов роботи.

**Висновки.** Впровадження принципу безбар'єрності на робочому місці в контексті

турботи про ментальне здоров'я працівників сприяє створенню більш здорового та продуктивного робочого середовища, де люди можуть розкривати свій потенціал і досягати успіху, зменшує прояви емоційного вигорання та наслідків стресу серед працівників.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Гончаренко Я., Діденко М., Карамушка Т., Касьян Т., Левчук Т., Медко А., Текуч М. Робота-турбота: Як зберегти ментальне здоров'я працівників. Поради для роботодавців / за заг. ред. М. Діденко. Київ: ГО «Точка опори ЮА», 2023.

2. Діденко М. Афірмативний підхід у консультуванні ЛГБТ+ підлітків: український контекст // Проблеми сучасної психології» № 32 / 2024. Діденко М. Афірмативний підхід у консультуванні ЛГБТ+ підлітків: український контекст // Журнал сучасної психології N1 (32), 2024. С. 53-60

3. Діденко М., Дмитренко О., Козлова А., Павловська О. Як працювати з ЛГБТ: Путівник для психологів та психотерапевтів. Методичні рекомендації із психологічної роботи з представниками ЛГБТ/ за заг. ред. М. Діденко. Київ: ГО «Точка опори ЮА», 2021 р. – Біла Церква: ТОВ «Білоцерківдрук». – 49с.

4. Дослідження Національного демократичного інституту. URL: <https://www.ndi.org/publications/ndi-january-2023-poll-opportunities-and-challenges-facing-ukraines-democratic>

5. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я персоналу організації в умовах війни: Навч.-методичний посібник. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с.

6. Людмила Карамушка «HEALTHY ORGANIZATIONS»: сутність, основні напрямки та методи активності для збереження психічного здоров'я персоналу // Організаційна психологія. Економічна психологія. № 2-3 (23) / 2021. С. 40-49.

7. Burton, C. M., Marshal, M. P., Chisolm, D. J., Sucato, G. S., & Friedman, M. S. (2013). Sexual minority-related victimization as a mediator of health disparities in sexual minority youth: A longitudinal analysis. *Journal of Youth and Adolescence*, 42(3), 394–402.

8. Corliss H. L., Cochran S. D., Mays V. M., Greenland S., Seeman T. E. (2009). Age of minority sexual orientation development and risk of childhood maltreatment and suicide attempts in women. *Am. J. Orthopsychiatry* 79, 511–521

9. International statistical classification of diseases and related health problems. – 10th revision, WHO., edition 2010. V.-3 – 201 с.

10. Investing in treatment for depression and anxiety leads to fourfold return // <https://www.who.int/en/news-room/detail/13-04-2016-investing-in-treatment-for-depression-and-anxiety-leads-to-fourfold-return>

11. Mental Health at Work Report (2021) // URL: <https://www.mindsharepartners.org/mentalhealthatworkreport-2021>

12. The big LGBTQ+ wage gap problem // <https://www.bbc.com/worklife/article/20220603-the-big-lgbtq-wage-gap-problem>

13. WHO. «Mental health» (2022). <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. URL: <https://www.mindsharepartners.org/mentalhealthatworkreport-2021>