



*the choice*  
*is* **YOURS!**



CORN  
US

PRIDE

LOVE  
IS  
LOVE

LOVE  
IS  
LOVE

LOVE  
IS  
LOVE

LOVE  
IS  
LOVE

I AM  
GAY  
AND  
I LOVE  
IT

*the* choice  
*is* **YOURS!**

# **Препоръки за потенциални работодатели и млади работници, работещи с младежи от ЛГБТК +**



**Съфинансирано от  
Европейския съюз**

Финансиран от Европейския съюз. Представените възгледи и мнения обаче са само на авторите и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). Нито Европейският съюз, нито EACEA могат да държани под отговорност за тях.



# Съдържание

<b>1. Въведение</b> .....	<b>1</b>
1.1. Относно проекта .....	1
1.2. Цели на проекта .....	3
1.3. Цели на наръчника .....	3
1.4. Партньорство .....	4
1.5. Гледна точка на партньорите .....	9
1.6. Политика на ЕС .....	15
1.7. Бариери и проблеми, пред които са изправени младежите от ЛГБТК общностите.....	17
<b>2. Речник</b> .....	<b>19</b>
<b>3. Ръководство за обучение на младите работници</b> .....	<b>23</b>
3.1. Обучителни дейности .....	23
3.2. Търсене на работа .....	31
3.3. Шаблон за автобиография(CV).....	32
3.4. Шаблон за заявление .....	32
3.5. Подготовка за интервю .....	33
3.6. Европас/Ютпас .....	34
<b>4. Ръководство за работодателя</b> .....	<b>35</b>
4.1. Препоръки.....	35
4.2. Безпристрастно набиране на персонал .....	37
4.3. Как да подготвим подробна длъжностна характеристика? .....	37
4.4. Как да създадем процес на подбор на персонал по приобщаващ начин? .....	38
4.5. Казуси .....	39
4.6. Бъди отговорен работодател .....	40
4.7. Справяне със здравна и криминална проверка .....	43
4.8. Как да се справим с негативното поведение?.....	44
4.9. Личен живот и конфиденциалност .....	45
4.10. Среда на работното място.....	45
<b>5. Най-добри практики</b> .....	<b>47</b>
<b>6. Къде да потърсите подкрепа?</b> .....	<b>49</b>
Препратки .....	51





*"Различността е факт,  
но приобщаването е избор, който  
правим всеки ден. Като лидери,  
ние трябва да разпространим  
посланието, че приемаме,  
а не просто толерираме  
различието."*

Nellie Borrero

# ВЪВЕДЕНИЕ

## *1.1. Относно проекта*

Проектът „Изборът е твой“ е дребномащабно партньорство в рамките на програмата „Еразъм+“, която обедини организации и институции от Полша, България, Хърватия и Гърция. Разработена е с цел да подкрепи младите хора от ЛГБТК общността, които навлизат на пазара на труда, като обучава млади работници и потенциални работодатели как да подкрепят тези младежи и да създават работна среда, основана, както на съпричастност, така и на уважение.

Като част от проекта се проведе редица дейности, включително среща на партньорите по проекта, която включи в себе си проучвателно посещение на “Stowarzyszenie Różnorodności Społecznej UP-DATE” във Вроцлав, където проучихме добри практики в подкрепа на младата ЛГБТК общност. В Атина беше проведено петдневно обучение, на което научихме фундаменталните разлики между половата идентичност, полово изразяване, пол, физическото и емоционалното привличане. Това ни даде по-дълбоко разбиране за тази общност и нейното разнообразие. Участвахме и в семинари, подобни на жива библиотека, където ЛГБТК хора споделиха своите истории за разкриване на тяхната сексуална ориентация на работа и трудностите и предизвикателствата, пред които са се изправили по време на интервюта за работа. След това участвахме в театрална работилница, където се опитахме да се поставим на мястото на тези хора и да се изправим пред емоциите, с които са се сблъскали на пазара на труда. Участвахме във фестивал на хомосексуално късометражно кино и „Emfasis Foundation” ни покани на учебно посещение, за да научим за проблема с бездомността в Атина, който включва млади ЛГБТК хора, които често са отхвърлени от семействата си и обществото.

Гореспоменатите дейности и опит подготвиха партньорството ни да разработи тази публикация.





PRIDE!

## *1.2. Цели на проекта*

Проектът „Изборът е твой“ целеше да подкрепи младите хора с по-малки възможности, най-вече тези, които са изложени на риск от дискриминация и изключване от социалните среди, да преодолеят бариерите, пред които са изправени в обществото, особено тези на пазара на труда. Успяхме да постигнем това, като се учехме заедно, повишихме осведомеността и познанията си, развихме умения на хора, работещи с млади ЛГБТК хора и потенциални работодатели, наемащи младежи от тази общност, които тепърва навлизат на пазара на труда, както и разработихме унифицирани стандарти за комуникация и сътрудничество с младите ЛГБТК хора, основани на уважение, емпатия, достойнство и толерантност, които можете да отриете в тази публикация.

Чрез този проект успяхме да:

- Насърчим социалното приобщаване, да подкрепим равенството и справедливостта;
- Насърчим активното гражданство, толерантност и познанието, и оценим социалното разнообразие;
- Насърчим равенство за ЛГБТК хората;
- Предотвратим дискриминацията.

## *1.3. Цели на наръчника*

Основните цели на нашия наръчник са следните:

- **Да се структурира познанието** – това е засегнато най-вече в глава 2, която съдържа речник с най-съществените понятия;
- **Да се подкрепят тези, които работят с младежи от ЛГБТК общността** – млади работници, учители и обучители, които могат да намерят в глава 3 някои полезни материали за обучение и семинари, примерни документи, като CV, заявление, Европас/Ютпас и информация, която може да им помогне в подкрепата на младежи преди интервю им за работа;
- **Да се подкрепят потенциални работодатели**, които искат да създадат ЛГБТК приятелски настроена работна среда, в глава 4 могат да се открият отговори на въпроси, като: Как да бъдем отговорни работодатели? Как да се справим с негативното поведение? Как да създадем процес на подбор на персонал по приобщаващ начин?, както и редица препоръки и казуси;

- **Да се подкрепят младите ЛГБТК хора** – без съмнение, съдържанието на глава 3 е не само полезно за тези, които работят с младежи от ЛГБТК общността, но и за самите млади ЛГБТК хора, по-специално информация за това как да напишат автобиография и кандидатура или как да се подготвят за интервю за работа. Освен това в глава 6 могат да намерят списък с организации и институции, където могат да потърсят подкрепа не само при навлизане на пазара на труда, но и в ежедневието си в родните си страни.

Ето защо нашият наръчник е преди всичко насока за тези, които работят с и наемат млади ЛГБТК хора, като посочва начини за изграждане на работна среда, както и взаимоотношения и комуникация, основани на уважение, съпричастност, достойнство и толерантност. Това също е голяма подкрепа за самите млади ЛГБТК.

Чрез препоръки, изградени чрез международно и междусекторно партньорство, вярваме, че работата ни е успяла да предостави унифицирани стандарти, които ще работят в цяла Европа и извън нея.

## *1.4. Партньорство*

Партньорството ни беше съставено от 4 организации от различни държави, обединени от едно и също предизвикателство и желание – да променят своите общности. Преди проектът не се познавахме, но много бързо намерихме общ език. Всеки от нас имаше опит в различна област, като допринесе с този си опит в нашето сътрудничество по проекта.





**fundacja  
cooperacja**

Кандидатстващата организация, която покани другите, за да работят заедно, беше полската **“Fundacja Cooperacja”**, която е неправителствена организация, работеща от ноември 2019 г., насърчаваща: мобилността, мултикултурализмът, социално-културната интеграция, толерантността, приобщаването и европейските ценности като равенство и единство в разнообразието.

Нашите основни дейности:

- Подкрепяме бежанци и мигранти в процеса на интеграция чрез безплатни уроци по полски език, консултиране, предоставено чрез мобилен инфопункт за чужденци, организиране на културни и анимационни дейности, както и междукултурни семинари;
- Увеличаваме достъпа до културата (включително т.нар. “висока култура”) и разширяваме културното предлагане в региона, като организираме семинари и учебни посещения, достигайки до места, където достъпът до култура е ограничен;
- Популяризираме и защитаваме материалното и нематериално културно наследство, като развиваме местните традиции, пазим легендите и историите;
- Стимулираме социална и гражданска активност, популяризираме демокрацията, като анимираме и подкрепяме различни общности от всички възрасти;
- Насърчаваме благосъстоянието, физическата активности и контакта с природата, като организираме инициативи на открито и обучения за добро физическо състояние;
- Извършваме образователни дейности, като използваме методите на неформалното обучение, главно чрез създаването на международни мрежи за важни социални въпроси;
- Вземаме участие и започваме различни антидискриминационни дейности, проекти и кампании за еднаквост, насърчаващи социалното разнообразие.



[www.coooperacja.pl](http://www.coooperacja.pl)



[www.facebook.com/FundacjaCooperacja](https://www.facebook.com/FundacjaCooperacja)



[fundacja.cooperacja@gmail.com](mailto:fundacja.cooperacja@gmail.com)



[www.instagram.com/fundajacooperacja](https://www.instagram.com/fundajacooperacja)



**“Русенска асоциация в помощ на обществото и младите хора”** е организация, която се стреми да подпомогне хората, младите хора, в тяхното развитие чрез използване на неформални образователни методи и инструменти. Организацията съществува от повече от година и е реализирала местни и международни проекти в областта на Еразъм+. Организацията се занимава предимно с обучение по социално значими теми, като: дискриминация, толерантност, добър и здравословен начин на живот, предприемачество и развиване на предприемачески способности. Освен това, организацията използва изкуството и музиката като инструменти за тълкуване на социално значими теми, като: приобщаване, мултикултурни среди, различни видове омрази, нетолерантност. Също така нашата организация се стреми да обхване чрез дейностите си/курсовете, семинари, работни групи/различни части от обществото, които включват обучение чрез неформални методи. Организацията има опит, както в международен план чрез участие на нейните членове, като участници, така и като партньори, които изпращат участници по международни проекти на Еразъм+. Организацията има също много добри връзки и работи в областта на формалното образование/партнира си с три училища от три различни области на България, както и с университети у нас и чужбина. На местно ниво организацията организира благотворителни кампании и инициира шумни рекламни кампании за толерантност и разбирателство, използвайки музиката.



[www.rapo2019.wixsite.com/rapo](http://www.rapo2019.wixsite.com/rapo)



[www.facebook.com/associationofruse](https://www.facebook.com/associationofruse)



[associationofruse@gmail.com](mailto:associationofruse@gmail.com)



**“T.I.R Consulting Group”** – подкрепя ползите, които знанието носи на обществото и чрез много от неговите дейности насърчава дълбокото познание и разбиране в обществото. Основателите на TIR имат богат опит в области, като: счетоводство, банкиране, образование, информационни технологии, дори и професионални рискове и стандарти за безопасност в индустрията. Основателите са работели на множество пазари във Великобритания, Европа и Азия. TIR ще се възползва от това знание и ще насърчи едно по-справедливо, по-осведомено общество със своите 3E принципа – ПРЕГЪРНИ разнообразието, ПОВИШИ знанието и ДАЙ ПРАВО на хората – чрез сътрудничество с асоциирани и сродни организации като European Learning Network.



[www.tirconsults.com](http://www.tirconsults.com)



[www.facebook.com/tirconsults](https://www.facebook.com/tirconsults)



[admin@tirconsults.com](mailto:admin@tirconsults.com)



**“Centre of Art, Culture and Social Empowerment Kallitechnio”** е място за ангажираност в културната и социалната сфера, което помага на местната общност да се свърже и интегрира. Повишава осведомеността относно чувствителността към културата и развитието на общността по много начини, включително семинари, работни срещи, проекти, културно и социално образование, както и програми за обучение. Центърът е разработил мрежа с широк набор от обществени организации, като: НПО, социални предприятия, училища, фондации, както и университети, публични и частни предприятия и общини. От момента на създаването си си сътрудничи с множество организации, за да създаде съвместни събития, фестивали, социални и образователни проекти и е проектирал и реализирал изследвания в местни и финансирани от Европа проекти. Основната му цел е да работи за обществени и колективни ползи чрез изследвания, повишаване на осведомеността, образование и развитие на национални, европейски и глобални мрежи.



[www.kallitechnio.org](http://www.kallitechnio.org)



[www.facebook.com/kallitechnio](https://www.facebook.com/kallitechnio)



[info@kallitechnio.org](mailto:info@kallitechnio.org)



[www.instagram.com/Kallitechnio](https://www.instagram.com/Kallitechnio)

## 1.5. Гледна точка на партньорите

### ПОЛША

В Полша повече от половината хора от ЛГБТК общността са преживели престъпления от омраза, заради сексуална ориентация или полова идентичност, но само 2.5% от тези случаи са съобщени в полицията, сочат данни от "Kampania Przeciwko Homofobii" (Кампания срещу хомофобията). Експертите посочват, че това е резултат не само от политика и хомофобски прояви в публичното пространство, но и от пропуски в действащите закони. Например, в момента те не защитават ЛГБТК от омразна реч, въпреки че други малцинства, национални и регионални, могат да получат такава защита.

В "Rainbow Index of Europe" – класация на държавите от Европейския съюз, събрана от ILGA Европа (Международна асоциация на лесбийки, гейове, бисексуални, транссексуални и интерсексуални) – Полша е на 44-то място от 49 страни, включени в тази класация. Като пример, асоциацията посочва голям брой изключително силни хомофобски публични прояви и фактът, че все повече ЛГБТК хора напускат страната с влошаването на политическата ситуация.

Нивото на дискриминация срещу ЛГБТ+ общността в Полша е илюстрирана, например, с въвеждането на повече от 100 "ЛГБТ-свободни зони" в градове и общини, които общо наброяват повече от 1/3 от страната. Вярно е, че някои от тях се отказаха от тази идея през 2022 г., но ILGA Европа посочва и редица други прояви на хомофобия в публичното пространство през 2021 г., като законодателната инициатива „Спрете ЛГБТ“, която събра над 140 000 подписа и стигна до парламента (тя призовава за въвеждане на законодателство, подобно на това, което е в сила в момента в Русия, като например забрана на публични събрания, които насърчават правата на ЛГБТ+ хората), предложение за закон „защита деца от осиновяване от гей двойки“, ограничаването на сексуалното образование в училищата или насилствени нападения и престъпления от омраза.

Според "Kampania Przeciw Homofobii", през 2019-2020 г. в Полша, цели 98% от ЛГБТ+ хората са преживели някаква форма на микроагресия поради тяхната сексуална ориентация или полова идентичност. Почти 70% също така са преживели поне един тип на насилствено поведение и



повече от половината (53%) са били жертви на престъпление от омраза, базирано на сексуална ориентация или полова идентичност. 45% от анкетираните са преживели кибертормоз, на който са подложени най-вече транссексуалните, а приблизително същият процент хора (46%) са били свидетели как други ЛГБТК хора са били кибертормозени ежедневно или почти ежедневно.

Проучване, проведено от “Kampania Przeciwno Homofobii” също така установи, че средно един на всеки четирима ЛГБТ+ работещи хора (25%) чувстват необходимостта да крият половата си идентичност или сексуална ориентация на работното място, а повече от 1/3 от транссексуалните (36%) са преживели по-лошо отношение на работа. Дискриминацията също така се усеща ясно и в полската здравна система: цели 48% от транс хората, чиято полова идентичност е била известна на лекарите, се сблъскват с по-лошо отношение (доклад на “Социалната ситуация на ЛГБТК хората в Полша. Доклад за 2019-2020 г.”).

Адвокатът на полското общество по антидискриминационно право обаче отбелязва, че с всяка изминала година, в полското общество нараства осъзнаването на важността на тази тема и се очаква да се признаят правата на ЛГБТ+ хората и да се запълнят пропуски в действащото законодателство.

## БЪЛГАРИЯ

България узаконява хомосексуалността през 1968 г., десетилетия преди повечето възникващи държави в Европа. Въпреки тази ранна победа на равенството и падането на комунистическият режим в България, новосъздадените ЛГБТК организации се сблъскват с опозиция, подобна на тази, наблюдавана в повечето православни християнски общества в Европа. Голяма част от българското общество има умерено консервативно отношение спрямо хомосексуалността.

Според скорошно проучване, публикувано от Агенцията на Европейския съюз за основните права, в България 75% от ЛГБТК хората избягват често или винаги да държат за ръка партньора си; 27% се чувстват дискриминирани на работа; 39% казват, че са били тормозени. Това донякъде се превръща в голям проблем, тъй като дискриминацията засяга много области от живота, като ходенето на кафе, ресторант, болница или пазаруването – а 45% от ЛГБТК хората в България често избягват определени места от страх, че ще бъдат нападнати. През 2019 г., 52% се почувствали отново дискриминирани. Въпреки че 12% са подали оплакване в полицията за

физически и сексуален тормоз, заради сексуалната им ориентация, често тези жалби не са взимани под внимание или случаят е отложен в продължение на месеци. Положителната страна е, че 34% от ЛГБТК хората в България казват, че предразсъдъците и нетолерантността в страната са намалели, което масово се отразява в израстването и възгледите на младите хора - 38% от ЛГБТК юношите в България споделят, че техните връстници и учители ги подкрепят. Това до голяма степен се дължи на приема на страната ни в Европейския съюз. Дискриминация на база сексуална ориентация е забранена на работното място, вкъщи, в образованието и в предоставянето на стоки и услуги. През последните години е имало няколко случая, свързани с хомофобията – а никоя политическа партия не заяви открито подкрепата си за равни права на ЛГБТ общността – въпреки че някои от тях подкрепиха „София прайд“.

Данните от проучване, проведено в периода 2017-2020 г., показват следната статистика на общественото мнение:

Въпроси	не	Да
Приемате ли хомосексуални за ваши съседни?	70%	30%
Обществено приемане на хомосексуалността?	68%	32%
За ли сте двойка от един пол да станат родители?	90%	10%
Преобладава ли дискриминацията с/у транссексуалните хора?	40%	23%
Възприемане на еднополови връзки?	71%	20%

#LOVEWINS!

За щастие нещата постепенно се променят. Голяма част на това се дължи на факта, че еднополовите връзки в България са законни, но еднополовите двойки и домакинства нямат еднаква правна защита, като двойките от противоположни полове. От 2004 г. насам дискриминацията на база сексуална ориентация е забранена. А дискриминацията на основа "промяна на пола" е незаконна от 2015 г. Но еднополовите бракове са забранени. За 2020 г. България се класира на 37 място от 49 европейски държави, защитаващи правата на ЛГБТК хората, според ILGA Европа. Голяма част от ЛГБТК хората в страната същевременно се чувстват благодарни, че имат свободата да изразяват себе си, но да си част от ЛГБТК обществото в България е доста противоречиво и парадоксално.

Това споделят хора, които заемат високи управнически длъжности в страната. Борбата за равенство и свобода винаги е била трудна в България, защото включва в себе си не само правото на хората сами да определят сексуалната си ориентация, но и също така е и борба за нормален живот. Ето защо голям брой ЛГБТК + организации в страната насочват усилията си в работа с родители на деца с хомосексуална ориентация, като фондация ГЛАС (Гейове и лесбийки, приети в обществото), неправителствена организация, чийто фокус на дейност е върху работата с родители на ЛГБТ хора, създаване на приобщаваща работна среда и провеждане на обществени кампании срещу хомофобските престъпления от омраза и в подкрепа на толерантността. Все повече ЛГБТ хора в България живеят открито, разкриват сексуалната си ориентация на своите близки, приятели, колеги и продължават да живеят в България с техните партньори, създавайки семейства и отглеждайки деца.

## ХЪРВАТИЯ

Историята на ЛГБТК общностите в Хърватия е белязана от сложни и широкообхватни развития. До 1977 г. хомосексуалните действия на мъже бяха обявени за криминални прояви и хората от ЛГБТК общността бяха изправени пред репресии по време на Социалистическа федеративна република Югославия.

Оттогава Хърватия постигна бавен, но стабилен напредък в подобряването на условията за хората от ЛГБТК общността. Страната прие закони за разширяване на правата им, включително изравняване на възрастта за съгласие през 1998 г. и приемане на закони за защита срещу дискриминацията през 2003 г. През 2014 г. „Законът за партньорствата в живота“ предостави на еднополовите двойки най-много права, от които се ползват хетеросексуалните двойки, а през 2021 г. съдебно решение им позволи да осиновяват деца. Хърватия също позволява законна смяна на пола без хирургическа намеса. Въпреки това има предизвикателства, тъй като еднополовите бракове са конституционно забранени, а дискриминацията и насилието срещу сексуалните малцинства продължават. Напредъкът на Хърватия подчертава необходимостта от обществена и правителствена подкрепа за по-нататъшен напредък за правата на ЛГБТК хората. Докато страната продължава пътя си към европейска интеграция, поддържането на толерантност и уважение ще бъде от решаващо значение за бъдещия напредък в социалната справедливост. Въпреки че има работа за вършене, възстановяването на Хърватия от миналото и продължаващата траектория на напредък вдъхват оптимизъм за правата на ЛГБТК в страната.

Град Загреб е дом на инициативи, като: Zagreb Pride, Iskorak, Kontra, LGBTIK Initiative AUT, qSPORT и наскоро стартирания Ponosni Zagreb (Гордият Загреб). Малко проучване постави Хърватия на 39-то място в списъка на 150-те най-популярни държави в света за посещение от ЛГБТК+.

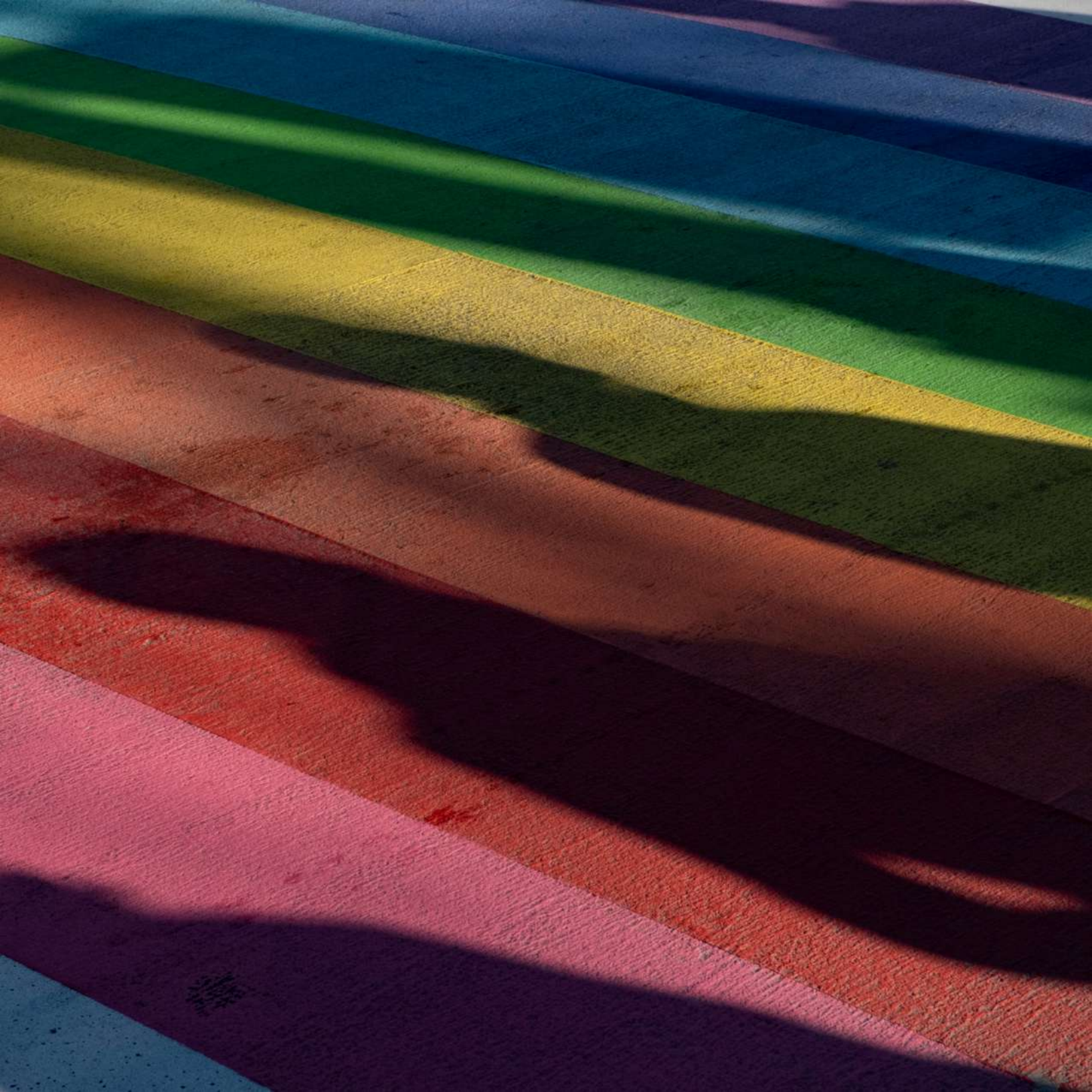
Речта на омразата срещу ЛГБТ хората се увеличи през тази година (2022 г.), като публични фигури изразиха дискриминационни възгледи и планираха „прав прайд марш“, насочен към транс хора. Събитието в крайна сметка беше отменено.

## ГЪРЦИЯ

Въпреки че през последното десетилетие се наблюдават известни подобрения, Гърция остава силно консервативна страна по отношение на хората от ЛГБТК общността. Консерватизмът по отношение на проблемите на ЛГБТК се споделя най-вече сред необразовани, застаряващи или възрастни хора, живеещи в селските райони, но също и сред по-младите поколения поради липса на осведоменост или образование и дори като социална стигма. Според скорошно проучване, публикувано от Агенцията на Европейския съюз за основните права, само 27% от населението в Гърция е открито, че е гей, докато в ЕС достига 47% (FRA, 2019 г.).

Дискриминацията и тормозът приемат различни форми, като ходенето до болница, намиране на работа или посещение на кафене, като най-често срещана е дискриминацията на работното място, процент, който достига 32% в Гърция, в сравнение с 21% в ЕС28 (пак там). Като цяло 51% от ЛГБТК хората се чувстват дискриминирани в поне една област (пак там).

Правна защита за хората от ЛГБТК съществува в Гърция само в областта на заетостта и в съответствие с рамковите директиви 2000/78/ЕО и 2000/43/ЕО в националното законодателство чрез Закон 3304/2005 (Закон срещу дискриминацията), издаден през 2005 г., въз основа на равно третиране в областта на заетостта и изрично посочване на равното третиране независимо от расов или етнически произход, религиозни или други убеждения, увреждане, възраст и сексуална ориентация (OLKE, 2010). Съгласно този закон е забранена дискриминацията по какъвто и да е признак, тормозът, подбуждането към дискриминация и преследването. Проблемът с този закон е, че транссексуалните и трансджедърите не са защитени от дискриминация, основана на пола, полова идентичност или половото изразяване (пак там). Освен това еднополовите бракове все още не са узаконени в Гърция, но положителна стъпка е, че гражданските съюзи са разрешени от 2015 г.



## 1.6. Политика на ЕС

### **"Стратегията за равенство на ЛГБТК за 2020-2025 г."**

Нашата социална, политическа и икономическа сила идва от обединението ни: Равенството и недискриминацията са основни ценности и основни права в ЕС, залегнали в неговите договори и в Хартата на основните права. Европейската комисия, Парламентът и Съветът, заедно с държавите-членки, споделят отговорността да защитават основните права и да гарантират еднакво третиране и равенство за всички.

През последните десетилетия законодателните разработки, съдебната практика и политическите инициативи са подобрили живота на много хора и ни помогнаха да създадем по-равни и приемащи общества, включително за: лесбийки, гейове, бисексуални, транс, небинарни, интерсексуални и куйъри (ЛГБТК). През 2015 г. Комисията представи "Списък с действия за насърчване на равенството на ЛГБТ", първата политическа рамка, която конкретно се бори срещу дискриминацията на ЛГБТ хората.

Скорошни изследвания показват също, че дори когато е налице по-голямо социално приемане и подкрепа за равни права, това не винаги води до ясни подобрения в живота на ЛГБТК хората. В проучване от 2019 г. Агенцията на Европейския съюз за основните права (FRA) установи, че дискриминацията въз основа на сексуална ориентация, полова идентичност/изразяване и полови характеристики всъщност се увеличава в ЕС: 43% от ЛГБТ хората декларират, че се чувстват дискриминирани в 2019 г., в сравнение с 37% през 2012 г.

Дискриминацията срещу хората от ЛГБТК продължава да съществува из ЕС. За неколцина ЛГБТК хора в ЕС все още не е безопасно да показват публично своята привързаност, да бъдат открити относно своята сексуална ориентация, полова идентичност, полого изразяване и полови характеристики (било то у дома или на работа), просто да бъдат себе си без да се чувстват застрашени. Значителен брой хора от ЛГБТК общността също са изложени на риск от бедност и социално изключване. Не всички се чувстват сигурни да докладват на полицията за вербални обиди и физическо насилие.

Европейският съюз трябва да бъде в челните редици на усилията за по-добра защита на правата на хората от ЛГБТК общността. Поради това Европейската комисия прие на 12 ноември 2020 г. „Стратегията за равенство на ЛГБТК 2020-2025 г.“ (на всички езици от страните в ЕС).

Това е първата по рода си стратегия на Комисията относно равенството на ЛГБТК и представя задължението на Европейската комисия за изграждане на Съюз за равенство. Тя се стреми да изгради съюз, в който многообразието се почита, като част от нашето колективно богатство, където всички хора могат да бъдат себе си без риск от дискриминация, изключване или насилие.

Стратегията бележи нова фаза в нашите усилия за насърчаване на равенството за хората от ЛГБТК общността, като същевременно продължава да се фокусира върху приоритетни области. Тя определя поредица от мерки за засилване на действията, за интегриране на равенството на ЛГБТК във всички области на политиката и за подпомагане на гласовете на малцинствата от ЛГБТК хората. Целта ѝ е да обедини държавите-членки и участниците на всички нива в общо усилие за по-ефективно справяне с дискриминацията на ЛГБТК хората до 2025 г.



[www.commission.europa.eu](http://www.commission.europa.eu)

## 1.7. Бариери и проблеми, пред които са изправени младежите от ЛГБТК общностите

"Когато видя хубава обява за работа, но в апликационната форма питат за пола ми, веднага се отказвам. Вече мога да кажа как ще изглежда по-нататък. И не искам да се обяснявам."

**"Шефът ми се  
страхува, че ако се  
разкрия, ще  
навредя на имиджа  
на компанията."**

*"Бисексуален съм и всяка жена, с която съм бил, се бои, че ще ѝ изневеря с мъж. Все пак хетеросексуалните мъже също изневеряват – няма значение с кого изневеряваш!"*

**"Хората се  
притесняват за децата  
си – никога не биха ги  
оставили с мен."**

"Работя в училище и се боя да призная, че съм гей. Страхувам се, че не само ще се превърна в обект на подигравки за моите колеги, но ще изгубя и авторитета си сред учениците."

*"Това, за което съжалявам най-много в живота си е, че скъсах с приятелката си, защото оставих обществото да ми окаже натиск. Лесбийките в малкия град са винаги обект на клюки и коментари. Сега имам повече увереност, но за това е вече късно."*

*"Хората си мислят, че щом съм гей значи съм педофил."*



"Живея в малък град,  
а тук всичко е по-  
трудно за мен."

**"Мисля, че въпреки  
дипломата ми, ще  
работя в бар до края на  
живота си. Тук никой не  
задава въпроси и не  
съди."**

**"Мразя, когато хората не се обръщат към мен по  
начина, по който искам да се обръщат към мен."**

"Колегите от същия пол са  
дистанцирани, защото се  
опасяват, че ще се превърнат в  
обект на желание от моя  
страна"

"Ежедневно трябва да се обличам  
като мъж, никой не знае за  
дрехите, които крия в гардероба  
си. Кошмарно е. Има усещането, че  
имам раздвоение на личността.  
Бих искал да работя на място,  
където най-после бих могъл да съм  
себе си."



# РЕЧНИК

- **Съюзник:** човек, който се изправя срещу: хетеросексизма, сексизма, хомофобията, бифобията, трансфобията и своите хетеросексуални привилегии и на другите от загриженост за благополучието на ЛГБТ хората.
- **Асексуалност:** общо определя тези, които не изпитват сексуално увлечение или желание към партньора, независимо от пола му. Асексуалността се различава от обета за безбрачие, който е съзнателното въздържане от сексуална активност.
- **Бифобия:** страх или омраза към хора, които са бисексуални, пансексуални или омнисексуални.
- **Бисексуален:** човек, чиито първични сексуални и емоционални ориентации са насочени към хора от двата пола или към хора, независимо от пола им.
- **Разкриване:** публично признаване на сексуалната ориентация или полова идентичност.
- **Цисджендър:** префиксът "cis" означава "от същата страна като". Термин, използван за привличане на вниманието към привилегията на хора, които не са транссексуални.
- **Кросдресър:** дума, която обозначава човек, който се облича, отчасти, като човек от другия пол; няма никакви импликации към сексуална ориентация.
- **Драг кинг:** човек (често жена), която се появява като мъж. Обикновено във връзка с преструвка или изпълнение. Това няма отражение по отношение на половата идентичност.
- **Драг куин:** човек (често мъж), който се появява в образа на жена. Обикновено във връзка с преструвка или изпълнение. Това няма отражение по отношение на половата идентичност.
- **Гей:** сексуална ориентация към човек от същия пол.
- **Пол:** социална структура, която класифицира човек, като мъж, жена или друга идентичност. Принципно е пол, различен от този, който не е приписан при раждане; набор от социални, психологически и емоционални черти, често повлияни от обществените очаквания

- **Полово изразяване:** начина, по който някой се самопредставя, по отношение на облеклото, маниерите и/или поведението, което обществото характеризира като „мъжко“ или „женско“.
- **Джандъркуиър:** човек, чието самоусещане не се побира в рамките доминиращата обществена форма на биологичния му пол, но и който не се идентифицира изцяло с друг пол или е комбинация от тях.
- **Хетеросексизъм:** презумпцията, че всички хора са или трябва да бъдат хетеросексуални. Хетеросексизмът изключва нуждите, притесненията и житейския опит на лесбийките, гейовете, бисексуалните и куйърите, докато дава предимства на хетеросексуалните хора. Често това е лека форма на потисничество, което засилва реалностите на мълчание и невидимост.
- **Хетеросексуалност:** сексуална ориентация, при която човек се чувства физически и емоционално привлечен от хора от другия пол.
- **Хомофобия:** ирационалната омраза и страх от ЛГБТ хората. Хомофобията включва предрасъдъци, дискриминация, тормоз и актове на насилие, породени от страх и омраза. Това се случва на лично, институционално и обществено ниво.
- **Хомосексуален/Хомосексуалност:** остарял термин за описание на сексуална ориентация, при която човек се чувства физически и емоционално привлечен към хора от същия пол.
- **Интернализирана хомофобия:** страхът и омразата към собствената ЛГБТ идентичност, които се срещат при много хора, у които са възпитани негативни идеи за ЛГБТ хората през детството им. Една форма на интернализирано потисничество е приемането на митовете и стереотипите, прилагани към потиснатата група.
- **Интерсекс:** хора, които без медицинска намеса развиват първични или вторични полови белези, които не се вписват „точно“ в обществените дефиниции за мъж или жена. Много хора с подобни очевидни белези са осакатявани в ранна детска възраст от лекари, за да накарат половите характеристики на индивида да съответстват на представата на обществото за това как трябва да изглеждат нормалните тела. Интерсексуалните хора са сравнително често срещани, въпреки че отричането на тяхното съществуване от страна на обществото е оставило много малко място за публично обсъждане за интерсексуални въпроси.

- **Лесбийка:** жена, чиято основна сексуална ориентация е към хора от същия пол.
- **ЛГБТ:** съкращение за лесбийки, гейове, бисексуални и транссексуални. Общ термин, използван за обозначаване на общността, като цяло.
- **Пансексуален/омнисексуален:** термини, използвани за описание на хора, които имат романтично, сексуално или желание за проява на нежност към хора от всякакъв пол.
- **Небинарна:** полова идентичност, която обхваща всевъзможни изрази и начини на съществуване, които резонират с индивида. Това може да е активна съпротива срещу бинарните полови очаквания и/или умишлено създаване на нови неограничени идеи за себе си в света.
- **Куиър:** това може да включва, но не се ограничава до гейове, лесбийки, бисексуални, транссексуални, интерсексуални и асексуални хора. Този термин има различни значения за различните хора. Някои все още го намират за обидно, докато други го възстановяват, за да обхванат по-широкия смисъл на историята на движението за правата на гейовете. Може да се използва и като общ термин подобен на ЛГБТ, както и в „куиър общността“.
- **Пол:** категоризация, базирана на гениталните белези при раждането.
- **Сексуалност:** елементите на човек, които включват неговия биологичен пол, сексуална ориентация, полова идентичност, сексуални практики и др.
- **Сексуална ориентация:** трайно емоционално, романтично или сексуално привличане. Сексуалната ориентация е флуид. Асексуалността също се счита за сексуална ориентация (вижте горното определение за асексуалност)
- **Трансфобия:** страхът или омразата към транссексуални хора или хора, които не отговарят на очакванията на обществото за полова роля.
- **Трансджендър:** използва се най-често като общ термин, някои често срещани дефиниции: 1. Някой, чиято полова идентичност или изразяване не отговаря (социални структури на доминиращата група на) присвоения пол и пол по рождение. 2. Пол извън двоичния код за мъж/жена. 3. Без пол или няколко пола.
- **Транссексуален:** човек, който живее изцяло, като в пол, различен от определения им при раждане пол. Някои си прилагат хормони и/или операция, докато други не. Понякога се използва конкретно за транс хора, търсещи потвърждение на пола.
- **Травестит:** това е остарял и проблематичен термин поради историческата му употреба, като диагноза за медицински/психични разстройства. Кросдресър замени травестита, виж горното определение.



RESPECT  
AIN'T  
ROCKET  
SCIENCE!

# Ръководство за обучение на младите работници

## *3.1. Обучителни дейности*

Европейският съюз е създаден през 1993 г. от членовете-основателки: Германия, Франция, Италия, Холандия, Белгия и Люксембург, за да наблюдава тяхната политическа и икономическа интеграция, и оттогава нарасна до 27 страни членки. Сега ЕС е третата по големина световна икономика след Китай и САЩ и генерира около 1/6 от световния БВП. ЕС постигна успех в насърчаването на човешките права и равенството чрез своя митнически съюз, вътрешен единен пазар, правна рамка и законодателство. Въпреки силното законодателство обаче, дискриминацията срещу общността на ЛГБТК продължава да съществува. През 2020 г. ЕС официално създаде и възприе „Стратегията за равенство на ЛГБТК за периода 2020-2025 г.“, която е първата по рода си стратегия на Комисията относно равенството на ЛГБТК и представя задължението на Европейската комисия за изграждане на Съюз за равенство.

Една от агенциите, които насърчават многообразието и приобщаването в рамките на ЕС, е SALTO Youth, която се състои от 7 ресурсни центъра в ЕС27. SALTO Youth насърчава и популяризира многообразието на национално и европейско ниво и предлага различни възможности за младежите, като обучение и ресурси за подпомагане на тяхното развитие. През годините SALTO организира много обучения и изгради библиотека с ресурси, обхващаща работата, извършена в области, като включване, многообразие, ЛГБТК общност, обучение между поколенията, NEETs и предприемачество. SALTO улеснява обучението във всички страни от ЕС27 и някои съседни региони, като Грузия, Армения, Турция и Йордания, за да назовем само няколко места.

За обучителните дейности SALTO Youth съчетава разнообразие и приобщаване в подкрепа на ЛГБТК общността, използвайки ресурси от организации като IGLYO, глобална мрежа, която предоставя подкрепа на ЛГБТК общността от 1984 г., Safezone, създадена от Мег Болгер и Сам Килерман през 2013 г., която предоставя ресурси и идеи за дейности и Lavender Health, който се фокусира върху здравни проблеми в ЛГБТК общността. Обучителните дейности на SALTO Youth за общността на ЛГБТК обхващат различни теми, като лидерство, застъпничество и даване на права, и осигуряват безопасно и приобщаващо пространство за младежите да споделят своя опит и да се подкрепят. Тези усилия са от решаващо значение за насърчаване на равенството и приобщаването в рамките на ЕС и извън него и са адаптирани за проекта „Изборът е твой“.



<b>Обучителн и дейности:</b>	<b>Дейности, свързани с разказване на истории</b>
Цел:	Да предостави платформа за ЛГБТ+ хора, за да могат да споделят личните си истории и преживявания в безопасна и подкрепяща среда.
Продължителност:	60-90 минути
Материали:	Хартия за флипчат, маркери, лепящи се бележки и химикалки
Указания:	<p>1) Започнете с представяне на дейността и нейната цел.</p> <p>2) Представете казус за Йохан, 15-годишен гей, който се е сблъсквал с проблеми и трудности в училище и в общността, като цяло. Направете кратък преглед на историята на Йохан и поканете участниците да разсъждават върху неговите преживявания.</p> <p>3) Помолете всеки участник да сподели лична история или преживяване, свързано с тяхната ЛГБТ личност. Могат да го напишат на лепкаща бележка и да го окачат на флипчат хартията.</p> <p>4) След като всички са споделили, групирайте историите по теми или прилики.</p> <p>5) Улеснете дискусия около общите теми, излезли от историите. Използвайте казуса на Йохан за опора на дискусията и да зададете въпроси, като:</p> <p>a. Кои са някои от предизвикателствата, пред които се изправят хората от ЛГБТ общността в историите, които представихте, включително и тази на Йохан?</p> <p>b. Какви са някои от често срещаните погрешни схващания, които хората имат за ЛГБТ+ общността и как те влияят на хора като Йохан?</p> <p>c. Как можем да подкрепим хората от ЛГБТК+ в нашата общност, включително Йохан?</p> <p>6) Завършете дейността, като насърчите участниците да празнуват своята индивидуална идентичност и им напомните, че техните истории имат значение.</p>



<p>Подпомагащ и въпроси за Йохан:</p>	<p>1) Можете ли да ни разкажете за момент, в който сте се чувствали горди от вашата ЛГБТК идентичност?  2) Какви са някои от предизвикателствата, пред които сте се изправили като гей индивид и как сте се справили с тях?  3) Какъв вид подкрепа сте получили от вашата общност и как ви е помогнала?  4) Какво бихте искали вашите съюзници да знаят за вашите преживявания и как могат да ви подкрепят по-добре?  5) Как можем да празнуваме и почитаме вашата индивидуална идентичност и да създадем по-приобщаваща и подкрепяща общност за ЛГБТQ+ лица като вас?</p>
<p>Допълнителни коментари:</p>	<p>Като цяло, дейността има за цел да създаде безопасна и подкрепяща среда за хората да споделят своя опит и да отпразнуват своята идентичност. Също така дава възможност на съюзниците да разберат предизвикателствата, пред които е изправена ЛГБТК общността, включително тези, подчертани от казуса, и как могат да предложат подкрепа.</p>



<b>Обучителн и дейности:</b>	<b>Критика на нормите: предизвикателството на обществения натиск</b>
Цел:	Да помогне на младите работници и младежите от ЛГБТК общността да разпознават и се опълчват на обществените норми, които могат да ограничат самоизразяването и възпрепятстват напредъка.
Продължителност:	60-90 минути
Материали:	Хартия за флипчат и маркери, лепящи се бележки, брошура за критика на нормите (по избор)
Указания:	<p>1) Въведение (10 минути)</p> <p>a. Посрещане на участниците и обясняване на целта на дейността.</p> <p>b. Създаване на безопасно и неосъдително пространство, като изрично се наблегне на необходимостта от зачитането на мнение и опита на другия.</p> <p>c. Помолете всеки участник да се самопредстави и да сподели едно нещо, което се надяват да научат от дейността.</p> <p>2) Разбиране на нормите (20 минути)</p> <p>a. Напишете думата „НОРМА“ в центъра на хартията за флипчат.</p> <p>b. Помолете участниците да дадат примери за норми, с които са запознати, и да ги запишат на лепящите се бележки.</p> <p>c. Групирайте лепящите се бележки според категориите на нормите (напр. пол, сексуалност, раса, религия).</p> <p>d. Обсъдете въздействието на нормите върху индивида и обществото, как могат да бъдат ограничени.</p> <p>3) Въведение в „Критика на нормите“ (20 минути)</p> <p>a. Напишете заглавието "Критика на нормите" на нова страница на флипчат хартията.</p> <p>b. Обяснете, че критиката на нормите е подход към изследване на нормите и тяхното въздействие върху индивида и обществото.</p> <p>c. Обсъдете разликата между нарушаването на нормите и тяхното изследване.</p>

	<p>d. Подчертайте важността на признаването на динамиката на властта и привилегиите, които определени норми създават.</p> <p>4) Групова дискусия (20-40 минути)</p> <p>a. Улеснете груповата дискусия относно критиката на нормите и нейните последици.</p> <p>b. Задайте въпроси, като:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Как критиката на нормите може да помогне на индивида и обществото?</li> <li>• Какви са някои потенциални предизвикателства на критиката на нормите?</li> <li>• Как може да се приложи критиката на нормите в подкрепа на ЛГБТК младежите?</li> <li>• Как можем да използваме критиката на нормите, за да създадем по-приобщаващо и приемащо общество?</li> </ul> <p>5) Заключение (5-10 минути)</p> <p>a. Обобщете основните изводи от дейността.</p> <p>b. Благодарете на участниците за приноса им и ги окуражете да продължат да изследват критиката на нормите на работното им място и в личния им живот. Осигурете ресурси за допълнително четене или подкрепа (напр. брошура за критика на нормите, организации за подкрепа на ЛГБТК).</p>
<p>Допълнителни коментари:</p>	<p>Тази дейност може да се адаптира така, че да включи казуси или лични истории на младежи, които са преживели негативното въздействие на обществените норми.</p>

<b>Обучителн и дейности:</b>	<b>Картографиране на нашите ЛГБТК идентичности</b>
Цел:	Да създаде безопасна и приобщаваща среда за младежи от ЛГБТК, за да изследват и обсъждат техните идентичности, да се насърчи съпричастността и разбирането за различните ЛГБТК преживявания и да се определят начини за създаване на по-приобщаваща среда за всички ЛГБТК индивиди.
Продължителност:	90-120 минути
Материали:	Хартия за флипчат и маркери, лепящи се бележки
Указания:	<p>1) Започнете с представяне на целта на дейността и определяне на основни правила за възпитана комуникация и поверителност. Обяснете, че целта е да се създаде безопасно и приобщаващо пространство, където всеки да се чувства комфортно да сподели своя опит.</p> <p>2) Разделете участниците на малки групи от по 3-4 души и раздайте на всяка група голям лист хартия и маркери.</p> <p>3) Помолете всяка група да нарисова карта на техните ЛГБТК идентичности, включваща различни аспекти на тяхната идентичност, като: сексуална ориентация, романтична ориентация и т.н. Участниците могат да използват символи, цветове или думи, за да представят различни черти от тяхната идентичност.</p> <p>4) Когато картите са готови, помолете всяка група да сподели своята карта с останалите участници. Окуражете ги да обяснят всеки нарисуван символ или дума и по какъв начин се свързва с тяхната идентичност.</p> <p>5) След като всички групи споделят своите карти, помолете участниците да запишат на лепящи се бележки всички общи неща или разлики, които са забелязали в различните карти. Те могат да поставят лепящите бележки върху голяма дъска или стена.</p>

	<p>6) Улеснете груповата дискусия около приликите и разликите, които са идентифицирани. Помолете участниците да споделят своите мисли и опит, свързани с тези общи черти и разлики.</p> <p>7) Обсъдете начини за създаване на по-приобщаваща среда за всички лица от ЛГБТК общността въз основа на общите черти и разликите, които бяха идентифицирани. Участниците могат да запишат идеите си на лепящи се бележки и да ги поставят на дъската или стената.</p>
<p>Кратки въпроси:</p>	<p>1) Какво научихте за себе си и другите чрез тази дейност?</p> <p>2) По какъв начин дейността ви помогна да разберете различните ЛГБТК преживявания?</p> <p>3) Какво още можем да направим, за да създадем по-приобщаваща среда за всички ЛГБТК личности?</p>
<p>Обобщение:</p>	<p>Благодарете на всички за участието и споделянето на опита им. Насърчете участниците да продължат да изследват своята ЛГБТК идентичност и да бъдат отворени да се учат от другите. Напомнете им, че всички имаме уникални преживявания и е важно да уважаваме и празнуваме различията си.</p>



*ALL IN THIS  
TOGETHER!*

## 3.2. Търсене на работа

Търсенето на работа може да бъде обезсърчителен процес, особено за младежите от ЛГБТК общността, които могат да се сблъскат с допълнителни предизвикателства и дискриминация на работното място. Важно е за ЛГБТК, които търсят работа да знаят правата си и да търсят работодатели, които дават приоритет на различието и приобщаването. Порталът Eures (<https://bit.ly/3Zu6WXS>) е чудесна отправна точка за търсене на работа в Европа, тъй като предлага ресурси и насоки за живот и работа в ЕС. Освен това, ЛГБТК, търсещи работа, може да намерят за полезно да търсят портали за търсене на работа и ресурси, специфични за тяхната общност. Например:

- **LGBTjobs:** онлайн табло за работа, специално фокусирано върху насърчаването на възможности за работа за ЛГБТК хора в цяла Европа (<https://www.LGBTjobs.eu/>);
- **Pride.Careers:** онлайн табло за работа, специално фокусирано върху промотирането на възможности от работодатели, които активно се стремят да създадат приобщаваща работна среда за ЛГБТК (<https://pride.careers/>);
- **OUTBÜRO:** професионален сайт в социалните мрежи, който свързва професионалисти от ЛГБТК общността и работодатели и кариерни възможности из цяла Европа (<https://outburo.com/>).

За да остане фокусиран и да намери подходящата работа за уменията, които притежава, жизненоважно е търсещият работа да има предвид редица неща, за да успее и след това, разбира се, да запази тази работа, след като бъде намерена. Има агенции за подбор на персонал, които могат да ви помогнат при намирането на правилната работа и има много налични ресурси чрез различни търсачки, като: bing, google, yahoo и т.н. Професионални асоциации и групи, като Националната търговска камара на ЛГБТ (<https://www.nglcc.org/>) и Out & Equal Workplace Advocates (<https://outandequal.org/>), могат да предоставят онлайн възможности за работа и ресурси за ЛГБТК, търсещи работа.

Според Caroline Seniza-Levine и Connie Thanasoulis-Cerrachio има шест стъпки за търсене на работа, към които всеки трябва да се приспособи, за да получи правилната работа, която отговаря на набора от умения и която може да ви позволи да се развивате по-нататък. Тези шест стъпки са:

- Определяне на целта,
- Създаване на мощна маркетингова кампания (в днешно време с помощта на социалните мрежи това е постижимо),
- Проучване,

- Търсене в мрежа и интервюиране (много уебсайтове за набиране на персонал ще публикуват техники за интервюиране и умения за развитие),
- Останете мотивирани,
- Преговори и приключване на офертата за работа (отново уебсайтовете за набиране на персонал могат да помогнат, а също така може да има връзки към други уебсайтове чрез EURES и Euro Desk в Европа).

В допълнение, ЛГБТК, търсещи работа трябва да са наясно със своите законови права на работното място. Агенцията на ЕС за основните права (<https://fra.europa.eu/en>) предоставя информация относно законите за дискриминация и ресурси за докладване на дискриминация или тормоз на работното място. Също така е важно да проучите потенциалните работодатели и обявите за работа за червени знамена, като липса на разнообразие и политики за включване.

Ако сте транссексуален или небинарен, може да се сблъскате с уникални предизвикателства по време на процеса на търсене на работа. Мрежата Transgender Europe (<https://tgeu.org/>) предлага ресурси и подкрепа за транссексуални и небинарни хора из цяла Европа. Уебсайтът на EURES (<https://bit.ly/3Zu6WXS>) също помага със статистика и данни за потенциални работни места в Европа.

### ***3.3. Шаблон за автобиография(CV)***

В Европа има стандартна автобиография, която помага на търсещите работа в ЕС27. Това е шаблонът за CV на Europass, който ви позволява да споделяте своите умения и постижения. Възможно е да създадете своето CV чрез този уебсайт от ЕС - <https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv>

### ***3.4. Шаблон за заявление***

Европас CV е отличен документ, който ще ви помогне да създадете своя шаблон за кандидатстване. Въпреки че много елементи във вашето приложение може да са стандартни, важно е да запомните, че приложението е насочено към работодателя и уменията, които той търси. Следователно всяка кандидатура ще бъде уникална и не може да бъде стандартно писмо за кандидатстване, тъй като ще трябва да кажете на потенциалния работодател как и къде можете да добавите стойност към тяхната организация с уменията, които притежавате.

Също така, не се страхувайте да кажете, че искате да учите и да растете в организацията и да носите полза за организацията, докато учите. Всички работодатели харесват подобни проактивни опити и визии от потенциални служители.

Има редица въпроси, които трябва да си зададете, за да разработите вашето писмо за кандидатстване и да го насочите към всеки конкретен работодател. Тези въпроси са:

- Как се пише силна кандидатура за работа?
- Какво търси работодателя?
- Какви умения притежавам, които отговарят на всички или повечето от критериите, посочени в длъжностната характеристика на работодателя.
- Как мога да подобра и да допринеса за организацията/отдела на работодателя?

След като отговорите на тези въпроси, вашата кандидатура ще се отличава от другите и потенциалът за интервю се увеличава. На етапа на интервюто можете да впечатлите работодателя и да бъдете нает.

### ***3.5. Подготовка за интервю***

Много хора се притесняват и стават нервни по време на интервю. Трябва да запомните, че човекът, който най-добре ви познава, сте самите вие, затова по време на интервю, наред с това да сте учтиви и професионални, трябва да останете спокойни и просто да бъдете себе си. Усмиввайте се често, докато отговаряте на въпросите без да изглеждате твърде наперени.

Интервютата изискват подготовка донякъде, а в днешно време има множество места, откъдето можете да намерите материал за подготовка за интервю. Днес много работодатели следват системата за интервюиране, наречена метод STAR. Това означава, че въпросите ще са базирани на:

- Специална ситуация,
- Задача,
- Действие,
- Резултат.

За този метод те може да разполагат със стандартни въпроси, като:

- “Разкажете ми за себе си?”
- “Какво ви привлече в нашата компания?”
- “Опишете най-голямото си постижение в предишната ви роля.”
- “Кои са силните ви страни?”



- “Какви са бъдещите ви цели?”
- “Защо искате да напуснете сегашния си работодател?”

Ако сте били безработен или току-що завършили колеж/университет, последният въпрос може да е малко по-различен във връзка с текущата ви ситуация. Ако се подгответе и дадете потенциални отговори на тези 6 въпроса, вероятният успех на интервю ще се увеличи значително. По време на интервюто е добре да запомните някои ключови въпроси и да следвате следното ръководство:

- Оформете отговорите си, така че да имат смисъл. Придържайте се към формата минало-сегашно-бъдеще и ще сте добре!
- Придържайте се към свързани и кратки отговори (максимум 1-2 минути). Никой не иска да слуша историята на целия ви живот.
- Споменете някои ваши най-високи постижения и подходящ трудов опит.

Планирането на интервю е много важно. Накарайте приятел или роднина да работи с вас и упражнете отговорите на горните 6 въпроса. **„Ако не успееш да планираш, планираш да се провалиш“**, Бенджамин Франклин.

### *3.6. Европас/Ютпас*

Както бе споменато по-горе, Europass ще ви позволи да подчертаете вашите умения и постижения в един документ. В зависимост от вашия опит и къде се намирате в настоящия етап от кариерата си, Европас/Ютпас може да бъде дълъг няколко страници. Обикновено това е около 3-6 страници, освен ако не сте академичен и плодотворен изследовател, в който случай автобиографията ще се състои от няколко страници, където подчертавате всичките си публикации и работа. Европас/Ютпас е полезен документ дори когато искате да учите в рамките на ЕС27 или да работите като доброволец за определени позиции. Тези, които може да искат да ви наемат, ще видят вашите умения и постижения и ще могат да решат дали текущите ви компетенции отговарят на това, което организацията търси в задачите, които може да са обявили. В допълнение към предоставянето на ясна представа на вашите умения и постижения, Европас и Ютпас също могат да ви помогнат да демонстрирате езиковите си способности, тъй като ви позволяват да опишете владенето на различни езици, като използвате Общата европейска езикова рамка (CEFR). Като цяло наличието на добре структуриран Европас или Ютпас може да ви помогне да се откритите от другите кандидати и да увеличите шансовете ви да бъдете избрани за възможността, за която кандидатствате.

# РЪКОВОДСТВО ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ

## 4.1. Препоръки

Създаването на всеобхватна политика от човешки ресурси, която включва служителите на ЛГБТК, е важна стъпка в създаването на по-приобщаващо и справедливо работно място. Такава политика може да помогне да се гарантира, че всички служители се третират справедливо и с уважение, независимо от тяхната сексуална ориентация или полова идентичност.

Ето някои ключови компоненти, които може да включва добра политика от човешки ресурси, включваща ЛГБТК общността:

- **Недискриминация:** политиката трябва изрично да забранява дискриминацията срещу служители въз основа на сексуална ориентация или полова идентичност. Това трябва да включва език, който обхваща всички аспекти на заетостта, като наемане, повишения, заплащане и други условия за наемане на работа. Важно е да се отбележи, че много държави и щати имат закони, които забраняват дискриминацията въз основа на сексуална ориентация или полова идентичност, така че е важно да се консултирате с правни експерти, за да сте сигурни, че политиката е в съответствие с всички приложими закони.
- **Тормоз:** политиката на фирмата трябва да забранява тормоза на ЛГБТК служители и да предоставя насоки за това какво представлява тормоза и как да се докладва за него. Тормозът може да приеме много форми, като: словесно насилие, физическо нападение или публикуване на обидни материали. Политиката трябва да изяснява, че такова поведение няма да бъде толерирано и че ще има последствия за подобно поведение. Също така е важно да се осигурят ресурси, като например програма за подпомагане на служителите или определено лице, към което, служители, подложени на тормоз, да се обърнат.

- **Ползи:** политиката трябва да гарантира, че служителите на ЛГБТК имат достъп до същите предимства като техните колеги, които не са част от ЛГБТК общността, включително здравно осигуряване, отпуск по семейни причини и други предимства. Това включва гарантиране, че здравното осигуряване покрива услугите, свързани с промяна на пола, ако служителят го е поискал.
- **Дрескод:** политиката трябва да позволява на служителите да се обличат по начин, който съответства на тяхната полова идентичност, като същевременно се придържат към професионалните стандарти на компанията. Това означава, че транссексуалните служители трябва да могат да носят облекло, което е в съответствие с тяхната полова идентичност, и не трябва да се изисква да се придържат към традиционните дрескодове за пола.
- **Тоалетни и други съоръжения:** политиката трябва да гарантира, че служителите имат достъп до тоалетни и други съоръжения, които са в съответствие с тяхната полова идентичност. Това означава, че служителите трябва да могат да използват тоалетната, която съответства на тяхната полова идентичност, независимо от пола, посочен в документите им за самоличност.
- **Подкрепа:** политиката трябва да предоставя ресурс за служителите, търсещи подкрепа за дискриминация и подкрепа за тяхното психическо и физиологично здраве.
- **Образование и обучение:** редовно обучение за ръководството и служителите, които да бъдат обучени относно политиката и необходимостта от приобщаването. Тези обучителни сесии трябва да имат за цел да образуват служителите по въпросите на ЛГБТК общността и да гарантират, че служителите разбират своите отговорности съгласно политиката.
- **Комуникация:** редовна комуникация в цялата компания за важността на приобщаването и политиката. Това може да включва редовни актуализации на уебсайта или бюлетините на компанията, както и срещи в цялата компания за обсъждане на политиката и предоставяне на актуализации за нейното прилагане.
- **Празнувайте различието и приобщаването:** Честване на месеца на историята на ЛГБТК, „Дните на гордостта“, както и всички други национални и важни дни в календара. Това би било голям напредък за повишаване на осведомеността по проблемите на ЛГБТК сред служителите през цялата година. Включването на служители от ЛГБТК общността и не-ЛГБТК в честването на тези събития може да увеличи въздействието на политиките за приобщаване и да подобри разбирателството помежду им.

Също така е важно да запомните, че политиките сами по себе си не са достатъчни, за да се създаде наистина приобщаващо и справедливо работно място. Както споменахме по-рано, също така е важно да се работи активно за създаване на приобщаваща култура, което включва обучение на организацията по проблемите на ЛГБТК, редовно търсене на обратна връзка от служителите и предприемане на стъпки, за да се гарантира, че всеки се чувства в безопасност и уважаван на работното място.

## ***4.2. Безпристрастно набиране на персонал***

Безпристрастно набиране на персонал е важна концепция в процеса на наемане, която помага да се гарантира, че на всички кандидати са им предоставени еднакви възможности за успех. Това включва предприемане на стъпки за премахване на пристрастията на всички етапи от процеса на набиране на персонал, от обявата за работа и проверката на кандидатите до окончателните интервюта и решенията за наемане.

Някои общи практики при безпристрастно наемане на персонал включват:

- Използване на обяви за работа, които избягват език, който може да се разглежда като дискриминационен или ексклузивен.
- Проверка на автобиографиите „на сляпо“, така че екипът, който отговаря за наемането да не може да види името или друга идентифицираща информация за кандидата.
- Разработване на структурирани въпроси за интервю, които са свързани с работата, и избягване на въпроси по чувствителни теми, които нямат връзка с позицията.
- Включване на различни панели за наемане.
- Използване на едни и същи критерии за оценка за всички кандидати.
- Осигурете обучение за несъзнателни пристрастия на всички, участващи в процеса на набиране, за да осъзнаят несъзнателните пристрастия, които може да имат и как да ги преодолеят.
- Питане на интервюираните как биха предпочели да бъдат наричани или да се обръщат към тях преди начало на интервюто.

Безпристрастният процес на набиране на персонал е важен, за да се гарантира справедливост, прозрачност и равни условия за всички кандидати. Това е важно за фирмата, за да привлече разнообразна и талантива работна сила, която може да донесе свежи перспективи и нови идеи и в крайна сметка да е в нейна полза.

## ***4.3. Как да подготвим подробна длъжностна характеристика?***

Ето някои стъпки, които да използвате при създаването на приобщаваща длъжностна характеристика:

- Използвайте по-неутрален език и избягвайте стереотипи. Например, вместо да използвате „той/тя“, използвайте „те“, но може да избегнете употребата на местоимение, като цяло.

- Бъдете конкретни при описание на квалификациите за работното място и избягвайте употребата на твърде широк или неясен език, който може да се разбере по различен начин.
- Избягвайте да използвате думи или фрази, които биха могли да се възприемат, като изключващи, като „съответстващи на културата“ или „идеален кандидат“.
- Избягвайте да използвате термини като съпрузи/съпруги, предполагащи полова идентификация, а ги заменете с „партньори“, който е по-общ.
- Избягвайте изброяването на „отпуск по майчинство/бащинство“ в длъжностните характеристики, тъй като това може да се счита за дискриминация въз основа на сексуална ориентация. Но използвайте израз като „родителски отпуск“, който е по-приет.
- Включете изказване, в което да подчертаете, че компанията предоставя равни възможности и приветства кандидатури от всички квалифицирани лица, независимо от тяхната: раса, пол, сексуална ориентация, религия, увреждане или други характеристики, защитени от закона.
- Включете изявление за това колко разнообразието и приобщаването са важни за компанията и как тя цени различната работна сила.
- Използвайте приобщаваща терминология и изображения в обявите за работа, като изображения на различни групи.
- Бъдете всеобхватни във вашите обяви за работа и канали за набиране на персонал.
- Бъдете приобщаващи към вашия процес на интервюиране, въпроси и оценки, като избягвате пристрастия и стереотипи.

Запомнете, че приобщаващите длъжностни характеристики увеличават разнообразието от заявления във вашата компания, което може да доведе до създаване на по-добър екип и по-добри възможности за вашата компания

#### ***4.4. Как да създадем процес на подбор на персонал по приобщаващ начин?***

Когато интервюирате кандидатите за работа, е важно да избягвате въпроси, които може да се окажат дискриминиращи въз основа на техните защитени характеристики, като сексуалната им ориентация и полова идентичност. Ето няколко примера за въпроси по време на интервю, които са подходящи и недискриминиращи:

- Може ли да ни разкажете за вашия опит и квалификации за тази позиция?
- Как се справяте с предизвикателства на вашата работа?
- Как приоритизирате и се справяте с вашите задачи и отговорности?

- Може ли да разкажете за момент, в който се е наложило да работите с екип, за да разрешите проблем?
- Можете ли да дадете пример за проект, който сте ръководили, и резултатът? Можете ли да опишете управленческия си стил?
- Какво виждате, като най-голямото предизвикателство за тази индустрия/област и как бихте го адресирали?
- Как подходите към работата в разнообразна среда?
- С какво бихте допринесли за мисията и ценностите на нашата компания?

Въпросите се фокусират върху квалификациите, уменията, опитът и стилът на работа на кандидата, а не върху личните им черти и начин на живот. Също така не засягат черти, защитени от закона за дискриминацията. Имайте наум, че законите са различни във всяка страна и регион и трябва да се консултирате с адвокат, за да се уверите, че въпросите ви за интервюто са законосъобразни. Също така е важно да избягвате да правите предположения или използвате стереотипи за кандидата въз основа на тяхната сексуална ориентация или полова идентичност. Не преценявайте външния вид на кандидата, за да видите дали може да е подходящ за вашия бизнес. Имайте предвид собствените си пристрастия и се отнасяйте към всички кандидати с уважение и справедливост.

#### *4.5. Казуси*

Има много работодатели, които са предприели стъпки за създаване на приобщаващи и справедливи работни места за ЛГБТК служителите. Някои примери за компании, които се считат за добри ЛГБТК работодатели включват:

- **Google:** Google беше призната за усилията си да създаде подкрепящо и приобщаващо работно място за служители от ЛГБТК общността. Компанията предлага ползи за личните партньори, полово неутрални тоалетни и ресурсни групи за ЛГБТК. Google също има високи резултати в Индекса за корпоративно равенство на кампанията за правата на човека.
- **IBM:** Ай Би Ем получи признание за усилията си да създаде подкрепящо и приобщаващо работно място за ЛГБТК служители. Компанията предлага ползи за личните партньори, полово неутрални тоалетни и ресурсни групи за ЛГБТК служители. Ай Би Ем също има високи резултати в Индекса за корпоративно равенство на кампанията за човешки права.

- **Amazon:** Amazon получи признание за усилията си да създаде подкрепящо и приобщаващо работно място за ЛГБТК служители. Компанията предлага ползи за личните партньори, полово неутрални тоалетни и ресурсни групи за ЛГБТ служители. Amazon също има високи резултати в Индекса за корпоративно равенство на кампанията за човешки права

Струва си да се отбележи, че това не е окончателен списък и че има много други компании, които се считат за добри работодатели за ЛГБТК хора. Освен това от Индексът за корпоративно равенство на кампанията за правата на човека (HRC) става ясно, че повечето примери са еталон за политики и практики за американски компании, включващи ЛГБТ служители. Освен това тези компании предоставят добър пример за приобщаваща среда, която може да бъде възприета от по-малки фирми, тъй като не всички бизнеси са големи.

#### ***4.6. Бъди отговорен работодател***

Ако сте голяма или малка фирма, работеща със служители, ето няколко съвета, които да ви помогнат да създадете приобщаваща и равнопоставена работна среда и да бъдете отговорен работодател:

- Разберете и спазвайте законите и разпоредбите, свързани с правата на ЛГБТК: Запознайте се с местните, щатски и федерални закони и разпоредби, свързани с правата на ЛГБТК хората, като закони, забраняващи дискриминацията въз основа на сексуална ориентация или полова идентичност. Това ще помогне при гарантиране, че вашата компания е в съответствие с всички приложими закони и разпоредби.
- Разработете цялостна политика за правата на служителите, която включва ЛГБТК служители: Разработете цялостна политика относно правата на ЛГБТ, която ясно определя ангажимента на компанията за недискриминация, забранява тормоза и гарантира, че всички служители имат достъп до едни и същи предимства и удобства. Въпреки че имате малко служители, наличието на ясна политика, може да ви помогне да създадете приобщаващо работно място и да подчертаете, че дискриминацията не се приема.
- Създайте приобщаваща култура на работното място: Създайте приобщаваща култура на работното място, която приветства и подкрепя всички служители. Това може да включва предлагане на обучение на служителите по проблемите на ЛГБТК общността, създаване на ресурсни групи за служители и редовно търсене на обратна връзка от всички служители, за да се гарантира, че те се чувстват сигурни и уважавани на работното място.

- Внимавайте за езика и терминологията: Внимавайте за езика и терминологията, използвани при наемане и работа на ЛГБТК хора. Използвайте приобщаващ и уважителен език и избягвайте използването на език, който може да се счита за обиден или унизителен.
- Запознайте се с правата и свободите на ЛГБТК: Научете и повишете осведомеността за правата и свободите на ЛГБТК хората сред служителите си, прегърнете разнообразието и приемането и осигурете възможности за хората да се чувстват добре дошли, признати и приети на работното място.
- Бъдете либерални и гъвкави: Бъдете либерални и гъвкави, когато работите с всички служители. Например, ако служител поиска отпуск за операция, свързана със смяна на пола, бъдете готови да приемете това искане.
- Бъдете осведомени и активно насърчавайте включването на ЛГБТК хората: Бъдете осведомени за правата и нуждите на ЛГБТК служителите, активно насърчавайте включването ЛГБТК в работната среда и бъдете съюзник. Уверете се, че всички служители знаят, че дискриминацията и тормозът няма да бъдат толерирани и че ЛГБТК служителите са защитени от политиката за недискриминация на компанията.
- Вземете под внимание личния живот: Уважавайте личния живот на служителите и не споделяйте лична информация, свързана с тяхната сексуална ориентация или полова идентичност без тяхното съгласие.
- Бъдете ресурс за служителите си: Бъдете ресурс за ЛГБТК служителите и им помогнете да се свържат с организации и ресурси, които могат да им осигурят подкрепа.
- Дайте пример: Дайте пример и се уверете, че всички служители знаят, че дискриминацията и тормозът няма да бъдат толерирани и че ЛГБТК служителите са защитени от политиката за недискриминация на компанията.

Запомнете, че създаването на приобщаваща и равнопоставена работна среда изисква усилия и отдаденост, които са непрекъснат процес. Бъдете отворени за обратна връзка и имайте желание да направите промени на работното място, за да го подобрите за всички служители. И не се колебайте да потърсите външна подкрепа и съвет, като това да се консултирате с адвокат или експерти по човешките ресурси, или дори да потърсите местните ЛГБТК организации, които да насочват и подобрят процеса.





## *4.7. Справяне със здравна и криминална проверка*

Работодателите могат да извършват цялостна проверка на кандидатите за работа или настоящи служители по различни причини, като например да проверят образованието и трудовия им стаж, да проверят за криминални досиета или да гарантират, че лицето отговаря на законните изисквания да работи в страната.

Ето няколко стъпки, които работодателят може да предприеме, когато извършва цялостна проверка:

- Получете писмено съгласие от кандидата или служителя, преди да извършите цялостна проверка. Това може да стане чрез формуляр за оторизация на цялостна проверка.
- Ограничете обхвата на цялостната проверка до информация, която е от значение за работата. Например, ако работата не включва работа с чувствителна или поверителна информация, може да не е необходимо да се проверява финансовата история или кредитът.
- Спазвайте всички приложими местни закони и разпоредби, свързани с цялостните проверки.
- Бъдете последователни в начина, по който се извършват цялостни проверки за всички кандидати за работа и служители. Например, ако цялостна проверка се извършва за един кандидат за работа, тя трябва да се извърши за всички кандидати за една и съща позиция.
- Следвайте всички указания и принципи за недискриминация и поверителност. Пазете записите и докладите строго поверителни, до които да има достъп само упълномощен персонал.
- Информирайте кандидата или служителя за всяка отрицателна информация, открита при цялостната проверка, дайте им възможност да прегледат и оспорят всички неточности и да обмислят алтернативни решения на ситуацията.
- Имайте политика за това как да се справите с получената негативна информация и как тя ще бъде използвана.

Важно е за работодателите да разберат, че не всяка информация, открита по време на цялостна проверка, е винаги съответстваща или надеждна, затова трябва да се приеме, като част от голямата картина при оценяване на кандидата или служителя.

## *4.8. Как да се справим с негативно поведение?*

Справяне с негативното поведение на работното място може да се окаже предизвикателно, но могат да се предприемат стъпки при решаване на проблема:

- Определете източника на негативно поведение. Дали идва от определен служител или е по-общ проблем за екипа или компанията? Установявайки източника на проблем, може да помогне да се установи подходящ начин за действие.
- Говорете открито с индивида или екипа. Окуражете ги да споделят притесненията си и се опитайте да разберете техните перспективи. Приемете чувствата им и ги уверете, че компанията е решена да подсури позитивна и продуктивна работна среда.
- Насърчавайте положителната и конструктивна обратна връзка. Това може да стане чрез редовни оценки на представянето, екипни срещи или кутии за предложения.
- Търсете начини за подобряване на работната среда. Това може да включва: предлагане на допълнителни възможности за обучение и развитие, осигуряване на по-добър баланс между работата и личния живот или подобряване на комуникацията и сътрудничеството в екипа или компанията.
- Обърнете внимание на всички проблеми, които могат да допринесат за негативните нагласи, като лошо управление, нереалистично натоварване или липса на яснота относно очакванията и комуникацията.
- Ръководете компанията с пример, показвайки положително отношение и поведение, което ще помогне за създаването на култура на позитивност.
- Ако негативното отношение продължава, може да е необходимо да се определят ясни очаквания за ефективност и последствия за неспазване на тези очаквания. Това може да включва обучение, консултиране или дисциплинарни действия, ако е необходимо. Осигурете безплатни консултантски сесии, ако сте установили, че служител е бил засегнат от тормоз, дискриминация или каквото и да е негативно отношение и опит.

Важно е да запомните, че промяната на отношението отнема време и постоянство и въпреки че може да не доведе до пълно премахване на негативните нагласи, предприемането на стъпки за тяхното адресиране може да помогне за подобряване на цялостната работна среда.

## ***4.9. Личен живот и конфиденциалност***

Ето няколко стъпки, които могат да се предприемат за опазване на личния живот и конфиденциалността на работното място:

- Приложете ясна политика и процедури при работа с чувствителна информация.
- Обучете служителите за важноста да спазват конфиденциалност и последствията от нарушението.
- Ограничете достъпа до чувствителна информация само за служителите, които имат нужда от нея, за да изпълнят работните си задачи.
- Използвайте криптиране и други мерки за сигурност, за да защитите поверителна информация, съхранявана на компютри и други устройства.
- Редовно проверявайте достъпа до чувствителна информация и следете за подозрителна дейност.
- Разполагайте с план за действие при случайно или неоторизирано разкриване на информация.
- Редовно обучавайте служителите относно актуализираната политика, насоки, закони и новости в обществото и за личния живот.
- Имайте назначен служител по поверителността, който да се занимава с всякакви проблеми със спазването и нарушенията, които могат да възникнат.
- Разполагайте с NDA споразумение със служителите (споразумение за неразкриване на информация), за да защитите чувствителната информация на компанията.
- Винаги спазвайте законите и разпоредбите, като например GDPR (Общ регламент за защита на данните) в случай на чувствителни лични данни.

## ***4.10. Среда на работното място***

Поддържането на разнообразие без работно място, което е наистина приобщаващо, не е устойчиво. В днешно време на работното място е от съществено значение да се гарантира, че разнообразието, равенството и приобщаването вървят ръка за ръка с политики и поведение, които са приемливи и могат да бъдат толерирани от всички служители и се основават на принципите на компанията.

- Използвайте правилната терминология, за да се обръщате към човек от ЛГБТ общността; Нека ЛГБТ лицата бъдат идентифицирани и винаги ги слушайте и уважавайте; Някои транссексуални и несъответстващи на пола индивиди заменят местоименията: той/него/неговия или тя/нейния с те/тях/техният или нейният. Дори и да не е естествено при произнасяне, трябва да се уважи начина, по който този човек иска да бъде назован;
- Актуализирайте политиките на компанията, като гарантирате, че всички политики срещу тормоз, малтретиране и недискриминация включват и уважават ЛГБТ служителите; Някои от тези примери могат да включват дрескод и използване на тоалетна, които позволяват самоидентификация според пола на ЛГБТ лицето;
- Споделете за бизнес политиките, свързани с приобщаващите практики на ЛГБТ на всички служители, включително на служителите, поставени на управнически длъжности; Тези политики трябва да бъдат широко достъпни за служителите на всички нива;
- Осигурете обучение на служителите за разпознаване и отстраняване на дискриминацията на работното място;
- Обученията трябва да бъдат непрекъснати за новите служители и включени в текущите обучения на персонала;
- Насърчаване на докладване на тормоз или негативно отношение към ЛГБТ служител на работното място до управителите; Докладването на тормоз може да бъде насърчено не само за лица, които са били тормозени, но и сред колеги, които са свидетели на такова поведение;
- Прегледайте обявите за работа, за да гарантирате полово неутрален език и приобщаване; Премахнете всички препратки към опции само за мъже/жени в материалите за наемане на работа;
- Спонсорирайте и насърчавайте организирането на приобщаващи събития във вашата бизнес среда;
- Вдъхнете празнуване на различието и приемането.

# Най-добри практики

## Добри практики – вътрешни дейности:

- Комуникация от високите до ниските етажи сред всички служители относно значението на политиката за недискриминация и разнообразност (включително ЛГБТК служителите) и защо е важна за успеха на компанията.
- Процедури за политиката за разнообразието в компанията трябва да е достъпна за всички служители под формата на брошури или на уебсайта.
- Вътрешна комуникация за участието на компанията в събития по проблемите на ЛГБТК на работното място.
- Създаване на продукти и услуги, насочени към ЛГБТК клиенти.
- Действия в подкрепа на създаването на групи служители, които подкрепят ЛГБТК движението (ERG=ресурсна група на служители).
- Специални програми за подкрепа на транссексуалните хора в компанията в процеса на адаптиране към пола.
- Налични са и социални програми за служители, които са в еднополови връзки.
- Подкрепа за служители мъже и жени, които са в еднополови връзки, изпратени от компанията на дългосрочни договори в чужбина.
- Редовно обучение за мениджъри и служители като цяло.
- Посочване на лице или екип от ръководители, отговорни за прилагане на политика за недискриминация на ЛГБТК хората на работното място.
- Създаване и предоставяне на служителите на инструменти за улесняване на прилагането на политиката за недискриминация, както и за наблюдение на напредъка на прилагането в компанията.
- Редовен мониторинг и създаване на корективен план за действие при прилагане на политиката за недискриминация на ЛГБТК лица.
- В случай, когато компаниите са работещи в различни държави, последователната политика за недискриминация на ЛГБТК хората на работното място, трябва да се съобрази с правната ситуация във всяка държава.

- Въвеждане на практика на „нулева толерантност към дискриминацията“.
- Срещи с ЛГБТК лица или експерти, организирани в компанията, за да се даде възможност на всички служители да се запознаят по-добре с темата и да са съпричастни (Обратно наставничество).

### **Добри практики – външни действия:**

- Информация относно политиката на компанията спрямо ЛГБТК служителите при подбор на персонал.
- Публична информация относно политиката на недискриминация (включително ЛГБТК група) на уебсайта на компанията.
- Активно участие на компанията (лектори, спонсорство) в събития по проблемите на ЛГБТК на работното място.
- Маркетингови действия, насочени към клиенти от ЛГБТК групата.
- Официално участие на компанията (лого, банери, медии) по време на събития на ЛГБТК общността („Парад на равенство“, „ЛГБТК филмов фестивал“, „Месец на гордостта“).
- Информирание на клиенти и бизнес партньори относно политиката за недискриминация на компанията спрямо ЛГБТК хората.
- Съвместни проекти с НПО, работещи по проблеми на ЛГБТК.
- Участие на компанията в независими проучвания, проверяващи степента на прилагане на фирмената политика за ЛГБТК разнообразие.
- сътрудничество с други компании в бизнес платформа за споделяне на опит относно ЛГБТК на работното място.
- Програма за разнообразие на доставчиците на данни за ЛГБТК общността.

# Къде да потърсите подкрепа?

## ПОЛША

### **Kampania Przeciw Homofobii**

Адрес: Aleje Jerozolimskie 99/40, Warszawa  
Имейл: info@kph.org.pl  
Телефон: +48224236438  
Уебсайт: www.kph.org.pl

### **Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza**

Адрес: ul. Wspólna 61/102, Warszawa  
Имейл: kontakt@mnw.org.pl  
Уебсайт: www.mnw.org.pl

### **Fundacja Trans-Fuzja**

Адрес: Stanisława Noakowskiego 10 lok. 66,  
Warszawa  
Имейл: kontakt@transfuzja.org  
Телефон: +48510853634  
Уебсайт: www.transfuzja.org

### **Grupa Stonewall**

Адрес: św. Marcin 80/82 (pok. 341), Poznań  
Имейл: kontakt@grupa-stonewall.pl  
Уебсайт: www.grupa-stonewall.pl

### **Stowarzyszenie Kultura Równości**

Адрес: ul. Kniaziewiczza 28/2, Wrocław  
Имейл: kontakt@kulturarownosci.org  
Телефон: +48797721189  
Уебсайт: www.kulturarownosci.org

### **Stowarzyszenie Różnorodności Społecznej UP-DATE**

Имейл: stowarzyszenie.update@gmail.com  
Телефон: +48693145674  
Уебсайт: www.up-date.org.pl



## БЪЛГАРИЯ

### ГЛАС

Адрес: 1000 Sofia, 11 Gladston, str  
Имейл: help@glasfoundation.bg  
Уебсайт: www.glasfoundation.bg

### БГО Джемини

Адрес: 1142 Sofia, b „Vasil Levski“ № 3,  
ар. 7  
Имейл: office@bgogemini.org  
Телефон: +359029876872,  
+3590887304804  
Уебсайт: www.bgogemini.org

## ХЪРВАТИЯ

### Zagreb Pride

Адрес: Ulica Andrije Žaje 43a, 10000 Zagreb  
Имейл: info@zagreb-pride.net  
Телефон: +385(0)15806560

### Udruga Domino – Queer Zagreb

Адрес: Petrinjska 38, 10000 Zagreb  
Имейл: udrugadomino@gmail.com,  
queerzagreb@gmail.com  
Телефон: +385(0)13820019

### Iskorak

Адрес: Petrinjska ulica 27, 10000 Zagreb  
Телефон: +385(0)912444666

## ГЪРЦИЯ

### Support Call line 11528

Email: management@11528.gr  
Strona: www.11528.gr

### Lesbian and Gay Community of Greece (OLKE)

Адрес: 25 Halkokondyli street, GR-Athens  
104 32, Greece  
Имейл: info@olke.org  
Телефон: +306947434353, +302105237408  
Уебсайт: www.olke.org

### Colour Youth

Адрес: Sachtouri 3, Psiri Athens, 105 53,  
Greece  
Имейл: info@coloureyouth.gr  
Телефон: +306945583395  
Уебсайт: www.coloureyouth.gr

### Orlando LGBT

Имейл: contact@orlandolgbt.gr  
Уебсайт: www.orlandolgbt.gr

### The Greek Ombudsman

Адрес: 17 Chalkokondyli str. 104 32 Athens  
Имейл: press@synigoros.gr  
Телефон: +302131306600

# Препратки

- Агенцията на Европейския съюз за основните права (2019), ЛГБТ данни от страната, извършила проучването – Гърция, на разположение на:  
[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/lgbti-survey-country-data\\_greece.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/lgbti-survey-country-data_greece.pdf)
- <https://biznes.newseria.pl/news/polska-w-europejskim,p752042523>
- [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en)
- <https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv>
- <https://fra.europa.eu/enCIY>
- <https://glasfoundation.bg/en/about-us/>
- <https://lgbt.ucsf.edu/glossary-terms>
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2015/12/OtwierajacSieNaRoznorodnosc.pdf>
- <https://outandequal.org/>
- <https://outburo.com/>
- <https://pride.careers/>
- <https://tgeu.org/>
- <https://www.angloinfo.com/how-to/bulgaria/family/lgbt>
- <https://www.facebook.com/bgo.gemini/>
- <https://www.lgbtjobs.eu/>
- <https://www.nglcc.org/>
- <https://www.total-croatia-news.com/lifestyle/59866-lgbtq-rights-in-croatia>
- OLKE (2010), Greece: The status of Lesbia, Gay, Bisexual and Transgender, Available at:  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/lib-docs/HRBodies/UPR/Documents/Session11/GR/OLKE\\_LesbianandGayCommunityofGreece-eng.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/lib-docs/HRBodies/UPR/Documents/Session11/GR/OLKE_LesbianandGayCommunityofGreece-eng.pdf)



