

PREVENT

Курс за електронно обучение

Този курс за електронно обучение е разработен в рамките на проекта “PREVENT” в сътрудничество с Idewe, çavaria, ILGA Portugal, фондация “ГЛАС” и фондация “Билитис” и е финансиран от програма “Права, равенство и гражданство” (2014-2020 г.) на Европейския съюз .



European Commission



Електронно обучение

Многообразиe и включване

Това електронно обучение е базирано на електронното обучение "Политика за персонала и приобщаващо работно място" от KliqWorks.

МОДУЛ 3

политика за човешките ресурси, включваща ЛГБТИ



Поздравления!

Достигнахте Модул 3 на електронното обучение за многообразие и приобщаване.

В този модул ще разгледаме по-подробно как организациите могат да направят политиките си включващи за ЛГБТИ.

Но преди да започнем, бихме искали да се спрем за момент на терминологията.

Защото, признайте си, това не е най-лесната аббревиатура.

Знаете ли какво означават буквите в ЛГБТИ?

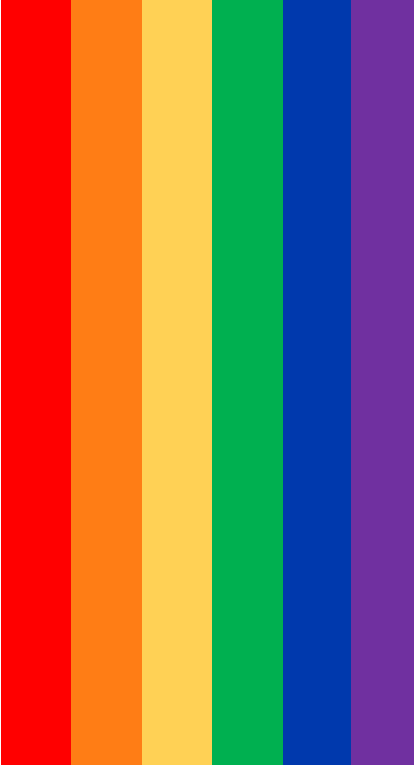
Посочете правилния според вас отговор.

- ☐ Лесбийки, гей мъже, бинарни, транс, интерсекс
- ☐ Лесбийки, гей мъже, бисексуални, транс, интерсекс
- ☐ Лесбийки, гей мъже, биджендър, транс, интерсекс



Упс... избрахте
неправилния отговор.

[Кликнете тук, за
да опитате пак.](#)



Поздравления! Избрахте верния отговор.

Буквите в LGBTQI+ означават:

Л) Лесбийки – жени със сексуално или романтично привличане към жени.

Г) Гей – мъже със сексуално или романтично привличане към мъже.

Б) Бисексуални – хора със сексуално или романтично привличане към лица от повече от един пол.

Т) Транс – термин, който описва, че полът, определен при раждането на човек, не съответства на половата му идентичност. Например, ако при раждането е бил определен женски пол, но човекът не се чувства като жена, става дума за транс човек.

И) Интерсекс – Терминът описва хора, чиито полови характеристики не попадат в класическата дихотомия мъж - жена. Интерсекс вариациите са вариации, при които тялото на даден човек не се вписва напълно в рамките на това, което възприемаме в културата като типично мъжко или типично женско.

К) Куиър – начин да се опише нечия полова идентичност и/или сексуалност. Често се използва от хора, които все още търсят къде точно се намират в ЛГБТИ спектъра. Използва се също като общ термин вместо ЛГБТИ или от хора, които искат да направят ясна заявка срещу цис и хетеронормативността. Често се добавя към ЛГБТИ аббревиатурата - ЛГБТИК.



Знаете ли, че ...

- ... има различни абривиатури за назоваване на хората, които не са хетеросексуални или цисджендър?
Например: ЛГБ, ЛГБТ, ЛГБТИ, ЛГБТИК, ЛГБТИК+, ЛГБТИКА+), ЛГБТИКА*+).
- + е добавено, за да включи и хора, които са извън хетеронормативността, но не се идентифицират с нито една от буквите.
- ... важно е да се използва правилната абривиатура в правилния контекст? Ако говорите само за лесбийки, гей мъже и бисексуални хора, използвайте съкращението ЛГБ; ако искате да сте възможно най-широкообхватни и приобщаващи, използвайте съкращенията с + в края.
- има ли друг, по-всеобхватен начин да се обозначи разнообразието от сексуални и полови идентичности? **Може би се досещате, че това може да стане с помощта на още една абривиатура: СОПИИПБ (SOCIESC).**



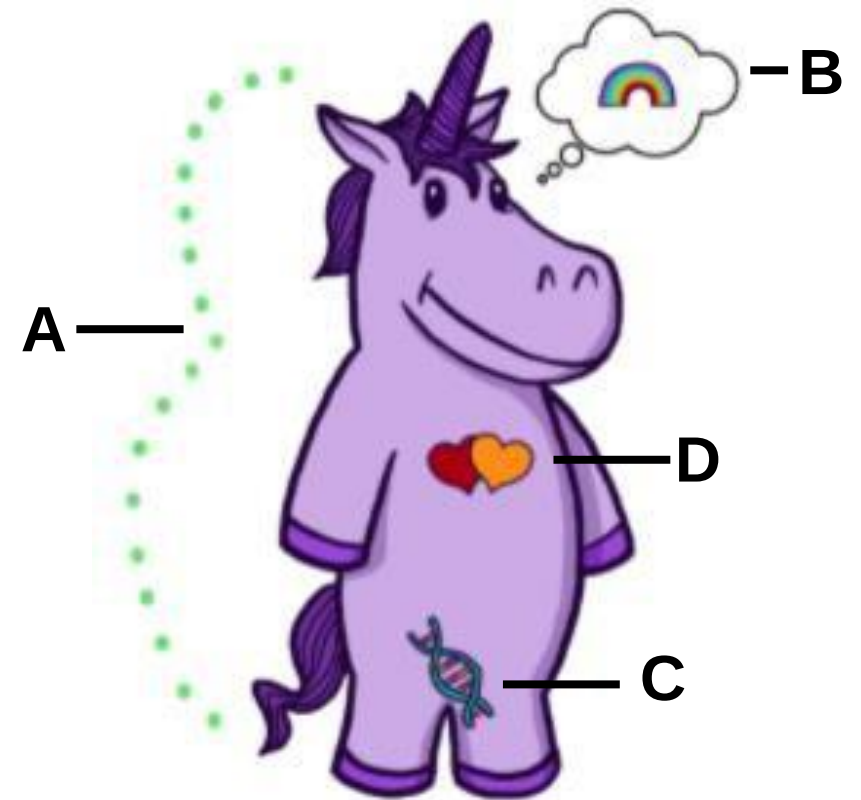
СОПИИПБ е съкращение от “сексуална ориентация, полова идентичност и изразяване и полови белези.

Имате ли представа какво означават тези термини?

Често използван метод за онагледяване на този въпрос е джендър еднорогът.

Как бихте разпределили тези категории върху схемата на джендър еднорога?

- ☐ A = Полова идентичност, B = Изразяване на пола,
C = Полови белези, D = Сексуална ориентация
- ☐ A = Полова идентичност, B = Изразяване на пола,
C = Сексуална ориентация, D = Полови белези
- ☐ A = Изразяване на пола, B = Полова идентичност,
C = Сексуална ориентация, D = Полови белези
- ☐ A = Изразяване на пола, B = Полова идентичност,
C = Полови белези, D = Сексуална ориентация





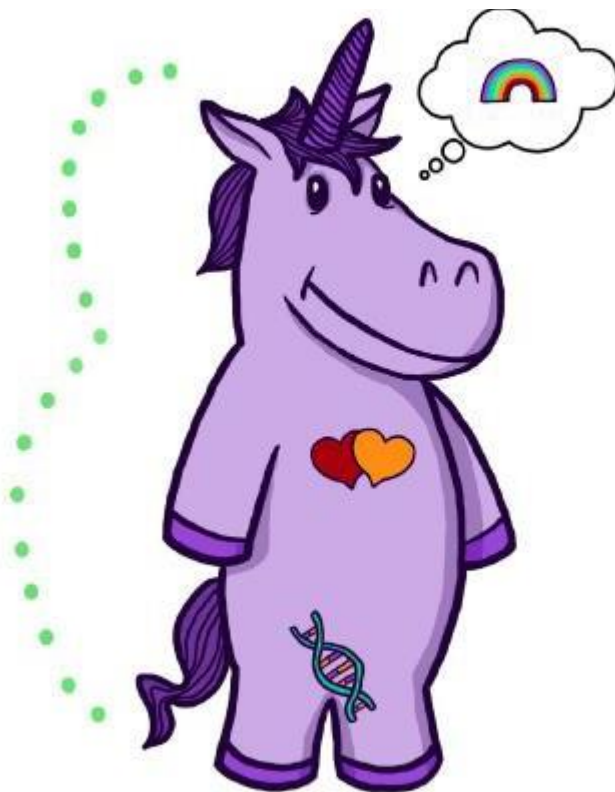
Упс... избрахте
неправилния отговор.

[Кликнете тук, за
да опитате пак.](#)

Поздравления! Избрахте верния отговор.



Джендър еднорогът



To learn more, go to:
www.transstudent.org/gender

Design by Landyn Pan and Anna Moore

Graphic by:
TSER
Trans Student Educational Resources



Предвид наученото от джендър единорога,
кое от следните твърдения НЕ е вярно?

- ☐ Биологичният пол се установява при раждането
- ☐ Половата идентичност е нашето вътрешно усещане
- ☐ Биологичен пол и полова идентичност означават едно и също нещо
- ☐ Биологичният пол и полова идентичност не винаги съвпадат



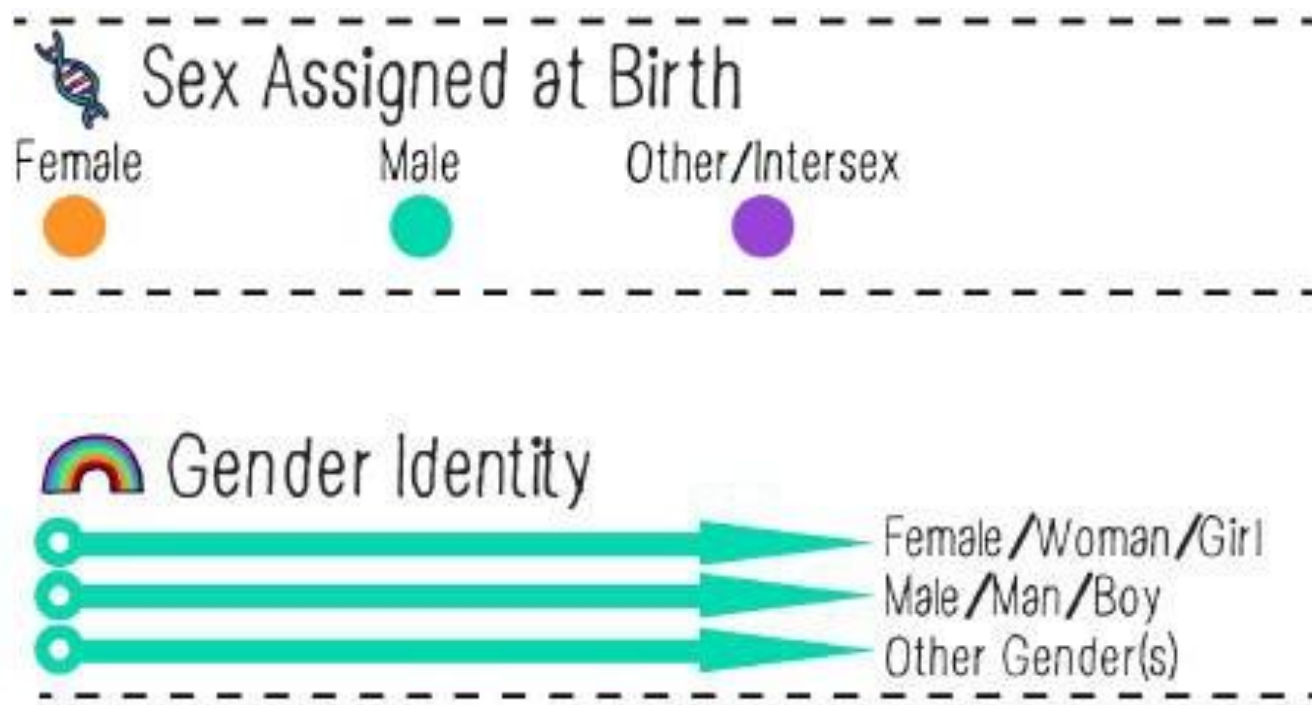
Упс... избрахте
неправилния отговор.

[Кликнете тук, за
да опитате пак.](#)

Поздравления!
Избрахте верния
отговор.



Разлика между Биологичен пол
и Полова идентичност.



Защо е важно да обрърнем внимание на ЛГБТИ служителите в нашата организация?

Защото ЛГБТИ служителите все още се сблъскват с дискриминация на работното място или при търсене на работа. Това може да се отрази на психичното им здраве както на работното място, така и в личния им живот.



Кое от следните твърдения НЕ е вярно?

- ☐ Европейско проучване показва, че около 1 от 5 ЛГБТИ служители изпитват дискриминация на работното място.
- ☐ Лесбийките по-рядко си намират работа и печелят по-малко от хетеросексуалните жени.
- ☐ ЛГБТИ хората, които принадлежат към друга малцинствена група, са особено уязвими към дискриминация на работното място.
- ☐ За гей мъжете има «стъклен таван»: те имат по-малки шансове да се издигнат до най-високите позиции на работното си място.

Упс... избрахте
неправилния отговор.

[Кликнете тук, за
да опитате пак.](#)



Поздравления! Избрахте верния отговор.

Твърдението, че лесбийките по-рядко намират работа и печелят по-малко, може и да не е вярно, но те изпитват друга неравнопоставеност: вероятността да се издигнат до висш ръководен пост е по-малка.

Така че изглежда, че и за тях има «стъклен таван» до който могат да се издигнат.

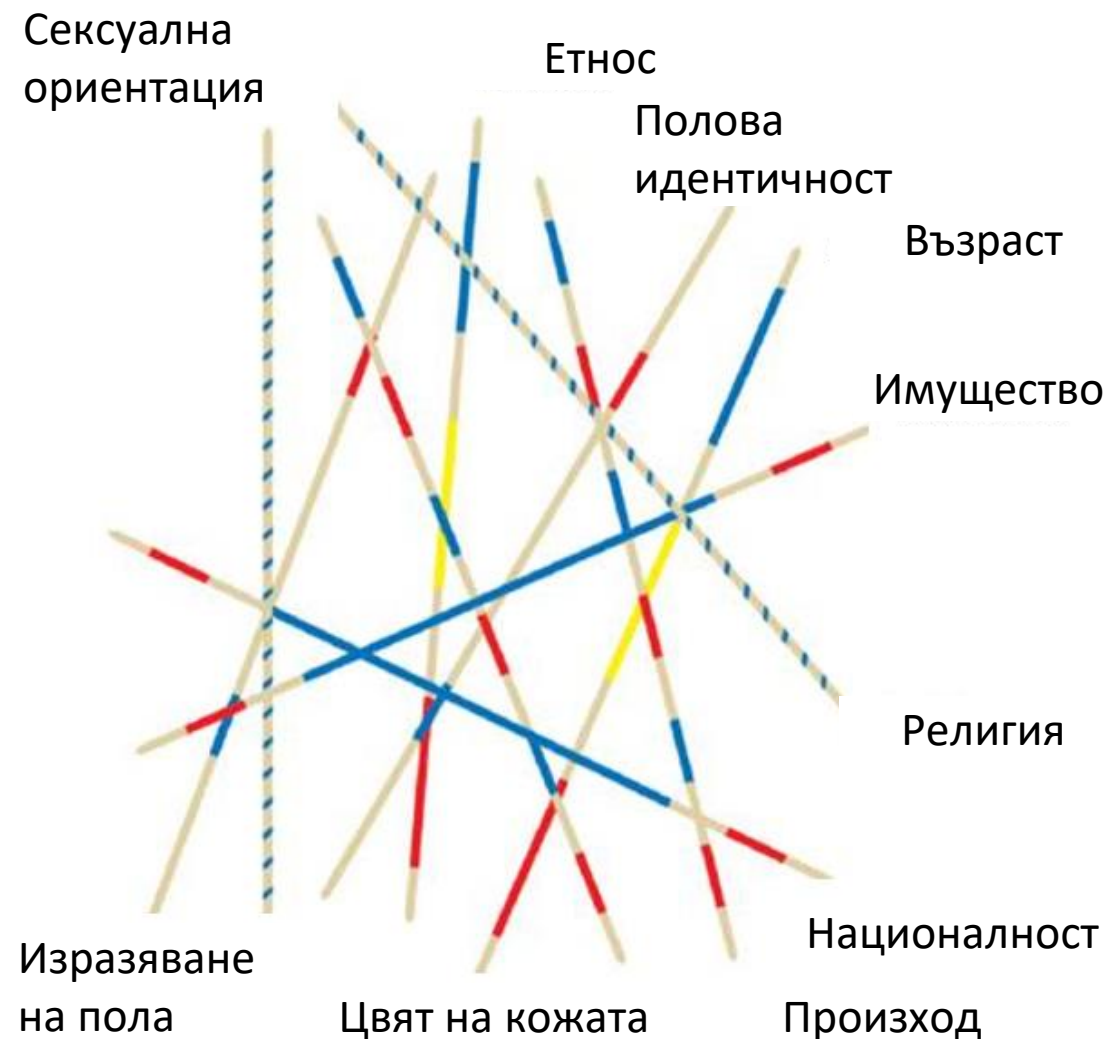


Кой според Вас е най-вероятно да бъде дискриминиран?

- ☐ Бял гей мъж
- ☐ Лесбийка мюсюлманка
- ☐ Цветнокож транс човек

С този въпрос искаме да насочим вниманието Ви към концепцията за интерсекционалност.

Зад интерсекционалността стои идеята, че различните аспекти на нашата идентичност, като цвят на кожата, възраст, сексуална ориентация... си влияят взаимно.



Когато анализирате неравенствата, трябва да разгледате не само една от тези части на личността на човека. Важно е да вземете предвид различните аспекти. Човек може да спечели от някои аспекти, докато други да представляват бариера.

- Белият хомосексуален мъж може да е облагодетелстван заради **биологичния пол и цвета на кожата си**, но не и заради **сексуалната си ориентация**.
- Мюсюлманката лесбийка може да е в уязвимо положение, както заради **биологичния си пол**, така и заради **религиозната принадлежност и сексуална си ориентация**.
- Чернокожият транс човек може да бъде в уязвимо положение както заради **половата си идентичност**, така и заради **изразяването на пола и цвета на кожата си**.

Дискриминацията и "различното" отношение към **ЛГБТИ** служителите не винаги са видими.

Понякога те се случват несъзнателно.

Въпреки това оставят своя отпечатък.

Изгледайте това [видео](#).

Възможно ли е това да се случи във Вашата организация?

Много малко са организациите,
в които това не би се случило.
Да осъзнаем това е първата
стъпка в правилната посока.



Току-що разгледахме няколко примера как служителите, които са от ЛГБТИ общността, все още са в уязвимо положение на работното място и че това може да има отрицателен ефект върху психичното им здраве.

Затова може да смятате за свой **морален дълг** да направите нещо по въпроса.

Ако това не достатъчно убедителен аргумент за Вас, по-долу ви представяме още два довода в полза на тази теза.

Аргумент 1:

Съществуват редица европейски правни рамки, които забраняват дискриминацията срещу сексуалните малцинства. Тези европейски правни рамки впоследствие са транспонирани в националните законодателства.

В този модул няма обсъждаме подробно тези рамки, но ги маркираме, за да можете да потърсите повече информация за тях.



Директива 89/391/ЕЕС

Тази директива се засяга приемането на мерки за подобряване на **здравето и безопасността** на работниците. Това включва **всички аспекти**, свързани с работата, включително психичното здраве на работниците. Специално внимание трябва да се обърне на най-уязвимите групи. В директивата са изтъкнати възможните уязвимости на определени групи, които следва да се вземат предвид.

Директива 2000/78/ЕС

Тази директива засяга **равното третиране в областта на заетостта и професиите и забранява дискриминацията въз основа на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация.**

За повече информация вижте този [филм](#) за директивата.

Директива 2006/54/ЕС

Тази директива се отнася до **равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите**. Тя също предвижда защита от дискриминация, произтичаща от промяната на пола на дадено лице.

Аргумент 2:

Многообразието (включително половата идентичност и изразяване и сексуалната ориентация) е от полза за служителите и организацията.

Вижте това [видео](#), в което се изтъкват някои от ползите от многообразието по отношение на половата идентичност, изразяването на пола и сексуалната ориентация. Можете ли да се сетите за други аспекти?



Наемането на служители с различен произход само по себе си не е достатъчно. Може и да имате разнообразие сред служителите си, но все още да не можете да се възползвате от него.

Трябва постоянно да работите за създаването на приобщаваща среда в организацията. Не с еднократни символични действия, а с интегриране многообразието и приобщаването в политиката на организацията. Този модул предоставя някои практически насоки за това как да постигнете това.



За или против IDAHOT?

* International Day against Homo- en Transphobia
(международен ден срещу хомофобията и трансфобията)

Добра идея ли е като организация да развяваме знамето на дъгата на IDAHOT?

- Да, защото по този начин ЛГБТИ служителите ще се почувстват признати, а това може да има положително въздействие върху тяхното благосъстояние.
- Не, защото когато това е само еднократно символично действие за подобряване на собствения имидж, а в организацията се практикува дискриминация спрямо ЛГБТИ служителите, може да има контрапродуктивен ефект.

Трябва да съобразите "по-голямата картина".

Колко процента от ЛГБТИ служителите в Европа съобщават, че крият сексуалната си ориентация на работното си място?

- ☐ Приблизително 1/10
- ☐ Приблизително 1/5
- ☐ Приблизително 1/4
- ☐ Приблизително 1/2



Упс... избрахте
неправилния отговор.

[Кликнете тук, за
да опитате пак.](#)



Поздравления! Избрахте верния отговор.

Проучването на FRA от 2019 г. установява, че 26% от ЛГБТИ респондентите са заявили, че не са открити за сексуалната си ориентация на работното място.



Какво може да повлияе на човек да избери дали да скрие сексуална си ориентация на работното място?

- ☐ Крие я заради страх от негативни реакции от страна на колегите.
- ☐ Крие я, защото информацията не е релевантна за работата и длъжността.
- ☐ Когато човек е открит може да бъде по-автентичен на работа.
- ☐ Всички отговори са верни



**Упс... избрахте
неправилния отговор.**

[Кликнете тук, за
да опитате пак.](#)



Поздравления! Избрахте верния отговор.

Има както предимства, така и недостатъци да разкриеш сексуална си ориентация на работното място.

От една страна, разкриването на сексуалната ориентация води до по-голяма удовлетвореност, защото човек може да бъде повече себе си, но от друга страна, по-лесно може да стане жертва на дискриминация.

Организационната култура играе важна роля: при отворена и приобщаваща организационна култура ЛГБТИ служителите са по-склонни да бъдат "открити" на работното място и да се чувстват по-добре със себе си.

Диаграмата "Цената на обмислянето" показва как решението дали да се разкриеш на работа, или не, е трудно и предизвиква сложен когнитивен процес. Това е "опростената версия" на диаграмата.



Има ли много служители във вашата организация, за които знаете, че принадлежат към ЛГБТИ общността?

☐ Да

☐ Не

На какво може да се дължи това?
Дали няма ЛГБТИ служители в
организацията?
Или има, но не знаете за тях?
Как може да създадете повече
откритост по отношение на ЛГБТИ?

ПРОДЪЛЖЕТЕ



Вземате ли предвид ЛГБТИ, когато планирате политиките си?

☐ Да

☐ Не

Много добре

ПРОДЪЛЖЕТЕ



Тогава е чудесно, че участвате в това електронно обучение. По-нататък ще Ви дадем още няколко съвета как да направите политиките си включващи за ЛГБТИ.

Какво може да направите, за да привлечете ЛГБТИ служители?

Представете си, че Силвия, лесбийка, или Чарли, небинарен човек, имат много интересен профил, който отговаря на свободна позиция във Вашата организация. Как може да опишете свободната позиция по такъв начин, че те да бъдат привлечени и да кандидатстват във Вашата организация?

Разгледайте обявата за свободна позиция по-долу.
Посочете какво би могло да се подобри, като кликнете върху текста.

ТЪРСИМ:

ТАЛАНТИ

М/Ж



**Упс... избрахте
неправилния отговор.**

[Кликнете тук, за
да опитате пак.](#)



Поздравления! Избрахте верния отговор.

Поставяйки М/Ж в обявата си за работа, изключвате потенциални служители, които не се идентифицират като мъже или жени. Това може да бъде решено много лесно, като поставите М/Ж/Х в обявата си за работа, или защо не Ж/М/Х? Бихте могли също така да напишете например "Търси се: ентузиазирани колеги!" и по този начин да избегнете напълно споменаването на пол.

Искате да завършите обява за работа по най-включващия начин. Кой вариант бихте избрали?

- ☐ Насърчаваме всички да кандидатстват за тази позиция.
- ☐ Насърчаваме всички да кандидатстват за тази позиция, независимо от пол, възраст, произход, сексуална ориентация, увреждане и т.н.

И двете изречения показват, че всеки може да кандидатства за позицията. Но като добавяте пол, възраст, произход, сексуална ориентация, увреждания и т.н., изрично се обръщате и към тези групи. Това увеличава шансовете, че те също ще кандидатстват. Бихте могли също да добавите, че разнообразието се разглежда като плюс в организацията.

На следващата страница ще намерите приобщаващ текст, който да включите в обява за свободна позиция.

[наименование на организацията]

искаме да бъдем отражение на разнообразието в нашето общество.

Вярваме, че разнообразието е двигател на качеството.

Кандидатите се подбират въз основа на техните качества и умения, независимо от образование, полова идентичност, изразяване на пола, сексуална ориентация, полови белези, произход, възраст или увреждане.

Не сте сигурни или изпитвате затруднения с кандидатстването? Не се колебайте да се свържете с нас.



В допълнение към включващите обяви, е важно потенциалните служители да намерят пътя към Вашата организация.

Разгледайте по-отблизо политиката си за набиране на персонал:

- Кои канали за набиране на персонал използвате?
- По какъв начин бихте могли да набирате персонал по-широко?



Важно е те да се чувстват добре дошли в организацията. Потенциалните служители могат да разгледат уебсайта Ви преди да кандидатстват. Какво можете да направите, за да гарантирате, че всички потенциални служители се чувстват ангажирани и добре дошли във Вашата организация?

Няколко съвета:

- Направете многообразието и приобщаването част от визията и мисията си. Можете да направите това много ясно и категорично, например като главния изпълнителен директор засяга темата или като подпишете харта за многообразието и я публикувате на уебсайта си.
- Направете многообразието и приобщаването видими на уебсайта на организацията с думи (използвайте приобщаваща терминология) и изображения (използвайте разнообразни служители в изображенията).

Когато кандидат с различен произход е поканен на интервю за работа, от комисия за подбор на персонал има най-голям шанс да бъде нает? Кликнете върху правилната снимка.



**Упс... избрахте
неправилния отговор.**

[Кликнете тук, за
да опитате пак.](#)



Поздравления! Избрахте верния отговор.

Съставянето на комисия, която включва хора с различен бекграунд, помага да се намали вероятността решенията да се основават на несъзнателни предразсъдъци.

Когато оценителите имат различен опит и компетентност, е по-вероятно всеки от тях да се съсредоточи върху различни аспекти и предубежденията да бъдат изгладени.

Също, може да помолите членовете на комисията за подбор на персонала да посетят обучение по въпросите на многообразието и приобщаването, за да са по-наясно с несъзнателните предразсъдъци и различните форми на дискриминация.



Приобщаващ език на работното място

Какви поуки си взехте от видеото?

Упражнение: приобщаващ език на работното място

Сам работи като градинар от 15 години. Той се разкрива като транс мъж преди няколко месеца. Когато Сам се среща с клиент, с когото е работил миналата година, той разказва за ситуацията си. Клиентът реагира много положително. Малко след това Сам чува как клиентът говори на колегите си за него. Клиентът казва: "Мисля, че е страхотно, че е направила този избор. Със сигурност това е бил интензивен процес за нея. "Как ще се почувства Сам, когато чуе това?

- ☐ Сам се чувства добре: клиентът явно уважава полова му идентичност
- ☐ Сам не се чувства добре: клиентът не уважава (несъзнателно) половата му идентичност.

Упс... избрахте
неправилния отговор.

[Кликнете тук, за
да опитате пак.](#)



Поздравления! Избрахте верния отговор.

Въпреки **позитивната реакция** на клиента, Сам **не се чувства добре**. Когато клиентът говори за Сам с колегите си, той адресира Сам с "**нея**" и "**тя**".

Като говори за Сам като за жена, клиентът (несъзнателно) отрича половата идентичност на Сам.

По-долу са дадени още няколко съвета относно използването на приобщаващ език.



Съвети за приобщаващ и полово неутрален език

- Използвайте "партньор" вместо "съпруг" или "съпруга".
- Използвайте "родител" вместо "майка" или "баща".
- Питайте за пола на лицата само ако това е наистина необходимо.
- Когато се допитвате за пола на лицето, добавете трета възможност за отговор, например "друго" или "х".
- Осигурете лесен начин за промяна на пола в служебните документи.
- Уверете се, че членовете на персонала могат да променят тази информация по всяко време.

Съвети за приобщаващ и полово неутрален език

- Използвайте неутрален подход в имейлите и писмата. Например: "Уважаеми колега" вместо "Уважаеми господине"«
- Обръщайте се директно към хората в текстовете, като пишете «Вие» и множествено число например «бихте ли желали», вместо «желала» и «желал», използвайте обръщение с лично име, и използвайте полово неутрална форма, за да се обърнете към хората.
- Избягвайте да използвате "той", "тя" или "той/тя".
- Стремете се към сходно съотношение на изображенията на мъже и жени в различни области на интереси.
- Използвайте полово неутрални заглавия на длъжности.
- Описвайте компетенциите като поведение, а не като личностни характеристики, които са основани на пола (напр.«мъжка работа»)
- Използвайте неутрални по отношение на пола обозначения.



Във видеото видяхме примери за адресиране с име, с което човекът не се идентифицира (**deadnaming**), както и неправилно обръщение, относно пола на човека (**misgendering**). Какво означават тези термини?

❑ **Deadnaming:** съзнателно или несъзнателно използване на рожденото име на транс човек.

Misgendering: когато се обръщаме към някого грешен род.

❑ **Deadnaming:** разделяне с рожденото име по време на прехода към противоположния пол.

Misgendering: обръщение към човек с неправилно местоимение



**Упс... избрахте
неправилния отговор.**

[Кликнете тук, за
да опитате пак.](#)



Поздравления! Избрахте верния отговор.

Deadnaming (деднейминг) and misgendering (мисджендърване) невинаги се случват злонамерено или умишлено. Въпреки това е важно да се обърне внимание на това и в такива случаи да се подчертава, че може да бъде обидно да се обръщате към някого по начин, по който той не гледа на себе си.

По този начин, хората могат да се поучат и следващия път да говорят по по-учтив и уважителен начин.

Упражнение: Транс мъжа Сам

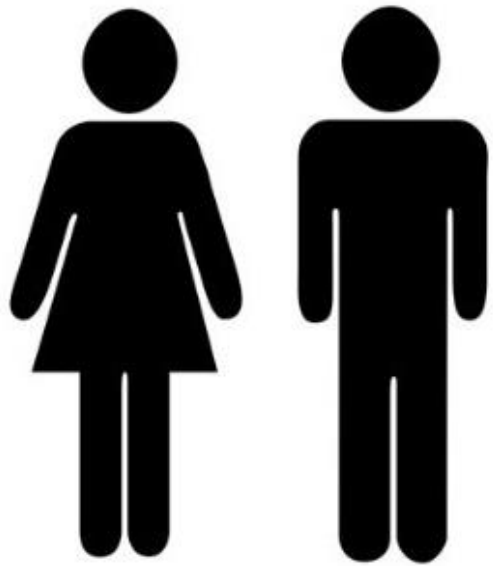
В предишното упражнение обсъдихме Сам, който преди няколко месеца се е разкрил като транс. Какво бихте могли да направите като организация, за да подпомогнете Сам в тази ситуация?

Отделете малко време, за да обмислите следните въпроси:

- *Процедурите в организацията адаптирани ли са така, че служителите да могат да променят пола си на работното място?*
- *Разполагате ли с приобщаващи санитарни помещения?*
- *Как организацията подкрепя служителите, които са в процес на промяна на пола?*
- *Могат ли транс хората да се обърнат към конфиденциален консултант, за да обсъдят как могат да разговарят със своя ръководител и/или колеги по този въпрос? Разполагате ли с консултанти, обучени да се справят с подобни въпроси?*

Пример за инклузивност: знак за обозначаване на тоалетни

Кое от двете е най-точното изображение на тоалетна, достъпна както за мъже, така и за жени?



**Упс... избрахте
неправилния отговор.**

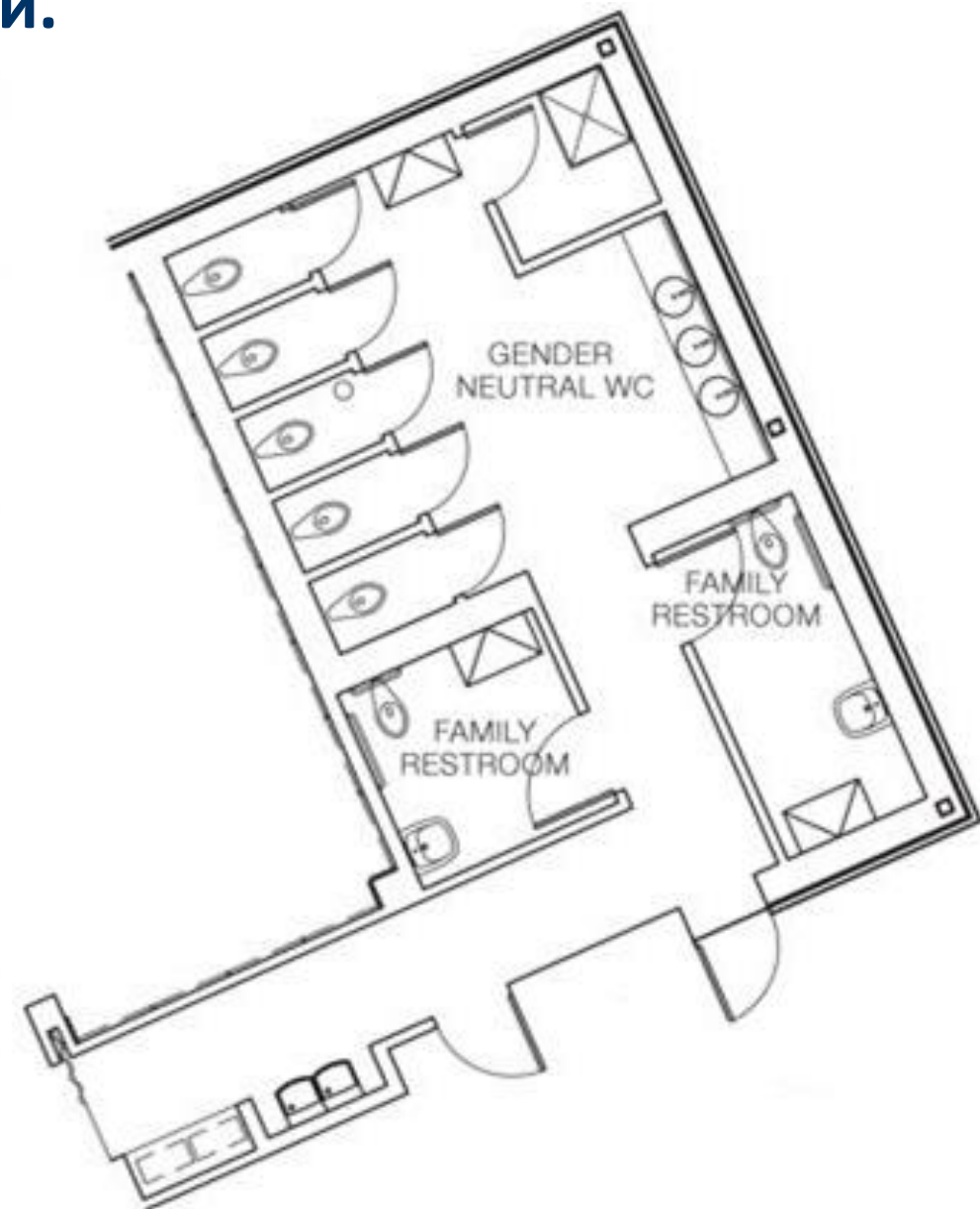
[Кликнете тук, за
да опитате пак.](#)



**Поздравления!
Избрахте верния
отговор.**



**Пример за полово неутрални санитарни
помещения табели.**



Защо това е тоалетна за всички?

- Всички тоалетни имат един вход.
- Тоалетните са обозначени като тоалетна (т.е. не силует на мъж или жена), а писоарите - като писоар (т.е. не мъж).
- Всички тоалетни помещения, включително писоарите, са затворени. В помещението има маса за преобличане, така че бащите също да могат да преобличат бебето си лесно и без притеснение.
- Има детска тоалетна и тоалетна за хора с увреждания в същото помещение.

Към проактивна приобщаваща политика в областта на човешките ресурси

За да се създаде оптимална и проактивна приобщаваща политика в областта на човешките ресурси, е важно да се мисли за това предварително и да се търси активно информация.

- Разберете какви са правните разпоредби във връзка със съвместното родителство, промяната на името, прехода...
- ...След това проверете какви са възможностите за допълнителна подкрепа в контекста на организацията.

Така ще можете да въведете тази информация в системите и процедурите на Вашата организация и можете незабавно да предприемете действия.

Къде може да намерите повече информация за ЛГБТИ в Европа?

ILGA Europe (<https://www.ilga-europe.org/>): ИЛГА Европа е движеща сила за политически, правни и социални промени в Европа и Централна Азия. Нашата визия е за свят, в който достойнството, свободите и пълноценното упражняване на човешките права са защитени и гарантирани за всеки, независимо от неговата действителна или предполагаема сексуална ориентация, полова идентичност, изразяване на пола и полови характеристики.