

PREVENT

ИНСТРУМЕНТИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИ

С фокус върху многообразието
и приобщаването на ЛГБТИК+ хората



Този документ е разработен като част от проекта PREVENT, и е създаден в сътрудничество между Idewe, çavaria, ILGA Portugal, GLAS Foundation и Bilitis. Проектът е финансиран от Програмата за права, равенство и гражданство на Европейския съюз (2014-2020 г.).

Инструментариум

Разнообразие и приобщаване



Този набор от инструменти за многообразие и приобщаване е разработен като част от проекта PREVENT в сътрудничество с IDEWE, çavaria, ILGA Португалия, фондация GLAS и Bilitis. Разработването му е финансирано от Програмата за права, равенство и гражданство на Европейския съюз (2014-2020 г.).

Добре дошли в този набор от инструменти за разнообразие и приобщаване!

Щастливи сме да ви срещнем тук.



В този наръчник сме събрали някои **инструменти и добри практики** като стимул за вашата организация да **работи по въпросите на многообразието и приобщаването**. Някои от тези инструменти са изцяло разработени в рамките на проекта PREVENT. Целта на този проект е да се намали дискриминацията срещу ЛГБТИ+ служители и да се подобри тяхното психосоциално благополучие на работното място. Останалите инструменти са свободно достъпни в интернет.

Може би осъзнавате добавената стойност на многообразието и приобщаването в организациите. В края на краищата сте намерили пътя към този комплект инструменти.



Защо е необходимо да се работи за многообразието и приобщаването? Твърде често служителите биват дискриминирани и изключвани от работното място заради своята "другост". Това оказва отрицателно въздействие върху благосъстоянието им на работното място.



Всеки служител има право да се чувства добре на работното си място. Това е не само **морално**, но и **законово задължение** за работодателя.



Европейската рамкова директива от 1989 г. (89/391/ЕИО) се отнася до предприемането на **мерки за подобряване на здравето и безопасността на работниците**. Това включва и **психичното здраве на служителите**. Специално внимание следва да се обърне на **най-уязвимите групи**.



Освен това има и **икономически причини за насърчаване на многообразието и приобщаването**. Разнообразието и приобщаването могат да доведат до повече **креативност и иновации на работното място**, благодарение на многобройните гледни точки, които се включват. Приобщаващата организационна култура допринася и за по-ниски нива на текучество и отсъствия.

За кого е предназначен този комплект инструменти?

За всеки, който иска да работи за приобщаваща организационна култура в собствената си организация

От следващата страница нататък ще намерите таблица с връзки към различни инструменти, които могат да помогнат на вашата организация да работи в областта на многообразието и приобщаването.

Тези инструменти са разделени в матрична структура.

- В редовете са изброени различни теми, върху които са съсредоточени инструментите и добрите практики, а именно
 1. Обща политика
 2. Политика в областта на човешките ресурси
 3. Лидерство
 4. Вътрешна и външна комуникация
 5. Мрежи



За инструментите, разработени в рамките на този проект, е предвиден отделен ред. Тези инструменти също са разгледани по-подробно, отколкото останалите инструменти и добри практики.

- Колоните представляват различните нива, на които инструментите и добрите практики могат да окажат въздействие в рамките на организацията, т.е.
 6. Организация / Човешки ресурси
 7. Мениджъри / ръководители
 8. Екип
 9. Служители

Таблица 1: Инструменти и добри практики в различни области на политиките

	Организация / Човешки ресурси 	Мениджъри / ръководители 	Екип 	Служители 
Инструменти на PREVENT	<i>Организационно сканиране на разнообразието и приобщаването</i>	<i>Е-ОБУЧЕНИЕ ЗА Повишаване на осведомеността за многообразието и приобщаването</i>	<i>Е-ОБУЧЕНИЕ ЗА Повишаване на осведомеността за многообразието и приобщаването</i>	<i>Е-ОБУЧЕНИЕ ЗА Повишаване на осведомеността за многообразието и приобщаването</i>
	<i>Разнообразие и приобщаване - Анализ на риска</i>	<i>Организационна политика, съобразена с LGBTQI+</i>	<i>Организационна политика, съобразена с LGBTQI+</i>	<i>Е-ОБУЧЕНИЕ Организационна политика, съобразена с LGBTQI+</i>
	<i>Е-ОБУЧЕНИЕ Повишаване на осведомеността за многообразието и приобщаването</i>			
	<i>Организационна политика, съобразена с LGBTQI++</i>			

<p>Общи политики</p> 	<p><i>Бизнес аргументи за разнообразието на работното място: сексуална ориентация и полова идентичност</i></p>	<p><i>Бизнес аргументи за разнообразието на работното място: сексуална ориентация и полова идентичност</i></p>		
<p>Политики за човешки ресурси</p> 	<p><i>HIREME</i></p>	<p><i>Транс-приобщаващи работни места: Насоки за работодатели и организации</i></p>		
<p><i>Наемане и задържане на транс* служители - насоки за работодател</i></p>				
<p><i>Транс-приобщаващи работни места: Насоки за работодатели и организации</i></p>				
<p>За ръководители</p> 		<p><i>Кратко ръководство за ръководители за приобщаване на ЛГБТИ</i></p>		
		<p><i>Преки ръководители: Как да управляваме в разнообразна работна среда</i></p>		

<p>Вътрешна и външна комуникация</p> 	<p><i>Принципи на приобщаващата комуникация - Инструмент за информация и самооценка за публичните органи</i></p>	<p><i>Образователен видеоклип за SOGIESC</i></p>		<p><i>Образователен видеоклип за SOGIESC</i></p>
		<p><i>Принципи на приобщаващата комуникация - Инструмент за информация и самооценка за публичните органи</i></p>		<p><i>Принципи на приобщаващата комуникация - Инструмент за информация и самооценка за публичните органи</i></p>
	<p><i>Приобщаващи работни места - Ръководство за приобщаваща комуникация</i></p>	<p><i>Приобщаващи работни места - Ръководство за приобщаваща комуникация</i></p>		<p><i>Приобщаващи работни места - Ръководство за приобщаваща комуникация</i></p>
	<p><i>Включващата комуникация в Генералния секретариат на Съвета на Европа</i></p>	<p><i>Включващата комуникация в Генералния секретариат на Съвета на Европа</i></p>		<p><i>Включващата комуникация в Генералния секретариат на Съвета на Европа</i></p>
<p>Мрежи</p> 	<p><i>Създаване на група за ЛГБТ служители</i></p>			<p><i>Създаване на група за ЛГБТ служители</i></p>
	<p><i>Инструментарииум: Мрежи и групи за ЛГБТИ+ служители</i></p>			<p><i>Инструментарииум: Мрежи и групи за ЛГБТИ+ служители</i></p>

Организационно сканиране на разнообразието и приобщаването



Какво е?

Организационно сканиране е инструмент, създаден на Excel, който може да се използва, за да се провери докъде е стигнала вашата организация по отношение на политиката си за многообразие и приобщаване. Сканирането на организацията се състои от редица твърдения за многообразието и приобщаването във вашата организация по отношение на различни теми, т.е. обща политика, политика в областта на човешките ресурси, лидерство, вътрешна и външна комуникация и мрежи за многообразие.

За всяко твърдение можете да изберете "да" или "не", за да посочите дали това твърдение се отнася за вашата организация. Въз основа на избрания отговор веднага ще получите обратна информация, която можете да използвате като организация, за да започнете работа. Понякога, ако сте посочили "да" за дадено твърдение, в инструмента ще се появят няколко по-задълбочени въпроса. Освен това е възможно да интегрирате и собствените си коментари към твърденията в този инструмент и да определите всички възможни по-нататъшни действия.



За кого е предназначено?

Организационното сканиране има за цел да провери на организационно ниво до каква степен дадена организация е напреднала в своята политика на многообразие. Най-добре е сканирането да се извърши с представителна работна група. Тази работна група включва например членове на управителния съвет, членове на йерархичната линия, представители на служителите, служители от отдел "Човешки ресурси", поверителни консултанти и др..



Колко ще продължи?

Осигурете си поне половин ден, за да преминете през сканирането на организацията. Това ще даде на работната група достатъчно време да обмисли и обсъди различните твърдения. Това само по себе си може да доведе до нови прозрения.



Къде?

Може да бъде изтеглено от следния линк: <https://bilitis.org/skanirane/>

Върнете се към таблица 1



Разнообразие и приобщаване - Анализ на риска



Какво е?

Анализът на риска за психосоциалното благополучие с акцент върху многообразието и приобщаването предоставя на организациите инструмент за идентифициране на рисковете, свързани с психосоциалното благополучие на служителите. Настоящото ръководство описва как тези рискове могат да бъдат идентифицирани чрез количествен или качествен анализ на риска.

Количественият анализ на риска включва проучване, при което се изчисляват оценки за редица рискове, а също така те се свързват с възможните последици от тези рискове. При качествения анализ на риска служителите се питат за възможните психосоциални рискове въз основа на групови дискусии или индивидуални интервюта. Ръководството описва въпросите, които могат да бъдат зададени, както за количествения анализ на риска, така и за качествения анализ на риска. И двата метода са обяснени въз основа на план стъпка по стъпка. В края на краищата анализът на риска се простира отвъд картографирането на настоящата ситуация, но също така търси възможност за съвместно изграждане на решения.



За кого е предназначено?

Настоящото ръководство е предназначено за всички, които участват в превенцията на психосоциалните рискове на работното място. Това може да бъде например работна група по въпросите на благосъстоянието в дадена организация. Тази (представителна) работна група включва например членове на управителния съвет, членове на йерархичната линия, представители на работниците и служителите, служители от отдел "Човешки ресурси", поверителни консултанти и др.



Колко ще продължи?

Това ръководство съдържа план стъпка по стъпка за извършване на оценка на риска за психосоциалното благополучие с акцент върху многообразието и приобщаването. Колко точно време трябва да се отдели за този план "стъпка по стъпка" зависи от много фактори. Ето защо е важно организацията да разработи план на проекта въз основа на плана "стъпка по стъпка" с оценка на това колко време ще отнеме всяка от стъпките.



Къде?

Може да бъде намерено на [ТОЗИ ЛИНК](#)

Върнете се към таблица 1

Модул за Е-Обучение 1: Повишаване на осведомеността за многообразието и приобщаването



Какво е?

Това Е-Обучение служи като въведение в темата за разнообразието и приобщаването. Използват се въпроси с избор между няколко отговора и въпроси за размисъл, за да се разширят общите познания по темата за многообразието и приобщаването. Първата част на електронното обучение е посветена на концепцията за многообразието. Разнообразието е навсякъде и се проявява по различни начини. Втората част разглежда въпроса дали равното третиране води до равен резултат и как можем да вземем предвид групите в неравностойно положение или гласа на малцинството. Третата част се занимава с добавената стойност на многообразието и приобщаването. Четвъртата част разглежда правната рамка за здравословни и безопасни условия на труд и за дискриминация на работното място. В петия раздел се разглежда разликата между стереотипи, предразсъдъци и дискриминация и как тези понятия се отнасят едно към друго.



За кого е предназначено?

Това Е-Обучение е подходящо за всички служители в организацията. Както мениджърите/ръководителите, така и служителите могат да преминат през него.



Колко ще продължи?

Преминаването през това Е-Обучение отнема около 70 минути.



Къде?

Може да бъде намерено на [ТОЗИ ЛИНК](#)

Върнете се към таблица 1

Модул за Е-Обучение 2: Организационна политика за многообразие и приобщаване



Какво е?

Това Е-Обучение е посветено на въвеждането на политика за многообразие и приобщаване в организацията. Електронното обучение започва с метафората за политиката за многообразие като дърво, което трябва да бъде засадено и отгледано. Различните теми са представени чрез корените, клоните и ствола на дървото. Разглеждат се следните теми: обща политика, политика за човешките ресурси, лидерство, вътрешна и външна комуникация и мрежи за многообразие. За всяка тема въпросите с избор между няколко отговора и въпросите за размисъл дават съвети за това как многообразието и приобщаването могат да бъдат включени в по-широката политика на организацията.



За кого е предназначено?

Това Е-Обучение е предназначено предимно за хора, които помагат за разработването и оформянето на политиката на организацията. Тук имаме предвид управителния съвет/ръководството на организацията или отдела за човешки ресурси. Освен това това Е-Обучение може да бъде и добра отправна точка за създаване на работна група по въпросите на многообразието и приобщаването в рамките на организацията.



Колко ще продължи?

Преминаването през това Е-Обучение отнема около 75 минути.



Къде?

Може да бъде намерено на [ТОЗИ ЛИНК](#)

Върнете се към таблица 1

Модул за Е-Обучение 3: Организационна политика, съобразена с LGBTQI+



Какво е?

Това Е-Обучение е посветено на изграждането на дружелюбна към ЛГБТИК+ организационна политика. Първо, в това Е-Обучение се обсъжда терминологията и ЛГБТИК+. След това се обсъжда дискриминацията на ЛГБТИК+ служители и нейното въздействие върху тяхното психосоциално благополучие. Тук накратко са очертани и правните рамки. След това са дадени някои съвети за превръщане на политиките в по-благоприятни за ЛГБТИК+, например чрез изготвяне на приобщаващи обяви за работа или чрез използване на приобщаващ език във всички вътрешни и външни комуникации.



За кого е предназначено?

Това Е-Обучение е предназначено предимно за хора, които помагат за разработването и формирането на политиката на организацията. Имаме предвид управителния съвет/ръководството на организацията или отдела за човешки ресурси. Освен това електронното обучение може да бъде попълнено и от служители, които искат да научат повече, или от служители на ЛГБТИК+.



Колко ще продължи?

Преминването през това Е-Обучение отнема около 30 минути.



Къде?

Може да бъде намерено на [ТОЗИ ЛИНК](#)

Върнете се към таблица 1

Образователен видеоклип за SOGIESC



Какво е?

Тези видеоклипове ще ви преведат през основната терминология на сексуалната ориентация, половата идентичност, изразяването на пола и половите характеристики (SOGIE(SC)) и ще ви запознаят с понятието ЛГБТИ.

Източник: Cavarria



Къде?

<https://www.youtube.com/watch?v=lrXLQTF0NHU&t=3s>

<https://www.youtube.com/watch?v=elgneZufRVM>

<https://www.youtube.com/watch?v=NfMGsRh-Jul>

Hireme



Какво е?

Hireme е интерактивна симулационна игра, която позволява на играча да влезе в ролята на ЛГБТИ+ човек, който се подготвя за интервю за работа. Влизайки в ролята на ЛГБТИ+ лице, което отива на интервю за работа, играчите могат да изпитат стреса, присъщ на този сценарий. Целта на тази симулационна игра е да запознае (потенциалните) работодатели и лица, набиращи персонал, с проблемите, свързани с тази тема.

Източник: Kliq



Къде?

<https://hireme.kliqvzw.be/>

Върнете се към таблица 1

Създаване на група за ЛГБТ служители



Какво е?

Това ръководство ще ви помогне да направите първите стъпки за създаване на групи и мрежи, като ви запознае с това как да получите подкрепа от вашата организация, как да изградите членска база и др.

Източник: Stonewall



Къде?

Брошурата може да бъде изтеглена от:

https://www.stonewall.org.uk/system/files/setting_up_an_lgbt_employee_network_group.pdf

Инструментариум: Мрежи и групи за ЛГБТИ+ служители



Какво е?

Искате сами да създадете мрежа, но не знаете как да привлечете други хора? Или като ръководител на компания искате да подкрепите мрежата на служителите си? Този набор от инструменти на **KliQ Works** ще ви помогне по пътя ви със съвети, трикове, и добри примери.

Източник: Kliq



Къде?

Брошурата може да бъде изтеглена от:

https://www.kliqworks.be/wp-content/uploads/2018/10/toolkit_lgbtnetwork_ENG.pdf

Транс-приобщаващи работни места: Насоки за работодатели и организации



Какво е?

Това ръководство за работодатели и предприятия предоставя информация и насоки за създаване на транс-приобщаващи работни места.

Източник: Transgender Europe



Къде?

Брошурата може да бъде изтеглена от:

https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/06/TGEU_transinclusiveworkplaces_web201806.pdf

Наемане и задържане на транс* служители - насоки за работодатели



Какво е?

Това ръководство, което е предназначено специално за работодатели, има за цел да им помогне да наемат и задържат транс* служители. То е полезно ръководство и за ръководителите на транс* служители, както и за самите транс* служители.

Документът разглежда набирането и задържането на транс* служители от оперативна и стратегическа гледна точка. Включвава практически съвети, предложения и идеи, основани на експертните познания и опита на нашите сътрудници.



Къде?

Брошурата може да бъде изтеглена от:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/484855/The_recruitment_and_retention_of_transgender_staff_guidance_for_employers.pdf

Върнете се към таблица 1

Принципи на приобщаващата комуникация - Инструмент за информация и самооценка за публичните органи



Какво е?

Този документ обединява знанията и опита на хората с нужда от комуникационна подкрепа и доставчиците на услуги, за да предложи практически подход за осигуряване на приобщаваща комуникация.

Източник: Правителството на Шотландия



Къде?

Брошурата може да бъде изтеглена от:

<https://www.gov.scot/binaries/content/documents/govscot/publications/advice-and-guidance/2011/09/principles-inclusive-communication-information-self-assessment-tool-public-authorities/documents/0120931-pdf/0120931-pdf/govscot%3Adocument/0120931.pdf?forceDownload=true>

Приобщаващи работни места - Ръководство за приобщаваща комуникация



Какво е?

Това ръководство за приобщаваща комуникация е работен документ, разработен от екипа за разнообразие, култура и ангажираност, който може да се използва от мениджъри, екипи и отделни лица като ръководство за изграждане на по-приобщаващи култури на работното място.

Източник: Правителството на Куинсленд



Къде?

Брошурата може да бъде изтеглена от:

<https://qed.qld.gov.au/workingwithus/induction/workingforthedepartment/humanresources/Documents/inclusive-communication-guide.pdf>

Върнете се към таблица 1

Включващата комуникация в Генералния секретариат на Съвета на Европа



Какво е?

Целта на този документ е да предостави някои насоки за използването на езика и визуализациите и да даде примери, основани на използването на английски език, които са подходящи за работната среда на Генералния секретариат на Съвета на Европа.

Източник: Съвет на Европа – Генерален Секретариат



Къде?

Брошурата може да бъде изтеглена от:

https://www.consilium.europa.eu/media/35446/en_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf

Бизнес аргументи за разнообразието на работното място: сексуална ориентация и полова идентичност



Какво е?

Целта на настоящото проучване е да запълни празнината, като предостави примери за добри практики, възприети от дружества в ЕС, които активно насърчават приобщаването на ЛГБТИ, подчертавайки социалните и икономическите ползи, които това може да донесе.

Източник: Европейската комисия



Къде?

Тази публикация може да бъде изтеглена от:

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report_companies_final_en.pdf

Равни работни места, равни права: увеличаване на достъпа на ЛГБТК+ до заетост в Британската общност



Какво е?

Това ръководство за равенство на работното място, равни права и повишаване на достъпа на ЛГБТИ хората до наемане в контекста на Британската общност, има за цел да даде примери и обща представа на организациите за това как могат най-добре да подкрепят служителите на ЛГБТК+ и да създадат приобщаваща среда за всички служители.

Източник: Stonewall



Къде?

Тази публикация може да бъде изтеглена от:

https://www.stonewall.org.uk/system/files/equal_workplaces_equal_rights_-_increasing_lgbtq_access_to_employment_in_the_common_online.pdf

ЛГБТИ разнообразие на работното място



Какво е?

Този наръчник е важно допълнение към съветите, които вече са на разположение на работодателите, служителите и профсъюзите относно икономическата и бизнес обосновка на равенството и разнообразието по отношение на ЛГБТИ хората. В него се подчертават конкретни проблеми, с които ЛГБТИ служителите могат да се сблъскат на работното място, и се предлага как компаниите и профсъюзите могат да ги решат.

Източник: GLEN



Къде?

Тази публикация може да бъде изтеглена от:

http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/workplace_guide.pdf

Върнете се към таблица 1

Кратко ръководство за ръководители за приобщаване на ЛГБТИ



Какво е?

Тук ще намерите съвети към мениджърите за улесняване на приобщаването на ЛГБТИ на работното място.

Източник: Pride in diversity



Къде?

Тази публикация може да бъде изтеглена от:

https://www.griffith.edu.au/_data/assets/pdf_file/0020/196031/PiD_Managers-quick-guide-to-inclusion.pdf

Преки ръководители:

Как да управляваме в разнообразна работна среда



Какво е?

Най-добрите работодатели са разбрали, че най-добрият начин да се уверят, че всички нива в организацията разбират значението на разнообразието, е да разработят методи, които помагат на всички мениджъри да разберат как разнообразието подобрява работата на техните екипи. Организациите използват все по-креативни методи за постигане на тази цел. В най-новото ръководство на Stonewall за работното място се споделят примери за това как се извършва тази работа.

Източник: Stonewall



Къде?

Тази публикация може да бъде изтеглена от:

https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/line_managers.pdf