



the choice
is **YOURS!**



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

Συστάσεις για δυνητικούς εργοδότες και εργαζομένους στον τομέα της νεολαίας που εργάζονται με νέους ΛΟΑΤΚΙ+



**Με τη χρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι γνώμες και οι απόψεις που εκφράζονται είναι μόνο των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτές.

Πίνακας περιεχομένων:

1. Εισαγωγή	1
1.1. Σχετικά με το έργο	1
1.2. Στόχοι του σχεδίου	3
1.3. Στόχοι του εγχειριδίου	3
1.4. Σύμπραξη	4
1.5. Η οπτική των εταίρων	9
1.6. Πολιτικές της ΕΕ	15
1.7. Εμπόδια και ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι ΛΟΑΤΚΙ	17
2. Γλωσσάριο	19
3. Οδηγός κατάρτισης εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας	23
3.1. Δραστηριότητες κατάρτισης	23
3.2. Αναζήτηση εργασίας	31
3.3. Υπόδειγμα βιογραφικού σημειώματος	32
3.4. Υπόδειγμα αίτησης	32
3.5. Προετοιμασία συνέντευξης	33
3.6. Europass/Youthpass	34
4. Οδηγός εργοδότη	35
4.1. Συστάσεις	35
4.2. Μη μεροληπτικές προσλήψεις	37
4.3. Πώς να προετοιμάσετε μια περιεκτική περιγραφή θέσης εργασίας;	37
4.4. Πώς μπορεί να διεξαχθεί μια διαδικασία επιλογής χωρίς αποκλεισμούς;	38
4.5. Περιπτωσιολογικές μελέτες	39
4.6. Πώς να είστε υπεύθυνος εργοδότης	40
4.7. Αντιμέτωπιση θεμάτων υγείας και διεξαγωγής ποινικού ελέγχου	43
4.8. Πώς να αντιμετωπίσετε τις αρνητικές στάσεις;	44
4.9. Απόρρητο και εμπιστευτικότητα	45
4.10. Περιβάλλον εργασίας	45
5. Βέλτιστες πρακτικές	47
6. Πού μπορείτε να ζητήσετε υποστήριξη;	49
Αναφορές	51



**«Η διαφορετικότητα είναι γεγονός,
αλλά η ένταξη είναι μια επιλογή που
κάνουμε καθημερινά. Ως ηγέτες,
πρέπει να στείλουμε το μήνυμα ότι
αγκαλιάζουμε και όχι μόνο να
ανεχόμαστε τη διαφορετικότητα».**

Nellie Borrero

ΕΙΣΑΓΩΓΉ

1.1.Περιγραφή έργου

Το έργο Choice is Yours είναι μια σύμπραξη μικρής κλίμακας στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+ που φέρνει σε επαφή οργανισμούς και ιδρύματα από την Πολωνία, τη Βουλγαρία, την Κροατία και την Ελλάδα. Αναπτύχθηκε για να στηρίξει τους ΛΟΑΤΚΙ νέους που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, εκπαιδεύοντας τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας και τους δυνητικούς εργοδότες σχετικά με τον τρόπο υποστήριξής τους, και τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος βασισμένου τόσο στην ενσυναίσθηση όσο και στον σεβασμό.

Στο πλαίσιο του έργου, πραγματοποιήθηκαν διάφορες δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένης της συνάντησης των εταίρων του έργου, η οποία περιελάμβανε επίσκεψη μελέτης στο "Stowarzyszenie Różnorodności Społecznej UP-DATE" στο Βρότσλαβ της Πολωνίας, όπου διερευνήσαμε ορθές πρακτικές για την υποστήριξη της νεαρής κοινότητας ΛΟΑΤΚΙ. Πραγματοποιήθηκε 5ήμερη εκπαίδευση στην Αθήνα, όπου μάθαμε τις θεμελιώδεις διαφορές μεταξύ ταυτότητας φύλου, έκφρασης φύλου, σωματικής και συναισθηματικής έλξης. Αυτό μας έδωσε μια βαθύτερη κατανόηση της κοινότητας των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων και της διαφορετικότητά τους. Συμμετείχαμε επίσης σε εργαστήρια, όπως μια ζωντανή βιβλιοθήκη, όπου τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα μοιράστηκαν τις ιστορίες τους για την αποκάλυψη του σεξουαλικού του σεξουαλικού προσανατολισμού τους στους χώρους εργασίας τους, και τις δυσκολίες και τις προκλήσεις που αντιμετώπισαν κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων εργασίας. Στη συνέχεια συμμετείχαμε σε ένα θεατρικό εργαστήρι όπου προσπαθήσαμε να μπορούμε στη θέση αυτών των ανθρώπων και να αντιμετωπίσουμε τα συναισθήματα που αντιμετώπιζαν στην αγορά εργασίας. Λάβαμε μέρος σε ένα queer φεστιβάλ ταινιών μικρού μήκους και ο φορέας «Emphasis Foundation» μας προσκάλεσε σε εκπαιδευτική επίσκεψη για να μάθουμε για το πρόβλημα των αστέγων στην Αθήνα, το οποίο περιλαμβάνει ΛΟΑΤΚΙ νέους που συχνά αποκλείονται από την οικογένεια και την κοινωνία.

Οι παραπάνω δραστηριότητες και εμπειρίες προετοίμασαν τη συνεργασία μας για την ανάπτυξη αυτού του οδηγού.



PRIDE!

1.2.Στόχοι του έργου

Το έργο Choice is Yours είχε ως στόχο να υποστηρίξει τους νέους με λιγότερες ευκαιρίες, ιδίως εκείνους που διατρέχουν κίνδυνο διακρίσεων και κοινωνικού αποκλεισμού, και να ξεπεράσει τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην κοινωνία, ιδίως στην αγορά εργασίας. Μπορέσαμε να το επιτύχουμε αυτό μέσα από την κοινή μάθηση, αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση και τη γνώση και αναπτύσσοντας τις δεξιότητες όσων εργάζονται με νέους ΛΟΑΤΚΙ και δυνητικούς εργοδότες που προσλαμβάνουν νέους από αυτήν την κοινότητα, που μόλις εισέρχονται στην αγορά εργασίας, καθώς και αναπτύσσοντας ενιαία πρότυπα επικοινωνίας και συνεργασίας με τους νέους ΛΟΑΤΚΙ, έχοντας ως βάση τον σεβασμό, την ενσυναίσθηση, την αξιοπρέπεια και την ανοχή, τα οποία μπορείτε να βρείτε σε αυτή τη δημοσίευση.

Μέσω του έργου μπορέσαμε να:

- προωθήσουμε την κοινωνική ένταξη, να στηρίξουμε την ισότητα και την δικαιοσύνη;
- προωθήσουμε την ενεργό συμμετοχή στα κοινά, την ανεκτικότητα και την γνώση, καθώς και την εκτίμηση της διαφορετικότητας;
- προωθήσουμε την ισότητα για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα;
- προωθήσουμε την πρόληψη των διακρίσεων.

1.3.Στόχοι του εγχειριδίου

Οι κύριοι στόχοι του εγχειριδίου μας είναι οι εξής:

- να δομηθεί η γνώση - αυτό ισχύει ιδιαίτερα στο κεφάλαιο 2, το οποίο περιέχει γλωσσάριο με τις πιο ουσιαστικές έννοιες;
- να στηρίξει όσους εργάζονται με νέους ΛΟΑΤΚΙ - εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας, εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές, οι οποίοι στο κεφάλαιο 3 μπορούν να βρουν χρήσιμο υλικό κατάρτισης και εργαστηρίων, καθώς και δείγματα εγγράφων, όπως βιογραφικό σημείωμα, αίτηση, Europass/Youthpass, καθώς και πληροφορίες που μπορούν να τους βοηθήσουν να στηρίξουν τους νέους πριν από μια συνέντευξη εργασίας;
- να στηρίξει δυνητικούς εργοδότες που επιθυμούν να δημιουργήσουν εργασιακά περιβάλλοντα φιλικά προς τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ, με το κεφάλαιο 4 να παρέχει απαντήσεις σε ερωτήματα όπως πώς να είναι κανείς υπεύθυνος εργοδότης, πώς να αντιμετωπίζει τις αρνητικές συμπεριφορές, πώς να προετοιμάζει μια διαδικασία πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς, καθώς και μια σειρά συστάσεων ή περιπτώσεων μελετών;

- να στηρίξει τους νέους ΛΟΑΤΚΙ - πράγματι, το περιεχόμενο του κεφαλαίου 3 δεν είναι χρήσιμο μόνο για όσους εργάζονται με νέους ΛΟΑΤΚΙ, αλλά και για τους ίδιους τους νέους, ιδίως παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο σύνταξης βιογραφικού σημειώματος και αίτησης ή τον τρόπο προετοιμασίας για συνέντευξη εργασίας. Επιπλέον, στο κεφάλαιο 6 μπορούν να βρουν κατάλογο οργανώσεων και ιδρυμάτων όπου μπορούν να αναζητήσουν υποστήριξη όχι μόνο κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, αλλά και στην καθημερινή τους ζωή στις χώρες καταγωγής τους;

Ως εκ τούτου, το εγχειρίδιό μας αποτελεί πρωτίστως κατευθυντήρια γραμμή για όσους εργάζονται και απασχολούν νέους ΛΟΑΤΚΙ, επισημαίνοντας τρόπους οικοδόμησης ενός εργασιακού περιβάλλοντος, καθώς και σχέσεων και επικοινωνίας που βασίζονται στον σεβασμό, την ενσυναίσθηση, την αξιοπρέπεια και την ανοχή. Παρέχει επίσης μεγάλη υποστήριξη για τους ίδιους τους νέους ΛΟΑΤΚΙ.

Με τις συστάσεις που αναπτύχθηκαν μέσω μιας διεθνούς και διατομεακής σύμπραξης, πιστεύουμε ότι το έργο μας πέτυχε να παράσχει ενοποιημένα πρότυπα που θα λειτουργήσουν σε ολόκληρη την Ευρώπη και πέραν αυτής.

1.4.Συνεργασία

Η συνεργασία μας αποτελείτο από 4 οργανισμούς από διαφορετικές χώρες, οι οποίοι ενώθηκαν από την ίδια πρόκληση και επιθυμία να κάνουν τη διαφορά στις κοινότητές τους. Δεν γνωρίζαμε ο ένας τον άλλον πριν από το έργο, αλλά πολύ γρήγορα βρήκαμε μια κοινή γλώσσα επικοινωνίας. Καθένας από εμάς είχε εμπειρία σε διαφορετικό τομέα, φέρνοντας την τεχνογνωσία αυτή στην υλοποίηση του έργου.





**fundacja
cooperacja**

Ο συντονιστής φορέας που κάλεσε τους υπόλοιπους φορείς να συνεργαστούν είναι η μη κυβερνητική οργάνωση **«Fundacja Cooperacja»**, που λειτουργεί από τον Νοέμβριο του 2019 και προωθεί την κινητικότητα, την πολυπολιτισμικότητα, την κοινωνικοπολιτισμική ένταξη, την ανοχή, την ένταξη και τις ευρωπαϊκές αξίες όπως η ισότητα και η ενότητα στην πολυμορφία.

Οι κύριες δραστηριότητές μας:

- υποστηρίζουμε τους πρόσφυγες και τους μετανάστες στη διαδικασία ένταξης μέσω δωρεάν μαθημάτων πολωνικής γλώσσας, συμβουλευτικής που παρέχεται μέσω κινητού σημείου πληροφόρησης για αλλοδαπούς, διοργάνωσης πολιτιστικών δραστηριοτήτων και δραστηριοτήτων εμψύχωσης, καθώς και διαπολιτισμικών εργαστηρίων.
- αυξάνουμε την πρόσβαση στον πολιτισμό (συμπεριλαμβανομένου του λεγόμενου υψηλού πολιτισμού) και επεκτείνουμε την πολιτιστική προσφορά στην κοινότητά μας, διοργανώνοντας εργαστήρια και επισκέψεις μελέτης, φθάνοντας σε μέρη όπου η πρόσβαση στον πολιτισμό είναι περιορισμένη.
- Προωθούμε και προστατεύουμε την υλική και άυλη πολιτιστική κληρονομιά καλλιεργώντας τοπικές παραδόσεις, θρύλους και ιστορίες και τη διατήρησή τους.
- Τονώνουμε την κοινωνική και πολιτική δραστηριότητα και προωθούμε τη δημοκρατία εμψυχώνοντας και υποστηρίζοντας διάφορες κοινότητες, όλων των ηλικιών.
- Προωθούμε την ευεξία, τη σωματική δραστηριότητα και την επαφή με τη φύση διοργανώνοντας υπαίθριες πρωτοβουλίες και εκπαιδεύσεις ευεξίας.
- πραγματοποιούμε εκπαιδευτικές δραστηριότητες χρησιμοποιώντας μεθόδους μη τυπικής εκπαίδευσης, κυρίως μέσω της δημιουργίας διεθνών δικτύων για σημαντικά κοινωνικά θέματα.
- Συμμετέχουμε και ξεκινάμε διάφορες δραστηριότητες, έργα και εκστρατείες κατά των διακρίσεων και της ισότητας, προωθώντας την κοινωνική πολυμορφία.



www.coooperacja.pl



www.facebook.com/FundacjaCooperacja



fundacja.cooperacja@gmail.com



www.instagram.com/fundacjacooperacja



Ο φορέας **"Ruse"** είναι ένας οργανισμός που επιδιώκει να βοηθήσει νέους και ενήλικες, στην ανάπτυξή τους, χρησιμοποιώντας μεθόδους μη τυπικής εκπαίδευσης. Ο οργανισμός υπάρχει εδώ και περισσότερο από ένα χρόνο και έχει υλοποιήσει τοπικά και διεθνή έργα στον τομέα του Erasmus plus. Ο οργανισμός ασχολείται κυρίως με την κατάρτιση σε κοινωνικά σημαντικά θέματα όπως οι διακρίσεις, η ανοχή, ο καλός και υγιεινός τρόπος ζωής, η επιχειρηματικότητα και η ανάπτυξη επιχειρηματικών ικανοτήτων. Επίσης, ο οργανισμός χρησιμοποιεί την τέχνη και τη μουσική ως εργαλεία για την ερμηνεία κοινωνικά σημαντικών θεμάτων όπως η ένταξη, τα πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα, το διαφορετικό μίσος, η μισαλλοδοξία. Επίσης, ο οργανισμός μας προσπαθεί να καλύψει μέσω των δραστηριοτήτων/μαθημάτων, εργαστηρίων, ομάδων εργασίας/διαφορετικών τμημάτων της κοινωνίας που περιλαμβάνουν μάθηση μέσω άτυπων μεθόδων. Ο οργανισμός έχει εμπειρία τόσο διεθνώς μέσω της συμμετοχής μελών του οργανισμού ως συμμετεχόντων όσο και ως εταίρων που στέλνουν συμμετέχοντες σε διεθνή έργα Erasmus plus. Ο οργανισμός έχει επίσης πολύ συνάψει συνεργασίες με τρία σχολεία σε τρεις διαφορετικές περιοχές της Βουλγαρίας και πανεπιστήμια τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό. Σε τοπικό επίπεδο, ο φορέας οργανώνει φιλανθρωπικές εκστρατείες και πρωτοβουλίες που προωθούν την ανοχή και την κατανόηση, χρησιμοποιώντας τη μουσική.



www.rapo2019.wixsite.com/rapo



www.facebook.com/associationofruse



associationofruse@gmail.com



"T.I.R Consulting Group" Ο φορέας "T.I.R Consulting Group" – ενστερνίζεται τα οφέλη που φέρνει η γνώση στην κοινωνία και μέσα από τις δραστηριότητές της ενθαρρύνει τη βαθύτερη γνώση και κατανόηση μέσα στην κοινωνία. Οι ιδρυτές του φορέα έχουν ευρεία εμπειρία σε τομείς όπως η λογιστική, η τραπεζική, η εκπαίδευση, η τεχνολογία των πληροφοριών ακόμη, και για τους επαγγελματικούς κίνδυνους και τα πρότυπα ασφάλειας στη βιομηχανία. Οι ιδρυτές έχουν επίσης εργαστεί σε ευρεία εθνικά περιβάλλοντα, από το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ευρώπη έως την Ασία. Είναι αυτή η γνώση που ο φορέας TIR θα αξιοποιήσει και θα προωθήσει μια πιο δίκαιη, πιο ενημερωμένη κοινωνία με τις αρχές του 3E - EMBRACE diversity, ENHANCE knowledge και EMPOWER people - μέσω συνεργασιών με συνδεδεμένους οργανισμούς όπως το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Μάθησης.



www.tirconsults.com



www.facebook.com/tirconsults



admin@tirconsults.com



Το **«Κέντρο Τέχνης, Πολιτισμού και Κοινωνικής Ενδυνάμωσης Καλλιτεχνείο»** είναι ένας χώρος εμπλοκής στον πολιτιστικό και κοινωνικό τομέα που βοηθά την τοπική κοινωνία να συνδεθεί και να ενσωματωθεί. Αυξάνει την ευαισθητοποίηση σχετικά με την πολιτιστική ευαισθησία και την ανάπτυξη της κοινότητας με πολλούς τρόπους, συμπεριλαμβανομένων σεμιναρίων, εργαστηρίων, έργων, πολιτιστικής και κοινωνικής εκπαίδευσης καθώς και προγραμμάτων κατάρτισης. Έχει αναπτύξει ένα δίκτυο με ένα ευρύ φάσμα οργανώσεων όπως ΜΚΟ, κοινωνικές επιχειρήσεις, σχολεία, ιδρύματα, καθώς και πανεπιστήμια, δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις και δήμους. Από την ίδρυσή του, έχει συνεργαστεί με πολλούς οργανισμούς για τη δημιουργία κοινών εκδηλώσεων, φεστιβάλ, κοινωνικών και εκπαιδευτικών προγραμμάτων και έχει σχεδιάσει και υλοποιήσει έρευνα σε τοπικά και ευρωπαϊκά χρηματοδοτούμενα έργα. Κύριος στόχος του είναι να εργαστεί για το συλλογικό και κοινωνικό όφελος, μέσω της έρευνας, της ευαισθητοποίησης, της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης εθνικών, ευρωπαϊκών και παγκόσμιων δικτύων.



www.kallitechnio.org



info@kallitechnio.org



www.facebook.com/kallitechnio



www.instagram.com/Kallitechnio

1.5. Η οπτική των εταίρων

ΠΟΛΩΝΙΑ:

Στην Πολωνία, περισσότερα από τα μισά άτομα από την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ έχουν βιώσει έγκλημα μίσους λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου, αλλά μόνο το 2,5% αυτών των περιπτώσεων αναφέρονται στην αστυνομία, σύμφωνα με στοιχεία της «Kampania Przeciwno Homofobii» (Εκστρατεία κατά της ομοφοβίας). Οι ειδικοί επισημαίνουν ότι αυτό δεν είναι μόνο αποτέλεσμα πολιτικών και ομοφοβικών ενεργειών στο δημόσιο χώρο, αλλά και ελλείψεων στην ισχύουσα νομοθεσία. Για παράδειγμα, επί του παρόντος δεν προστατεύουν τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα από τη ρητορική μίσους, παρόλο που άλλες μειονότητες, όπως εθνικές ή θρησκευτικές, μπορούν να λάβουν τέτοια προστασία.

Στον «Δείκτη Ουράνιου Τόξου της Ευρώπης» – μια κατάταξη των χωρών της ΕΕ που συνέταξε η ILGA Europe – η Πολωνία βρίσκεται σήμερα στην 44η θέση από τις 49 χώρες που περιλαμβάνονται σε αυτόν. Ως παράδειγμα, η επίσημη έκθεση της οργάνωσης επισημαίνει τον υψηλό αριθμό εξαιρετικά ομοφοβικών δημόσιων δράσεων και το γεγονός ότι όλο και περισσότερα ΛΟΑΤΚΙ άτομα εγκαταλείπουν τη χώρα καθώς η πολιτική κατάσταση επιδεινώνεται.

Η κλίμακα των διακρίσεων κατά της κοινότητας ΛΟΑΤΚΙ+ στην Πολωνία απεικονίζεται, για παράδειγμα, από τη δημιουργία περισσότερων από 100 «ζωνών χωρίς ΛΟΑΤΚΙ άτομα» σε πόλεις και δήμους, οι οποίες συνολικά αντιπροσώπευαν πάνω από το ένα τρίτο της χώρας. Είναι αλήθεια ότι ορισμένοι από αυτούς αποσύρθηκαν από αυτήν την ιδέα το 2022, αλλά η ILGA Europe επισημαίνει επίσης μια σειρά από άλλες εκδηλώσεις ομοφοβίας στον δημόσιο χώρο το 2021, όπως η νομοθετική πρωτοβουλία «Stop LGBT», η οποία συγκέντρωσε περισσότερους από 140.000. υπογραφές και έχει φτάσει στο Κοινοβούλιο (ζητά την εισαγωγή νομοθεσίας παρόμοιας με αυτή που ισχύει σήμερα στη Ρωσία, όπως η απαγόρευση των δημόσιων συναθροίσεων που προωθούν τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων), μια πρόταση νόμου για την «προστασία των παιδιών από την υιοθεσία από ομοφυλόφιλα ζευγάρια», τον περιορισμό της σεξουαλικής διαπαιδαγώγησης στα σχολεία ή βίαιες επιθέσεις και εγκλήματα μίσους.

Σύμφωνα με το "Kampania Przeciw Homofobii", το 2019-2020 στην Πολωνία, το 98% των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων βίωσαν κάποια μορφή μικροεπιθετικότητας λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου τους. Σχεδόν το 70% βίωσε επίσης τουλάχιστον ένα είδος βίαιης συμπεριφοράς και περισσότεροι από τους μισούς (53%) ήταν θύματα εγκλημάτων μίσους με βάση τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου. Το 45% των ερωτηθέντων βίωσε διαδικτυακό εκφοβισμό, τον οποίο αντιμετωπίζουν συχνότερα τα διεμφυλικά άτομα, και παρόμοιο ποσοστό (46%) είδε άλλα ΛΟΑΤΚΙ άτομα να υφίστανται διαδικτυακό εκφοβισμό σε καθημερινή ή σχεδόν καθημερινή βάση. Έρευνα που διεξήχθη από την "Kampania Przeciwko Homofobii" διαπίστωσε επίσης ότι, κατά μέσο όρο, ένα στα τέσσερα εργαζόμενα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα (25%) αισθάνθηκε την ανάγκη να κρύψει την ταυτότητα φύλου ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό του στο χώρο εργασίας και περισσότερο από το ένα τρίτο των τρανς ατόμων (36%) βίωσαν χειρότερη μεταχείριση στην εργασία.

Οι διακρίσεις γίνονται επίσης αισθητές στην πολωνική υπηρεσία υγείας: έως και το 48% των τρανς ατόμων των οποίων η ταυτότητα φύλου ήταν γνωστή στους γιατρούς αντιμετώπισαν χειρότερη μεταχείριση (έκθεση «Η κοινωνική κατάσταση των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων στην Πολωνία. Έκθεση για την περίοδο 2019-2020»).

Ο δικηγόρος της Πολωνικής Εταιρείας Νόμου κατά των Διακρίσεων σημειώνει, ωστόσο, ότι κάθε χρόνο που περνά, υπάρχει μια αυξανόμενη συνειδητοποίηση στην πολωνική κοινωνία της σημασίας αυτού του θέματος και μια προσδοκία να αναγνωριστούν τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων και να καλυφθούν τα κενά στην ισχύουσα νομοθεσία.

ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ:

Η Βουλγαρία νομιμοποίησε την ομοφυλοφιλία το 1968, δεκαετίες πριν από τις περισσότερες άλλες χώρες της αναδυόμενης Ευρώπης. Παρά αυτή την πρώιμη νίκη για την ισότητα και την κατάρρευση του κομμουνιστικού καθεστώτος στη Βουλγαρία, οι νεοσύστατες οργανώσεις ΛΟΑΤΚΙ αντιμετώπισαν αντίθεση παρόμοια με εκείνη που παρατηρείται στις περισσότερες ορθόδοξες χριστιανικές κοινωνίες της Ευρώπης. Ένα μεγάλο μέρος της βουλγαρικής κοινωνίας έχει μια αρκετά συντηρητική στάση απέναντι στην ομοφυλοφιλία. Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη που δημοσίευσε ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το 75% των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων, αποφεύγει συχνά ή πάντα να κρατιέται χέρι χέρι με τον ομόφυλο σύντροφό του στη Βουλγαρία. Το 27% αισθάνθηκε ότι υφίσταται διακρίσεις στην εργασία. Το 39% στη Βουλγαρία δηλώνει ότι παρενοχλήθηκε. Αυτό γίνεται κάπως μεγάλο πρόβλημα, επειδή οι διακρίσεις επηρεάζουν πολλούς τομείς της ζωής, όπως η μετάβαση σε ένα καφέ, εστιατόριο, νοσοκομείο ή σε ένα κατάστημα - και το 45% των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων στη Βουλγαρία συχνά αποφεύγουν ορισμένες τοποθεσίες από φόβο μήπως δεχτούν επίθεση.

Το 2019, το 52 % αισθάνθηκε ότι υπέστη διακρίσεις. Αν και 12% των ατόμων ΛΟΑΤΚΙ πήγε στην αστυνομία στη Βουλγαρία για να καταγγείλει σωματικές ή σεξουαλικές επιθέσεις, λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού του, συχνά αυτές οι καταγγελίες δεν λαμβάνονται υπόψη ή η υπόθεση καθυστερεί για μήνες. Η θετική πλευρά είναι ότι το 34% στη Βουλγαρία δηλώνει ότι οι προκαταλήψεις και η μισαλλοδοξία των ΛΟΑΤΚΙ έχουν μειωθεί στη χώρα, γεγονός που αντικατοπτρίζεται σε μεγάλο βαθμό στην ανάπτυξη και τις απόψεις της νέας γενιάς - το 38% των εφήβων ΛΟΑΤΚΙ στη Βουλγαρία δηλώνουν ότι οι συνομήλικοί τους ή οι δάσκαλοί τους συχνά ή πάντα υποστήριζαν τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα. Αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην αποδοχή της χώρας μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι διακρίσεις λόγω γενετήσιου προσανατολισμού απαγορεύονται στους τομείς της απασχόλησης, της στέγασης, της εκπαίδευσης και της παροχής αγαθών και υπηρεσιών.

Τα τελευταία χρόνια, υπήρξαν αρκετές περιπτώσεις εγκλημάτων που σχετίζονται με την ομοφοβία - και κανένα πολιτικό κόμμα δεν έχει εκφράσει ανοιχτά την υποστήριξή του για τα ίσα δικαιώματα της κοινότητας LGBTQ - παρόλο που ορισμένοι από αυτούς υποστήριξαν το Sofia Pride.

Από στοιχεία έρευνας που διενεργήθηκε την περίοδο 2017-2020 προκύπτουν τα ακόλουθα στατιστικά στοιχεία κοινής γνώμης:

Ερωτήσεις	Όχι	Ναι
Αποδοχή των ομοφυλοφίλων ως γειτόνων	70%	30%
Κοινωνική αποδοχή της ομοφυλοφιλίας	68%	32%
Γνώμη για τα ομόφυλα ζευγάρια ως γονείς	90%	10%
Αντιληπτή επικράτηση των διακρίσεων κατά των διεμφυλικών ατόμων	40%	23%
Αποδοχή των ομοφυλοφιλικών σχέσεων	71%	20%

Ευτυχώς, τα πράγματα αλλάζουν σταδιακά. Μεγάλο μέρος αυτής της αλλαγής οφείλεται στο γεγονός ότι οι σχέσεις μεταξύ ατόμων του ίδιου φύλου είναι νόμιμες στη Βουλγαρία, αλλά τα ομόφυλα ζευγάρια και νοικοκυριά δεν είναι επιλέξιμα να λαμβάνουν την ίδια νομική προστασία που διατίθεται στα ζευγάρια αντίθετου φύλου. Οι διακρίσεις λόγω γενετήσιου προσανατολισμού έχουν απαγορευτεί από το 2004. Και οι διακρίσεις με βάση την «αλλαγή φύλου» έχουν τεθεί εκτός νόμου από το 2015. Αλλά ο γάμος ομοφυλοφίλων απαγορεύεται. Για το 2020, η Βουλγαρία κατατάχθηκε στην 37η θέση από τις 49 ευρωπαϊκές χώρες για την προστασία των δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙ από την ILGA-Europe.

Ένα μεγάλο μέρος των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων στη χώρα αισθάνονται ταυτόχρονα ευγνώμονες που έχουν την ελευθερία να είναι ο εαυτός τους, αλλά το να είσαι ΛΟΑΤΚΙ άτομο στη Βουλγαρία είναι αρκετά αντιφατικό και παράδοξο, μοιράζονται οι άνθρωποι σε ηγετικές διευθυντικές θέσεις στη χώρα. Ο αγώνας για ισότητα και ελευθερία ήταν πάντα δύσκολος στη Βουλγαρία, διότι περιλαμβάνει όχι μόνο το δικαίωμα των ανθρώπων να καθορίζουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, αλλά και έναν αγώνα για μια φυσιολογική ζωή. Ως εκ τούτου, ένας μεγάλος αριθμός ΛΟΑΤΚΙ+ οργανώσεων στη χώρα κατευθύνουν τις προσπάθειές τους στη συνεργασία με γονείς ΛΟΑΤΚΙ παιδιών, όπως το Ίδρυμα GLAS (Gays and Lesbians Accepted in Society), μια μη κυβερνητική οργάνωση, η οποία επικεντρώνεται κυρίως στη συνεργασία με γονείς ΛΟΑΤΚΙ ατόμων, στη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου εργασιακού περιβάλλοντος και στην εκστρατεία κατά των ομοφοβικών εγκλημάτων μίσους, καθώς και στην προώθηση της ανοχής. Όλο και περισσότεροι ΛΟΑΤΚΙ άνθρωποι στη Βουλγαρία ζουν ανοιχτά, βγαίνουν στους συγγενείς, τους φίλους και τους συναδέλφους τους και συνεχίζουν να ζουν στη Βουλγαρία με τους συντρόφους τους, δημιουργώντας οικογένειες και μεγαλώνοντας παιδιά.

ΚΡΟΑΤΙΑ

Η ιστορία των κοινοτήτων ΛΟΑΤΚΙ στην Κροατία χαρακτηρίζεται από πολύπλοκες και εκτεταμένες εξελίξεις. Μέχρι το 1977, οι ομοφυλοφιλικές πράξεις των ανδρών ποινικοποιούνταν, και τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα αντιμετώπιζαν καταστολή υπό τη Σοσιαλιστική Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γιουγκοσλαβίας. Έκτοτε, η Κροατία έχει σημειώσει αργή αλλά σταθερή πρόοδο όσον αφορά τη βελτίωση των συνθηκών για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα. Η χώρα ψήφισε νόμους για την επέκταση των δικαιωμάτων τους, συμπεριλαμβανομένης της εξίσωσης της ηλικίας συναίνεσης το 1998 και της θέσπισης νόμων κατά των διακρίσεων το 2003. Το 2014, ο νόμος περί συμβίωσης χορήγησε στα ζευγάρια του ιδίου φύλου τα περισσότερα δικαιώματα που απολαμβάνουν τα ετεροφυλόφιλα ζευγάρια και μια δικαστική ετυμηγορία του 2021 τους επέτρεψε να υιοθετήσουν παιδιά. Η Κροατία επιτρέπει επίσης τη νόμιμη μετάβαση φύλου χωρίς χειρουργική επέμβαση. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις, καθώς ο γάμος μεταξύ ατόμων του ιδίου φύλου απαγορεύεται συνταγματικά και οι διακρίσεις και η βία κατά των σεξουαλικών μειονοτήτων συνεχίζονται.

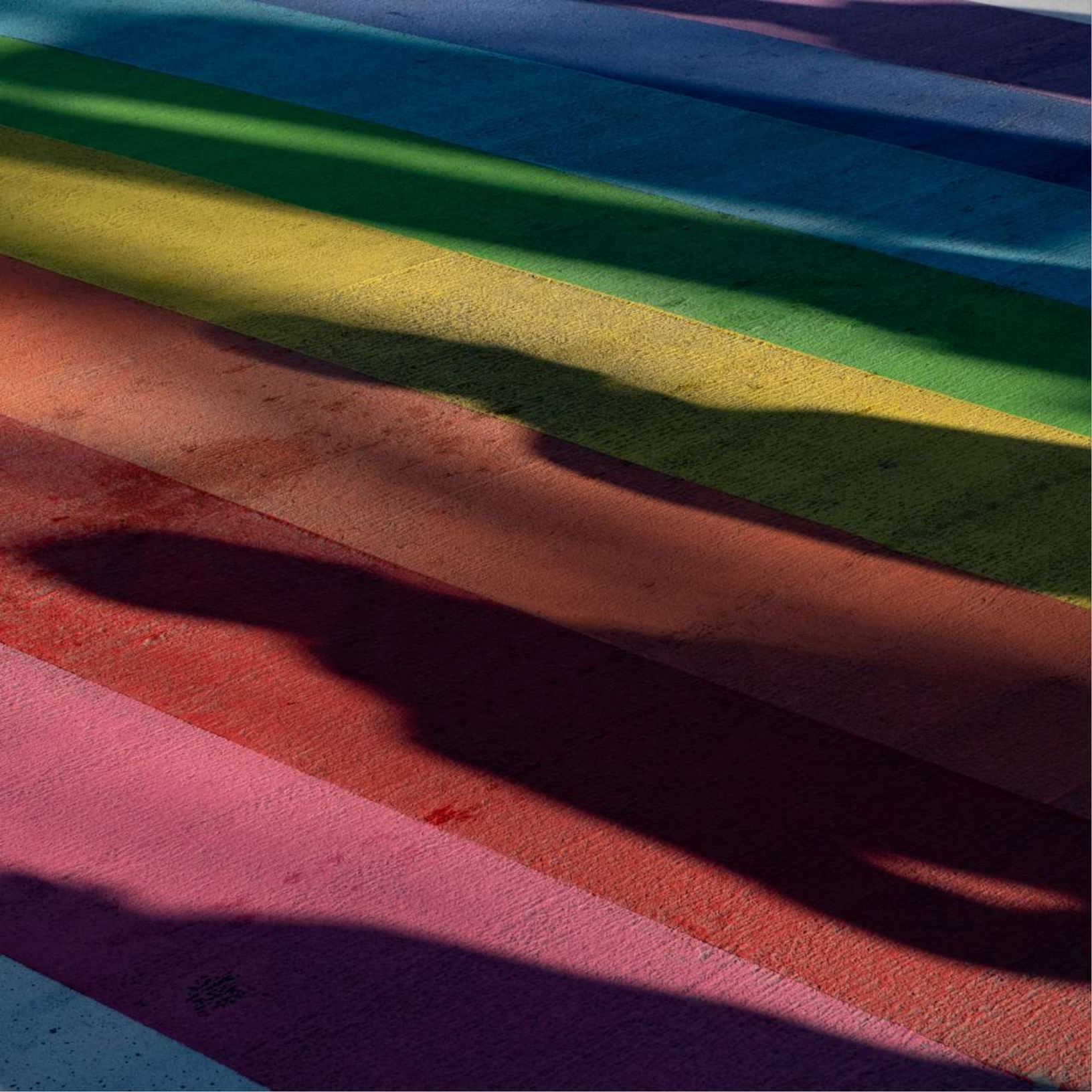
Η πρόοδος της Κροατίας υπογραμμίζει την ανάγκη κοινωνικής και κυβερνητικής στήριξης για την περαιτέρω προώθηση των δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙ. Καθώς η χώρα συνεχίζει την πορεία της προς την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, η διατήρηση της ανοχής και του σεβασμού θα είναι ζωτικής σημασίας για τις μελλοντικές εξελίξεις που αφορούν την κοινωνική δικαιοσύνη. Ενώ πρέπει να γίνουν πολλά, η ανάκαμψη της Κροατίας από το παρελθόν της και η συνεχιζόμενη πορεία προόδου εμπνέουν αισιοδοξία για τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ στη χώρα. Η πόλη του Ζάγκρεμπ φιλοξενεί πρωτοβουλίες όπως το Zagreb Pride, το Iskorak, το Kontra, το LGBTIQ Initiative AUT, το qSPORT και το πρόσφατα νεοσύστατο Ponosni Zagreb (Proud Zagreb). Λίγη έρευνα τοποθέτησε την Κροατία στην 39η θέση στη λίστα με τις 150 πιο δημοφιλείς χώρες στον κόσμο για ταξίδια ΛΟΑΤΚΙ+. Η ρητορική μίσους κατά των ΛΟΑΤ ατόμων αυξήθηκε φέτος (2022), με δημόσια πρόσωπα να εκφράζουν απόψεις που εισάγουν διακρίσεις και να σχεδιάζουν μια «ευθεία πορεία υπερηφάνειας» που στόχευε τα τρανς άτομα. Η εκδήλωση τελικά ακυρώθηκε.

ΕΛΛΑΔΑ

Αν και έχουν παρατηρηθεί ορισμένες βελτιώσεις την τελευταία δεκαετία, η Ελλάδα παραμένει μια ιδιαίτερα συντηρητική χώρα, όσον αφορά τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα. Ο συντηρητισμός όσον αφορά τα ζητήματα ΛΟΑΤΚΙ είναι κοινός κυρίως μεταξύ των ατόμων χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, των ηλικιωμένων ή των ηλικιωμένων που ζουν σε αγροτικές περιοχές, αλλά και μεταξύ των νεότερων γενεών λόγω έλλειψης ευαισθητοποίησης ή εκπαίδευσης, ακόμη και ως κοινωνικό στίγμα. Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη που δημοσίευσε ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μόνο το 27% του πληθυσμού δηλώνει ανοιχτά ότι είναι ομοφυλόφιλοι στην Ελλάδα, ενώ η υπόλοιπη ΕΕ φτάνει το 47% (FRA, 2019). Οι διακρίσεις και η παρενόχληση λαμβάνουν διάφορες μορφές, όπως η μετάβαση στο νοσοκομείο, η εύρεση εργασίας ή η επίσκεψη σε χώρους εστίασης, με συνηθέστερες τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας, ποσοστό που φτάνει το 32% στην Ελλάδα, έναντι 21% στην υπόλοιπη ΕΕ28 (ibid). Συνολικά, το 51 % των ΛΟΑΤΚΙ αισθάνονται ότι υφίστανται διακρίσεις σε τουλάχιστον έναν τομέα.

Νομική προστασία για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα υφίσταται στην Ελλάδα μόνο στον τομέα της απασχόλησης και σε συμμόρφωση με τις Οδηγίες Πλαίσιο 2000/78/EK και 2000/43/EK στο εθνικό δίκαιο μέσω του Νόμου 3304/2005 (Νόμος κατά των διακρίσεων) που εκδόθηκε το 2005 για λόγους ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και ορίζει ρητά την ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού (ΟΛΚΕ, 2010). Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, απαγορεύονται οι διακρίσεις για οποιονδήποτε λόγο, η παρενόχληση, η υποκίνηση διακρίσεων και η θυματοποίηση. Ένα πρόβλημα με τον υπάρχων Νόμο είναι ότι, τα τρανσέξουαλ και τα τρανς άτομα δεν προστατεύονται από διακρίσεις λόγω φύλου, ταυτότητας φύλου ή έκφρασης φύλου (ibid). Επιπλέον, ο γάμος ατόμων του ιδίου φύλου δεν έχει ακόμη νομιμοποιηθεί στην Ελλάδα, αλλά ένα θετικό βήμα είναι ότι το σύμφωνο συμβίωσης μεταξύ ΛΟΑΤΚΙ ατόμων έχει επιτραπεί από το 2015.





1.6. Πολιτικές της ΕΕ

«Στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ 2020-2025»

Η κοινωνική, πολιτική και οικονομική ισχύς μας, πηγάζει από την ενότητά μας στη διαφορετικότητα: Η ισότητα και η απαγόρευση των διακρίσεων αποτελούν θεμελιώδεις αξίες και θεμελιώδη δικαιώματα στην ΕΕ, τα οποία κατοχυρώνονται στις Συνθήκες της, και στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, από κοινού με τα κράτη μέλη, μοιράζονται την ευθύνη για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων και τη διασφάλιση ίσης μεταχείρισης και ισότητας για όλους.

Τις τελευταίες δεκαετίες, οι νομοθετικές εξελίξεις, η νομολογία και οι πρωτοβουλίες πολιτικής έχουν βελτιώσει τη ζωή πολλών ανθρώπων και μας βοήθησαν να οικοδομήσουμε πιο ισότιμες και φιλόξενες κοινωνίες, μεταξύ άλλων για τις λεσβίες, τους ομοφυλόφιλους, τους αμφιφυλόφιλους, τους τρανς, τους μη δυαδικούς, τους ίντερσεξ και τους κουήρ (ΛΟΑΤΚΙ) ανθρώπους. Το 2015, η Επιτροπή παρουσίασε τον «Κατάλογο δράσεων για την προώθηση της ισότητας των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων», το πρώτο πλαίσιο πολιτικής που καταπολεμά ειδικά τις διακρίσεις κατά των ΛΟΑΤΚΙ.

Πρόσφατες έρευνες δείχνουν επίσης ότι, ακόμη και όταν υπάρχει μεγαλύτερη κοινωνική αποδοχή και υποστήριξη για ίσα δικαιώματα, αυτό δεν μεταφράζεται πάντα σε σαφείς βελτιώσεις στη ζωή των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων. Σε έρευνα του 2019, ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) διαπίστωσε ότι οι διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας/έκφρασης φύλου και χαρακτηριστικών φύλου αυξάνονταν στην ΕΕ: το 43 % των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων δήλωσαν ότι αισθάνθηκαν διακρίσεις το 2019, σε σύγκριση με το 37 % το 2012.

Οι διακρίσεις κατά των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων εξακολουθούν να υφίστανται σε ολόκληρη την ΕΕ. Για αρκετά ΛΟΑΤΚΙ άτομα στην ΕΕ, εξακολουθεί να μην είναι ασφαλές να επιδεικνύουν συναισθήματα στοργής δημοσίως, να είναι ανοιχτά σχετικά με τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους, την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου και τα χαρακτηριστικά του φύλου τους (είτε στο σπίτι είτε στην εργασία), απλώς να είναι ο εαυτός τους χωρίς να αισθάνονται ότι απειλούνται. Σημαντικός αριθμός ΛΟΑΤΚΙ ατόμων διατρέχουν επίσης κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Δεν αισθάνονται όλοι ασφαλείς να αναφέρουν λεκτική κακοποίηση και σωματική βία στην αστυνομία.

Πρόκειται για την πρώτη στρατηγική της Επιτροπής για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ και υλοποιεί τη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την οικοδόμηση μιας Ένωσης ισότητας. Προσπαθεί να οικοδομήσει μια Ένωση όπου η διαφορετικότητα γιορτάζεται ως μέρος του συλλογικού μας πλούτου, όπου όλοι οι άνθρωποι μπορούν να είναι ο εαυτός τους χωρίς κίνδυνο διακρίσεων, αποκλεισμού ή βίας.

1.7. Εμπόδια και ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι ΛΟΑΤΚΙ

«Οι ομόφυλοι συνάδελφοι είναι αποστασιοποιημένοι επειδή φοβούνται να γίνουν το αντικείμενο του πόθου μου».

**«Οι γονείς
ανησυχούν για τα
παιδιά τους – δεν θα
τα άφηναν ποτέ μαζί
μου»**

«Το αφεντικό μου φοβάται ότι αν εκδηλώσω τον σεξουαλικό προσανατολισμό μου σε έναν υπάλληλο, θα επηρεάσει την εικόνα της εταιρείας εξωτερικά».

**«Ζω σε μια μικρή πόλη,
εδώ όλα είναι ακόμα πιο
δύσκολα για μένα»**

«Είμαι αμφιφυλόφιλος και κάθε γυναίκα με την οποία έχω πάει φοβόταν ότι θα την απατούσα με έναν άντρα. Εξάλλου, οι ετεροφυλόφιλοι άνδρες απατούν επίσης - δεν έχει σημασία με ποιον απατάτε!»

«Δουλεύω σε σχολείο και φοβάμαι να παραδεχτώ ότι είμαι ομοφυλόφιλος. Νομίζω ότι όχι μόνο θα γινόμεουν ο περίγελος μεταξύ των συναδέλφων μου, αλλά θα έχανα επίσης την εξουσία μου μεταξύ των μαθητών».

«Το μισώ όταν οι άνθρωποι δεν μου απευθύνονται με τον τρόπο που προτιμώ να μου απευθύνονται»

«Όταν βλέπω μια ωραία
αγγελία εργασίας, αλλά στη
φόρμα αίτησης με ρωτούν
για το φύλο μου,
παραιτούμαι αμέσως.
Μπορώ ήδη να πω πώς θα
φανεί στη συνέχεια. Και
δεν θέλω να δίνω εξηγήσεις
για τον εαυτό μου».

«Αυτό για το οποίο μετανιώνω
περισσότερο στη ζωή μου, είναι ότι
κάποτε τερμάτισα μια σχέση με τη φίλη
μου επειδή άφησα τον εαυτό μου να
πιεστεί από την κοινωνία. Οι λεσβίες σε
μια μικρή πόλη αποτελούν πάντα
αντικείμενο συνεχών φημών και
σχολίων. Τώρα έχω περισσότερη
αυτοπεποίθηση, αλλά είναι πολύ αργά
για αυτό τώρα».

**«Νομίζω, παρά το πτυχίο μου, ότι θα εργάζομαι σε ένα
μπαρ για το υπόλοιπο της ζωής μου. Εδώ, κανείς δεν κάνει
ερωτήσεις ή κρίνει».**

«Σε καθημερινή βάση, πρέπει να
ντύνομαι σαν άντρας, κανείς δεν ξέρει
τι ρούχα κρύβω στην ντουλάπα μου.
Είναι ένας εφιάλτης. Νιώθω σαν να
έχω μια διχασμένη προσωπικότητα.
Θα ήθελα να δουλέψω σε ένα μέρος
όπου θα μπορούσα επιτέλους να είμαι
ο εαυτός μου».



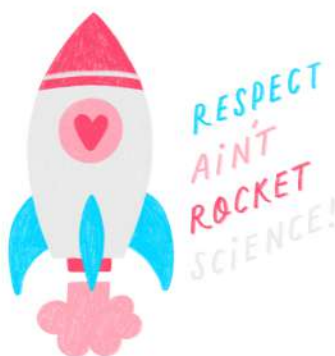
ΓΛΩΣΣΑΡΙΟ

- **Σύμμαχος:** Ένα άτομο που αντιμετωπίζει τον ετεροσεξισμό, τον σεξισμό, την ομοφοβία, την αμφιφοβία, την τρανσφοβία και τα ετεροφυλόφιλα προνόμια στον εαυτό του και στους άλλους από ανησυχία για την ευημερία των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων.
- **Ασεξουαλικότητα:** Γενικά χαρακτηρίζεται από το ότι δεν αισθάνεται σεξουαλική έλξη ή επιθυμία για συντροφική σεξουαλικότητα. Η ασεξουαλικότητα είναι διαφορετική από την αγαμία, η οποία είναι η σκόπιμη αποχή από τη σεξουαλική δραστηριότητα.
- **Αμφιφοβία:** φόβος ή μίσος για άτομα που είναι αμφιφυλόφιλα, πανσεξουαλικά ή παμφυλόφιλα.
- **Αμφιφυλόφιλος:** Ένα άτομο του οποίου ο πρωταρχικός σεξουαλικός και στοργικός προσανατολισμός είναι προς άτομα του ίδιου και άλλων φύλων ή προς άτομα ανεξάρτητα από το φύλο τους.
- **Coming Out (Εκδήλωση σεξουαλικού προσανατολισμού):** Αναφέρεται στην εθελοντική δημοσιοποίηση του σεξουαλικού προσανατολισμού ή/και της ταυτότητας φύλου κάποιου.
- **Cisgender:** Το πρόθεμα cis- σημαίνει "σε αυτή την πλευρά" ή "όχι απέναντι". Ένας όρος που χρησιμοποιείται για να επιστήσει την προσοχή στο προνόμιο των ανθρώπων που δεν είναι τρανσέξουαλ.
- **Cross Dresser:** Μια λέξη για να περιγράψει ένα άτομο που ντύνεται, τουλάχιστον εν μέρει, ως μέλος ενός φύλου διαφορετικού από το καθορισμένο φύλο του. Δεν έχει επιπτώσεις στον σεξουαλικό προσανατολισμό.
- **Drag King:** Ένα άτομο (συχνά γυναίκα) που εμφανίζεται ως άνδρας. Γενικά σε σχέση με μια πράξη ή παράσταση. Αυτό δεν έχει επιπτώσεις όσον αφορά την ταυτότητα φύλου.
- **Drag Queen:** Ένα άτομο (συχνά άνδρας) που εμφανίζεται ως γυναίκα. Γενικά σε σχέση με μια πράξη ή παράσταση. Αυτό δεν έχει επιπτώσεις όσον αφορά την ταυτότητα φύλου.

- **Gay (Ομοφυλόφιλος):** Ένας σεξουαλικός προσανατολισμός προς άτομα του ίδιου φύλου.
- **Φύλο:** Ένα κοινωνικό κατασκεύασμα που χρησιμοποιείται για να ταξινομήσει ένα άτομο ως άνδρα, γυναίκα ή κάποια άλλη ταυτότητα. Θεμελιωδώς διαφορετικό από το φύλο που αποδίδεται κατά τη γέννηση; ένα σύνολο κοινωνικών, ψυχολογικών και συναισθηματικών χαρακτηριστικών, που συχνά επηρεάζονται από τις κοινωνικές προσδοκίες.
- **Έκφραση φύλου:** Πώς εκφράζεται κάποιος, όσον αφορά το ντύσιμο, τους τρόπους ή/και τις συμπεριφορές που η κοινωνία χαρακτηρίζει ως «αρσενικές» ή «θηλυκές».
- **Genderqueer:** Ένα άτομο του οποίου η ταυτότητα φύλου ή/και η έκφραση φύλου δεν εμπίπτει στον κυρίαρχο κοινωνικό κανόνα για το φύλο που του έχει ανατεθεί, είναι πέρα από τα φύλα ή είναι κάποιος συνδυασμός τους.
- **Ετεροσεξισμός:** Η υπόθεση ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ή πρέπει να είναι ετεροφυλόφιλοι. Ο ετεροσεξισμός αποκλείει τις ανάγκες, τις ανησυχίες και τις εμπειρίες ζωής των λεσβιών, των ομοφυλόφιλων, των αμφιφυλόφιλων και των queer ανθρώπων, ενώ δίνει πλεονεκτήματα στους ετεροφυλόφιλους ανθρώπους. Είναι συχνά μια λεπτή μορφή καταπίεσης, η οποία ενισχύει την πραγματικότητα της σιωπής και της αορατότητας.
- **Ετεροφυλοφιλία:** Ένας σεξουαλικός προσανατολισμός στον οποίο ένα άτομο αισθάνεται σωματική και συναισθηματική έλξη για άτομα διαφορετικού φύλου από το δικό του.
- **Ομοφοβία:** Το παράλογο μίσος και ο φόβος των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων. Η ομοφοβία περιλαμβάνει προκαταλήψεις, διακρίσεις, παρενόχληση και πράξεις βίας που προκαλούνται από φόβο και μίσος. Εμφανίζεται σε προσωπικό, θεσμικό και κοινωνικό επίπεδο.
- **Ομοφυλόφιλος/ομοφυλοφιλία:** Ένας ξεπερασμένος όρος για να περιγράψει έναν σεξουαλικό προσανατολισμό στον οποίο ένα άτομο αισθάνεται σωματική και συναισθηματική έλξη για άτομα του ίδιου φύλου.
- **Εσωτερικευμένη ομοφοβία:** Ο φόβος και το μίσος για τον εαυτό κάποιου για τη δική του ταυτότητα ΛΟΑΤΚΙ, που συμβαίνει σε πολλά άτομα που έχουν συλλάβει αρνητικές ιδέες για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα κατά τη διάρκεια της παιδικής ηλικίας τους. Μορφή εσωτερικευμένης καταπίεσης είναι η αποδοχή των μύθων και των στερεοτύπων που εφαρμόζονται στην καταπιεσμένη ομάδα.

- **Queer:** Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε, ομοφυλόφιλους, λεσβίες, αμφιφυλόφιλους, τρανσέξουαλ, ίντερσεξ και ασέξουαλ άτομα. Αυτός ο όρος έχει διαφορετικές έννοιες σε διαφορετικούς ανθρώπους. Κάποιοι εξακολουθούν να το βρίσκουν προσβλητικό, ενώ άλλοι το διεκδικούν για να συμπεριλάβει την ευρύτερη έννοια της ιστορίας του κινήματος για τα δικαιώματα των ομοφυλοφίλων. Μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί ως όρος ομπρέλα όπως LGBT, όπως στην "queer κοινότητα".
- **Φύλο:** μια κατηγοριοποίηση που βασίζεται στην εμφάνιση των γεννητικών οργάνων κατά τη γέννηση.
- **Σεξουαλικότητα:** Τα συστατικά ενός ατόμου που περιλαμβάνουν το βιολογικό του φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα φύλου, τις σεξουαλικές πρακτικές κλπ.
- **Σεξουαλικός προσανατολισμός:** Μια διαρκής συναισθηματική, ρομαντική ή σεξουαλική έλξη. Ο σεξουαλικός προσανατολισμός είναι ρευστός. Η ασεξουαλικότητα θεωρείται επίσης σεξουαλικός προσανατολισμός (βλ. παραπάνω ορισμό της ασεξουαλικότητας)
- **Τρανσφοβία:** Ο φόβος ή το μίσος των τρανς ατόμων ή των ατόμων που δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες της κοινωνίας για τον ρόλο του φύλου.
- **Τρανσέξουαλ:** Χρησιμοποιείται πιο συχνά ως όρος ομπρέλα, μερικοί κοινοί ορισμοί: 1. Κάποιος του οποίου η ταυτότητα ή η έκφραση φύλου δεν ταιριάζει (κοινωνικές κατασκευές κυρίαρχης ομάδας) αποδίδεται φύλο γέννησης και φύλο. 2. Ένα φύλο έξω από το δίπολο άνδρας/γυναίκα. 3. Χωρίς φύλο ή πολλαπλά φύλα.
- **Τρανσέξουαλ:** Ένα άτομο που ζει με πλήρη απασχόληση σε ένα φύλο διαφορετικό από το φύλο γέννησης και το φύλο που του έχει ανατεθεί. Μερικοί επιδιώκουν ορμόνες ή/και χειρουργική επέμβαση, ενώ άλλοι δεν το κάνουν. Μερικές φορές χρησιμοποιείται για να αναφερθεί συγκεκριμένα σε τρανς άτομα που επιδιώκουν το φύλο ή την επιβεβαίωση του φύλου.
- **Τραβεστί:** Αυτός είναι ένας ξεπερασμένος και προβληματικός όρος λόγω της ιστορικής χρήσης του ως διάγνωση για διαταραχές ιατρικής/ψυχικής υγείας. Το Cross Dresser έχει αντικαταστήσει την τραβεστί, δείτε τον παραπάνω ορισμό.

- **Ίντερσεξ:** Άτομα που, χωρίς ιατρική παρέμβαση, αναπτύσσουν πρωτογενή ή δευτερογενή χαρακτηριστικά φύλου που δεν ταιριάζουν «σωστά» στους ορισμούς της κοινωνίας για το αρσενικό ή το θηλυκό. Πολλά εμφανώς ίντερσεξ άτομα ακρωτηριάζονται στη βρεφική και πρώιμη παιδική ηλικία από τους γιατρούς για να κάνουν τα χαρακτηριστικά φύλου του ατόμου να συμμορφώνονται με την ιδέα της κοινωνίας για το πώς πρέπει να μοιάζουν τα φυσιολογικά σώματα. Τα ίντερσεξ άτομα είναι σχετικά συνηθισμένα, αν και η άρνηση της κοινωνίας για την ύπαρξή τους έχει αφήσει πολύ λίγο χώρο για να συζητηθούν δημόσια τα ίντερσεξ ζητήματα.
- **Λεσβία:** Μια γυναίκα της οποίας ο πρωταρχικός σεξουαλικός προσανατολισμός είναι προς άτομα του ίδιου φύλου.
- **LGBT:** Συντομογραφία για λεσβίες, ομοφυλόφιλους, αμφιφυλόφιλους και τρανσέξουαλ. Ένας όρος ομπρέλα που χρησιμοποιείται για να αναφερθεί στην κοινότητα ως σύνολο.
- **Pansexual/Omnisexual:** Όροι που χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν άτομα που έχουν ρομαντική, σεξουαλική ή στοργική επιθυμία για άτομα όλων των φύλων.
- **Nonbinary:** Μια ταυτότητα φύλου που αγκαλιάζει ένα πλήρες σύμπαν εκφράσεων και τρόπων ύπαρξης που αντηχούν με ένα άτομο. Μπορεί να είναι μια ενεργή αντίσταση στις δυαδικές προσδοκίες των φύλων ή/και μια σκόπιμη δημιουργία νέων απεριόριστων ιδεών του εαυτού μέσα στον κόσμο.





Οδηγός κατάρτισης εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας

3.1. Δραστηριότητες κατάρτισης

Η Ευρωπαϊκή Ένωση ιδρύθηκε το 1993 από τα ιδρυτικά μέλη Γερμανία, Γαλλία, Ιταλία, Ολλανδία, Βέλγιο και Λουξεμβούργο για να επιβλέπει την πολιτική και οικονομική τους ολοκλήρωση και έκτοτε έχει επεκταθεί για να συμπεριλάβει 27 κράτη μέλη. Η ΕΕ είναι σήμερα η τρίτη μεγαλύτερη παγκόσμια οικονομία μετά την Κίνα και τις ΗΠΑ και παράγει περίπου το 1/6 του παγκόσμιου ΑΕΠ. Η ΕΕ έχει επιτύχει την προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της ισότητας μέσω της τελωνειακής ένωσης, της εσωτερικής ενιαίας αγοράς, του νομικού πλαισίου και της νομοθεσίας της. Ωστόσο, παρά την ισχυρή νομοθεσία, οι διακρίσεις εις βάρος της κοινότητας ΛΟΑΤΚΙ εξακολουθούν να υφίστανται. Το 2020 η ΕΕ θέσπισε επίσημα και υιοθέτησε τη στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ 2020-2025, η οποία αποτελεί την πρώτη στρατηγική της Επιτροπής για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ και υλοποιεί τη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την οικοδόμηση μιας Ένωσης ισότητας. Ένας από τους οργανισμούς που προωθεί την πολυμορφία και την ένταξη εντός της ΕΕ είναι το SALTO Youth, το οποίο περιλαμβάνει 7 κέντρα πόρων σε ολόκληρη την ΕΕ των 27. Το SALTO Youth ενθαρρύνει και προωθεί τη διαφορετικότητα σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και προσφέρει διάφορες ευκαιρίες για τους νέους, όπως κατάρτιση και πόρους, για να υποστηρίξουν την ανάπτυξή τους. Με τα χρόνια, το SALTO έχει οργανώσει πολλές εκπαιδεύσεις και έχει δημιουργήσει μια βιβλιοθήκη πόρων που καλύπτει το έργο που γίνεται σε τομείς όπως η ένταξη, η διαφορετικότητα, η κοινότητα LGBTQ, η διαγενεακή μάθηση, οι NEETs και η επιχειρηματικότητα. Το SALTO διευκολύνει την κατάρτιση σε όλες τις χώρες της ΕΕ των 27 και σε ορισμένες γειτονικές περιοχές, όπως η Γεωργία, η Αρμενία, η Τουρκία και η Ιορδανία, για να αναφέρουμε μερικά μέρη.

Για τις δραστηριότητες κατάρτισης, το SALTO Youth συνδυάζει τη διαφορετικότητα και την ένταξη για να υποστηρίξει την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ, χρησιμοποιώντας πόρους από οργανισμούς όπως το IGLYO, ένα παγκόσμιο δίκτυο που παρέχει υποστήριξη στην κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ από το 1984, το Safezone, που δημιουργήθηκε από τη Meg Bolger και τον Sam Killermann το 2013, το οποίο παρέχει πόρους και ιδέες για δραστηριότητες, και το Lavender Health, το οποίο επικεντρώνεται σε θέματα υγείας εντός της κοινότητας ΛΟΑΤΚΙ. Οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες του SALTO Youth για την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ καλύπτουν διάφορα θέματα, όπως η ηγεσία, η υπεράσπιση και η ενδυνάμωση, και παρέχουν έναν ασφαλή και χωρίς αποκλεισμούς χώρο για τους νέους να μοιράζονται τις εμπειρίες τους και να υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον. **Οι προσπάθειες αυτές είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της ισότητας και της ένταξης εντός και εκτός της ΕΕ και έχουν προσαρμοστεί για το έργο The Choice Is Yours.**



Εκπαιδευτική ή Δραστηριότητα:	Δραστηριότητα αφήγησης ιστοριών
Στόχος:	Να παρέχει μια πλατφόρμα για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα να μοιραστούν τις προσωπικές τους ιστορίες και εμπειρίες σε ένα ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον.
Διάρκεια:	60-90 λεπτά
Υλικά:	Χάρτινος πίνακας, μαρκαδόροι, αυτοκόλλητες σημειώσεις και στυλό
Οδηγίες:	- Ξεκινήστε παρουσιάζοντας τη δραστηριότητα και τον στόχο της. - Παρουσιάστε μια μελέτη περίπτωσης για τον Johan, ένα 15χρονο ομοφυλόφιλο άτομο που αντιμετώπισε προβλήματα και δυσκολίες στο σχολείο και στην κοινότητα γενικότερα. Δώστε μια σύντομη επισκόπηση της ιστορίας του Johan και προσκαλέστε τους συμμετέχοντες να αναλογιστούν τις εμπειρίες του. - Ζητήστε από κάθε συμμετέχοντα να μοιραστεί μια προσωπική ιστορία ή εμπειρία που σχετίζεται με την ΛΟΑΤΚΙ ταυτότητά του. Μπορούν να το γράψουν σε ένα αυτοκόλλητο σημείωμα και να το κολλήσουν στον πίνακα. - Αφού κοινοποιηθούν όλοι, ομαδοποιήστε τις ιστορίες με βάση θέματα ή ομοιότητες. - Διευκολύνετε μια συζήτηση γύρω από τα κοινά θέματα που προέκυψαν από τις ιστορίες. Χρησιμοποιήστε τη μελέτη περίπτωσης του Johan για να καθοδηγήσετε τη συζήτηση και να κάνετε ερωτήσεις όπως: • Ποιες είναι μερικές από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα στις ιστορίες που μοιράζονται, συμπεριλαμβανομένης της ιστορίας του Johan; • Ποιες είναι μερικές από τις κοινές παρανοήσεις που έχουν οι άνθρωποι σχετικά με την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ+ και πώς επηρεάζουν άτομα όπως ο Johan; • Πώς μπορούμε να υποστηρίξουμε τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα στην κοινότητά μας, συμπεριλαμβανομένου του Johan; - Ολοκληρώστε τη δραστηριότητα ενθαρρύνοντας τους συμμετέχοντες να γιορτάσουν την ατομική τους ταυτότητα και υπενθυμίζοντάς τους ότι οι ιστορίες τους έχουν σημασία.

Υποστηρικτικές ερωτήσεις για τον Johan:	1. Μπορείτε να μας πείτε για μια εποχή που αισθανθήκατε περήφανοι για την ΛΟΑΤΚΙ ταυτότητά σας; 2. Ποιες είναι μερικές από τις προκλήσεις που έχετε αντιμετωπίσει ως ομοφυλόφιλος και πώς τις αντιμετωπίσατε; 3. Τι είδους υποστήριξη έχετε λάβει από την κοινότητά σας και πώς σας βοήθησε; 4. Τι θα θέλατε να γνωρίζουν οι σύμμαχοί σας για τις εμπειρίες σας και πώς μπορούν να σας υποστηρίξουν καλύτερα; 5. Πώς μπορούμε να γιορτάσουμε και να τιμήσουμε την ατομική σας ταυτότητα και να δημιουργήσουμε μια πιο περιεκτική και υποστηρικτική κοινότητα για ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα όπως εσείς;
Συμπληρωματικές παρατηρήσεις:	Συνολικά, η δραστηριότητα στοχεύει στη δημιουργία ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού περιβάλλοντος για τα άτομα να μοιραστούν τις εμπειρίες τους και να γιορτάσουν την ταυτότητά τους. Παρέχει επίσης την ευκαιρία στους συμμάχους να κατανοήσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που επισημαίνονται από την περιπτωσιολογική μελέτη, και πώς μπορούν να προσφέρουν υποστήριξη.



Εκπαιδευτική ή Δραστηριότητα:	Κριτική κανόνων: Προκλητικές κοινωνικές πιέσεις
Στόχος:	Να βοηθήσει τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας και τους νέους ΛΟΑΤΚΙ να αναγνωρίσουν και να αμφισβητήσουν τους κοινωνικούς κανόνες που μπορεί να περιορίσουν την αυτοέκφραση και να εμποδίσουν την πρόοδο.
Διάρκεια:	60-90 λεπτά
Υλικά:	Χάρτινος πίνακας και μαρκαδόροι, αυτοκόλλητες σημειώσεις, φυλλάδιο για την κριτική συγκεκριμένων προτύπων (προαιρετικό)
Οδηγίες:	1.Εισαγωγή (10 λεπτά) • Καλωσορίστε τους συμμετέχοντες και εξηγήστε το στόχο της δραστηριότητας. • Δημιουργήστε έναν ασφαλή και μη επικριτικό χώρο τονίζοντας τη σημασία του σεβασμού των απόψεων και των εμπειριών του άλλου. • Ζητήστε από κάθε συμμετέχοντα να συστηθεί και να μοιραστεί ένα πράγμα που ελπίζει να μάθει από τη δραστηριότητα. 2.Κατανόηση των κανόνων (20 λεπτά) • Γράψτε τη λέξη "ΠΡΟΤΥΠΑ" στο κέντρο ενός πίνακα σεμιναρίου. • Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν παραδείγματα κανόνων με τους οποίους είναι εξοικειωμένοι και να τα γράψουν σε αυτοκόλλητες σημειώσεις. • Ομαδοποιήστε τις αυτοκόλλητες σημειώσεις σύμφωνα με κατηγορίες κανόνων (π.χ. φύλο, σεξουαλικότητα, φυλή, θρησκεία). • Συζητήστε τον αντίκτυπο των κανόνων στα άτομα και την κοινωνία και πώς μπορούν να είναι περιοριστικοί.

	3. Εισαγωγή στην κριτική των προτύπων (20 λεπτά) • Γράψτε την επικεφαλίδα "Κριτική των Προτύπων" σε ένα νέο πίνακα. • Εξηγήστε ότι η κριτική των προτύπων είναι μια προσέγγιση για την εξέταση των κανόνων και των επιπτώσεών τους στα άτομα και την κοινωνία. • Συζητήστε τη διαφορά μεταξύ της εξέτασης των παραβατών των κανόνων έναντι της εξέτασης των ίδιων των κανόνων. • Τονίστε τη σημασία της αναγνώρισης της δυναμικής της εξουσίας και των προνομίων που δημιουργούν ορισμένοι κανόνες. 4. Ομαδική συζήτηση (20-40 λεπτά) • Διευκολύνετε μια ομαδική συζήτηση σχετικά με την κριτική των κανόνων και τις επιπτώσεις της. • Κάντε ερωτήσεις όπως: ◦ Πώς μπορεί η κριτική των προτύπων να βοηθήσει τα άτομα και την κοινωνία; ◦ Ποιες είναι μερικές πιθανές προκλήσεις της κριτικής των κανόνων; ◦ Πώς μπορεί να εφαρμοστεί η κριτική των κανόνων για την υποστήριξη της νεολαίας ΛΟΑΤΚΙ; ◦ Πώς μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε την κριτική των κανόνων για να δημιουργήσουμε μια πιο περιεκτική και αποδεκτή κοινωνία; 5. Συμπέρασμα (5-10 λεπτά) • Συνοψίστε τα βασικά συμπεράσματα από τη δραστηριότητα. • Ευχαριστήστε τους συμμετέχοντες για τη συμβολή τους και ενθαρρύνετε τους να συνεχίσουν να διερευνούν την κριτική των προτύπων στην εργασία και την προσωπική τους ζωή. • Παρέχετε πόρους για περαιτέρω ανάγνωση ή υποστήριξη (π.χ. φυλλάδιο σχετικά με την κριτική των κανόνων, οργανώσεις υποστήριξης ΛΟΑΤΚΙ).
Συμπληρωματικές παρατηρήσεις:	Αυτή η δραστηριότητα μπορεί να προσαρμοστεί ώστε να περιλαμβάνει περιπτωσιολογικές μελέτες ή προσωπικές ιστορίες νέων που έχουν βιώσει τον αρνητικό αντίκτυπο των κοινωνικών κανόνων.

Εκπαιδευτική ή Δραστηριότητα:	Χαρτογράφηση των ταυτοτήτων ΛΟΑΤΚΙ
Στόχος:	Να δημιουργηθεί ένας ασφαλής και χωρίς αποκλεισμούς χώρος για τους νέους ΛΟΑΤΚΙ ώστε να εξερευνήσουν και να συζητήσουν την ταυτότητά τους, να προωθήσουν την ενσυναίσθηση και την κατανόηση των διαφορετικών εμπειριών ΛΟΑΤΚΙ και να εντοπίσουν τρόπους για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς για όλα τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα.
Διάρκεια:	90-120 λεπτά
Υλικά:	Χάρτινος πίνακας και μαρκαδόροι, αυτοκόλλητες σημειώσεις
Οδηγίες:	1. Ξεκινήστε παρουσιάζοντας τον στόχο της δραστηριότητας και θέτοντας βασικούς κανόνες για επικοινωνία με σεβασμό και εμπιστευτικότητα. Εξηγήστε ότι ο στόχος είναι να δημιουργηθεί ένας ασφαλής και χωρίς αποκλεισμούς χώρος όπου όλοι αισθάνονται άνετα να μοιράζονται τις εμπειρίες τους. 2. Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε μικρές ομάδες των 3-4 ατόμων και δώστε σε κάθε ομάδα ένα μεγάλο φύλλο χαρτιού και μαρκαδόρους. 3. Ζητήστε από κάθε ομάδα να σχεδιάσει έναν χάρτη της ΛΟΑΤΚΙ ταυτότητάς της, συμπεριλαμβανομένων διαφορετικών πτυχών της ταυτότητάς της, όπως ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα φύλου, η έκφραση φύλου, ο ρομαντικός προσανατολισμός κ.λπ. Οι συμμετέχοντες μπορούν να χρησιμοποιήσουν σύμβολα, χρώματα ή λέξεις για να αναπαραστήσουν διαφορετικά μέρη της ταυτότητάς τους. 4. Μόλις ολοκληρωθούν οι χάρτες, ζητήστε από κάθε ομάδα να μοιραστεί τον χάρτη της με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες. Ενθαρρύνετε τα να εξηγήσουν τι αντιπροσωπεύει κάθε σύμβολο ή λέξη και πώς σχετίζεται με την ταυτότητά τους. 5. Αφού όλες οι ομάδες έχουν μοιραστεί τους χάρτες τους, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να γράψουν σε αυτοκόλλητες σημειώσεις τυχόν κοινά σημεία ή διαφορές που παρατήρησαν στους διαφορετικούς χάρτες. Μπορούν να τοποθετήσουν τις κολλώδεις σημειώσεις σε μια μεγάλη σανίδα ή τοίχο.

	6. Διευκολύνετε μια ομαδική συζήτηση γύρω από τις ομοιότητες και τις διαφορές που εντοπίστηκαν. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις σκέψεις και τις εμπειρίες τους σχετικά με αυτές τις ομοιότητες και διαφορές. 7. Συζήτηση τρόπων για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς για όλα τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα, με βάση τα κοινά σημεία και τις διαφορές που εντοπίστηκαν. Οι συμμετέχοντες μπορούν να γράψουν τις ιδέες τους σε αυτοκόλλητες σημειώσεις και να τις τοποθετήσουν στον πίνακα ή στον τοίχο.
Σύντομες ερωτήσεις:	1. Τι μάθατε για τον εαυτό σας και τους άλλους μέσα από αυτή τη δραστηριότητα; 2. Πώς σας βοήθησε αυτή η δραστηριότητα να κατανοήσετε διαφορετικές εμπειρίες ΛΟΑΤΚΙ; 3. Τι μπορούμε να κάνουμε για να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς για όλα τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα;
Ανακεφαλαίωση	Ευχαριστούμε όλους όσους συμμετείχαν και μοιράστηκαν τις εμπειρίες τους. Ενθάρρυνση των συμμετεχόντων να συνεχίσουν να εξερευνούν την ΛΟΑΤΚΙ ταυτότητά τους και να είναι ανοιχτοί στη μάθηση από άλλους. Υπενθυμίστε τους ότι όλοι έχουμε μοναδικές εμπειρίες και είναι σημαντικό να σεβόμαστε και να γιορτάζουμε τις διαφορές μας.



*ALL IN THIS
TOGETHER!*

3.2.Αναζήτηση εργασίας

Η αναζήτηση εργασίας μπορεί να είναι μια αποθαρρυντική διαδικασία, ιδίως για τους νέους ΛΟΑΤΚΙ+ που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν πρόσθετες προκλήσεις και διακρίσεις στον χώρο εργασίας. Είναι σημαντικό για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα που αναζητούν εργασία να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και να αναζητούν εργοδότες που δίνουν προτεραιότητα στη διαφορετικότητα και την ένταξη. Η πύλη EURES (<https://bit.ly/3Zu6WXS>) αποτελεί εξαιρετικό σημείο εκκίνησης για την αναζήτηση εργασίας στην Ευρώπη, καθώς προσφέρει πόρους και καθοδήγηση σχετικά με τη διαβίωση και την εργασία εντός της ΕΕ. Επιπλέον, τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ που αναζητούν εργασία, μπορεί να βρουν χρήσιμο να αναζητήσουν πύλες αναζήτησης εργασίας ειδικά για την κοινότητά τους. Για παράδειγμα:

- Θέσεις εργασίας ΛΟΑΤΚΙ+: πίνακας θέσεων εργασίας που επικεντρώνονται ειδικά στην προώθηση ευκαιριών απασχόλησης για άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ σε ολόκληρη την Ευρώπη (<https://www.lgbtjobs.eu/>).
- Pride.Careers: ένας πίνακας θέσεων εργασίας που επικεντρώνεται στην προώθηση ευκαιριών απασχόλησης από εργοδότες που επιδιώκουν ενεργά να δημιουργήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ (<https://pride.careers/>).
- OUTBÜRO: ένας επαγγελματικός ιστότοπος κοινωνικής δικτύωσης που συνδέει επαγγελματίες ΛΟΑΤΚΙ+ με εργοδότες και ευκαιρίες σταδιοδρομίας σε όλη την Ευρώπη (<https://outburo.com/>).

Προκειμένου να παραμείνει συγκεντρωμένος και να βρει τη σωστή δουλειά για τις δεξιότητες που κατέχει, είναι ζωτικής σημασίας ο αιτών εργασία να έχει κατά νου ορισμένα πράγματα προκειμένου να επιτύχει και στη συνέχεια, φυσικά, να διατηρήσει επίσης αυτή τη δουλειά μόλις βρεθεί. Υπάρχουν γραφεία προσλήψεων που μπορούν να σας βοηθήσουν κατά την εύρεση της σωστής εργασίας και υπάρχουν πολλοί πόροι διαθέσιμοι μέσω διαφόρων μηχανών αναζήτησης όπως *bing*, *google*, *yahoo* και ούτω καθεξής. Επαγγελματικές ενώσεις και ομάδες, όπως το Εθνικό Εμπορικό Επιμελητήριο ΛΟΑΤΚΙ (<https://www.nglcc.org/>) και οι Out & Equal Workplace Advocates (<https://outandequal.org/>), μπορούν να παρέχουν ευκαιρίες δικτύωσης και πόρους για άτομα ΛΟΑΤΚΙ που αναζητούν εργασία.

Σύμφωνα με την Caroline Ceniza-Levine και την Connie Thanasoulis-Cerrachio, υπάρχουν έξι βήματα για την αναζήτηση εργασίας στα οποία όλοι πρέπει να προσαρμοστούν για να βρουν τη σωστή δουλειά που ταιριάζει με τις δεξιότητές τους, και επίσης μια δουλειά που μπορεί να σας επιτρέψει να αναπτυχθείτε περαιτέρω. Αυτά τα έξι βήματα είναι:

- προσδιορισμός του στόχου σας,
- δημιουργία μια ισχυρής καμπάνιας μάρκετινγκ (αυτές τις μέρες τα εργαλεία κοινωνικών μέσων είναι εύκολα διαθέσιμα για αυτή τη δραστηριότητα),
- διερεύνηση,
- δικτύωση και συνεντεύξεις (πολλοί ιστότοποι ευκαιριών εργασίας δημοσιεύουν τεχνικές και δεξιότητες συνέντευξης),
- παραμένεται παρακινημένοι,
- διαπραγματευτείτε και αποδεχτείτε της προσφοράς εργασίας (και πάλι οι δικτυακοί τόποι πρόσληψης μπορεί να βοηθήσουν και επίσης μπορεί να υπάρχουν σύνδεσμοι προς άλλους δικτυακούς τόπους μέσω του EURES και του Euro Desk εντός της Ευρώπης).

Επιπλέον, τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα που αναζητούν εργασία θα πρέπει να γνωρίζουν τα νόμιμα δικαιώματά τους στον χώρο εργασίας. Ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (<https://fra.europa.eu/en>) παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη νομοθεσία περί διακρίσεων και πόρους για τη διευκόλυνση καταγγελιών διακρίσεων ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Είναι επίσης σημαντικό να ερευνηθούν οι πιθανοί εργοδότες και οι «κακόβουλες» αγγελίες εργασίας, όπως η έλλειψη πολιτικών διαφορετικότητας και ένταξης.

Εάν είστε τρανσέξουαλ ή μη δυαδικός, μπορεί να αντιμετωπίσετε μοναδικές προκλήσεις κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Το δίκτυο Transgender Europe (<https://tgeu.org/>) προσφέρει πόρους και υποστήριξη για διεμφυλικά και μη δυαδικά άτομα σε όλη την Ευρώπη. Ο δικτυακός τόπος EURES (<https://bit.ly/3Zu6WXS>) βοηθά επίσης με στατιστικά στοιχεία και δεδομένα σχετικά με πιθανές θέσεις εργασίας στην Ευρώπη.

3.3.Υπόδειγμα βιογραφικού σημειώματος

Στην Ευρώπη υπάρχει ένα τυποποιημένο βιογραφικό σημείωμα που βοηθά τα άτομα που αναζητούν εργασία σε ολόκληρη την ΕΕ των 27. Αυτό είναι το υπόδειγμα βιογραφικού σημειώματος Europass σας επιτρέπει να μοιραστείτε τις δεξιότητες και τα επιτεύγματά σας. Μπορείτε να δημιουργήσετε το βιογραφικό σας σημείωμα μέσω αυτής της ιστοσελίδας από την ΕΕ - <https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv>

3.4.Πρότυπο εφαρμογής

Το βιογραφικό σημείωμα Europass είναι ένα εξαιρετικό έγγραφο που θα σας βοηθήσει να δημιουργήσετε το υπόδειγμα της αίτησής σας. Ενώ πολλά στοιχεία στην αίτησή σας μπορεί να είναι τυποποιημένα, είναι σημαντικό να θυμάστε ότι θα πρέπει να απευθύνεται στον εργοδότη και τις δεξιότητες που αναζητά. Ως εκ τούτου, κάθε αίτηση θα είναι μοναδική και δεν μπορεί να είναι μια τυπική επιστολή αίτησης, καθώς θα πρέπει να δείξετε στον δυνητικό εργοδότη πώς και πού μπορείτε να προσθέσετε αξία στον οργανισμό του με τις δεξιότητες που διαθέτετε. Επίσης, μην φοβάστε να πείτε ότι επιθυμείτε να μάθετε και να αναπτυχθείτε μέσα στον οργανισμό και να ωφεληθείτε τον οργανισμό ενώ μαθαίνετε. Σε όλους τους εργοδότες αρέσουν τέτοιες προληπτικές προσπάθειες και οράματα από πιθανούς υπαλλήλους.

Υπάρχουν ορισμένες ερωτήσεις που πρέπει να κάνετε στον εαυτό σας προκειμένου να αναπτύξετε την επιστολή αίτησής σας και να την προσανατολίσετε προς κάθε συγκεκριμένο εργοδότη. Τα ερωτήματα αυτά είναι:

- Πώς γράφετε μια ισχυρή αίτηση εργασίας;
- Τι ψάχνει ο εργοδότης;
- Ποιες δεξιότητες έχω που ταιριάζουν με όλα ή τα περισσότερα από τα κριτήρια που αναφέρονται στην περιγραφή θέσης εργασίας του εργοδότη;
- Πώς μπορώ να ενισχύσω και να συνεισφέρω στην οργάνωση/τμήμα του εργοδότη;

Μόλις απαντήσετε σε αυτές τις ερωτήσεις, η αίτησή σας θα ξεχωρίζει από τις άλλες αυξάνοντας τις πιθανότητες συνέντευξης. Το στάδιο της συνέντευξης είναι το πιο σημαντικό, καθώς θα μπορέσετε να εντυπωσιάσετε τον εργοδότη και να προσληφθείτε.

3.5.Προετοιμασία συνέντευξης

Πολλοί άνθρωποι ανησυχούν όταν πρόκειται να περάσουν από συνέντευξη. Πρέπει να θυμάστε ότι το καλύτερο άτομο που σας γνωρίζει είναι ο εαυτός σας, οπότε κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, ενώ είστε ευγενικοί και επαγγελματίες, μείνετε ήρεμοι και απλά να είστε ο εαυτός σας. Χαμογελάστε συχνά όταν απαντάτε στις ερωτήσεις χωρίς να δίνετε την εντύπωση ότι έχετε υπερβολική αυτοπεποίθηση.

Οι συνεντεύξεις χρειάζονται κάποια προετοιμασία και πλέον υπάρχουν πολλές πηγές από όπου μπορείτε να μάθετε περισσότερα σχετικά με την προετοιμασία της συνέντευξης. Πολλοί εργοδότες ακολουθούν ένα σύστημα συνεντεύξεων γνωστό ως μέθοδος STAR. Αυτό σημαίνει ότι οι ερωτήσεις τους βασίζονται σε:

- συγκεκριμένη κατάσταση,
- διάθεση εργασίας,
- δράση,
- αποτέλεσμα.

Για αυτό μπορεί να έχουν τυποποιημένες ερωτήσεις όπως:

- «Μπορείς να μου πεις για τον εαυτό σου;»
- «Τι σας προσέλκυσε στην εταιρεία μας;»
- «Περιγράψτε το μεγαλύτερο επίτευγμά σας στον προηγούμενο ρόλο σας».
- «Ποια είναι τα δυνατά σας σημεία;»
- «Ποιοι είναι οι στόχοι σας για το μέλλον;»
- «Γιατί θέλετε να φύγετε από τον τρέχοντα εργοδότη σας;»

Εάν ήσαστε άνεργοι ή μόλις τελειώσατε το κολέγιο / πανεπιστήμιο, η τελευταία ερώτηση μπορεί να είναι λίγο διαφορετική σε σχέση με την τρέχουσα κατάστασή σας. Εάν προετοιμαστείτε και δώσετε πιθανές απαντήσεις σε αυτές τις 6 ερωτήσεις, η πιθανή επιτυχία σε μια συνέντευξη θα αυξηθεί σημαντικά. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης είναι καλό να θυμάστε μερικά βασικά

θέματα και να ακολουθήσετε αυτή την κατευθυντήρια γραμμή:

- Δομήστε την απάντησή σας με τρόπο που έχει νόημα. Μείνετε στη μορφή παρελθόντος-παρόντος-μέλλοντος και θα τα καταφέρετε!
- Απαντήστε σχετικά με την ερώτηση και σύντομα (1-2 λεπτά το πολύ). Κανείς δεν θέλει να ακούσει ολόκληρη την ιστορία της ζωής σας.
- Αναφέρετε οποιοδήποτε από τα κορυφαία επιτεύγματά σας και τις σχετικές εργασιακές σας εμπειρίες.

Ο προγραμματισμός μιας συνέντευξης είναι πολύ σημαντικός. Ζητήστε από έναν φίλο ή συγγενή να συνεργαστεί μαζί σας και εξασκηθείτε στο πώς να απαντήσετε στις παραπάνω 6 ερωτήσεις. «Αν αποτύχεις να σχεδιάσεις, σχεδιάζεις να αποτύχεις» Βενιαμίν Φραγκλίνος.

3.6. Europass/Youthpass

Όπως προαναφέρθηκε, το Europass θα σας δώσει τη δυνατότητα να επισημάνετε τις δεξιότητες και τα επιτεύγματά σας σε ένα έγγραφο. Ανάλογα με την εμπειρία σας και το πού βρίσκεστε στο τρέχον στάδιο της σταδιοδρομίας σας, το Europass/Youthpass μπορεί να είναι πολλών σελίδων. Γενικά, είναι περίπου 3-6 σελίδες, εκτός εάν είστε ακαδημαϊκός και παραγωγικός ερευνητής, οπότε το βιογραφικό σημείωμά σας θα αποτελεί πολλές σελίδες, ώστε να επισημαίνετε όλες τις δημοσιεύσεις και το έργο σας.

Το Europass/Youthpass είναι ένα χρήσιμο έγγραφο ακόμη και όταν θέλετε να σπουδάσετε στην ΕΕ των 27 ή να προσφέρετε εθελοντική εργασία σε ορισμένες θέσεις. Όσοι θελήσουν να σας προσλάβουν θα δουν τις δεξιότητες και τα επιτεύγματά σας και θα είναι σε θέση να αποφασίσουν εάν οι τρέχουσες ικανότητές σας ταιριάζουν με αυτές που αναζητά ο οργανισμός στα καθήκοντα που μπορεί να έχουν διαφημίσει.

Εκτός από τη σαφή επισκόπηση των δεξιοτήτων και των επιτευγμάτων σας, το Europass και το Youthpass μπορούν επίσης να σας βοηθήσουν να αποδείξετε τις γλωσσικές σας ικανότητες, καθώς σας επιτρέπουν να περιγράψετε τις γνώσεις σας σε διάφορες γλώσσες χρησιμοποιώντας το Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τις Γλώσσες (ΚΕΠΑ).

Συνολικά, η ύπαρξη ενός καλά δομημένου Europass ή Youthpass μπορεί να σας βοηθήσει να ξεχωρίσετε από άλλους αιτούντες και να αυξήσετε τις πιθανότητές σας να επιλεγείτε για την εργασιακή ευκαιρία την οποία υποβάλλετε αίτηση.

Οδηγός εργοδότη

4.1.Συστάσεις

Η δημιουργία μιας ολοκληρωμένης πολιτικής διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων που περιλαμβάνει τους ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενους, αποτελεί σημαντικό βήμα για τη δημιουργία ενός πιο δίκαιου και χωρίς αποκλεισμούς χώρου εργασίας. Μια τέτοια πολιτική μπορεί να βοηθήσει να διασφαλιστεί ότι, όλοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται δίκαια και με σεβασμό, ανεξάρτητα από τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου τους.

Ακολουθούν ορισμένα βασικά στοιχεία που μπορεί να περιλαμβάνει μια καλή πολιτική ανθρώπινων πόρων χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ:

- Απαγόρευση των διακρίσεων: Η πολιτική θα πρέπει να απαγορεύει ρητά τις διακρίσεις κατά των εργαζομένων με βάση τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου τους. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει τη χρήση ουδέτερης γλώσσας που καλύπτει όλες τις πτυχές της απασχόλησης, όπως η πρόσληψη, οι προαγωγές, η αμοιβή και άλλοι όροι και συνθήκες απασχόλησης. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι πολλές χώρες και πολιτείες έχουν νόμους που απαγορεύουν τις διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου, επομένως είναι σημαντικό να συμβουλευτείτε νομικούς εμπειρογνώμονες για να διασφαλίσετε ότι η πολιτική συμμορφώνεται με όλους τους ισχύοντες νόμους.
- Παρενόχληση: Η πολιτική θα πρέπει να απαγορεύει την παρενόχληση εργαζομένων ΛΟΑΤΚΙ+ και να παρέχει καθοδήγηση σχετικά με το τι συνιστά παρενόχληση και τον τρόπο καταγγελίας της. Η παρενόχληση μπορεί να λάβει πολλές μορφές, όπως λεκτική κακοποίηση, σωματική επίθεση ή δημοσίευση προσβλητικού υλικού. Η πολιτική θα πρέπει να καθιστά σαφές ότι μια τέτοια συμπεριφορά δεν θα γίνει ανεκτή και ότι θα υπάρξουν συνέπειες για τη συμμετοχή σε τέτοια συμπεριφορά. Είναι επίσης σημαντικό να παρέχετε πόρους, όπως ένα πρόγραμμα βοήθειας υπαλλήλων ή ένα επώνυμο άτομο στο οποίο μπορείτε να απευθυνθείτε, για υπαλλήλους που αντιμετωπίζουν παρενόχληση.
- Οφέλη: Η πολιτική θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι ΛΟΑΤΚΙ+ έχουν πρόσβαση στα ίδια οφέλη με τους μη ΛΟΑΤΚΙ συναδέλφους τους, συμπεριλαμβανομένης της ασφάλισης υγείας, της οικογενειακής άδειας και άλλων παροχών. Αυτό περιλαμβάνει τη διασφάλιση ότι η ασφάλιση υγείας καλύπτει υπηρεσίες που σχετίζονται με τη μετάβαση σε άλλο φύλο, εάν ένας εργαζόμενος το έχει ζητήσει.

- **Ενδυματολογικός κώδικας:** Η πολιτική θα πρέπει να επιτρέπει στους υπαλλήλους να ντύνονται με τρόπο που συνάδει με την ταυτότητα φύλου τους, τηρώντας παράλληλα τα επαγγελματικά πρότυπα της εταιρείας. Αυτό σημαίνει ότι οι διευθυντικοί εργαζόμενοι θα πρέπει να μπορούν να φορούν ρούχα που συνάδουν με την ταυτότητα φύλου τους και δεν θα πρέπει να υποχρεούνται να συμμορφώνονται με τους παραδοσιακούς ενδυματολογικούς κώδικες που αφορούν το φύλο.
- **Τουαλέτες και άλλες εγκαταστάσεις:** Η πολιτική θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε τουαλέτες και άλλες εγκαταστάσεις που συνάδουν με την ταυτότητα φύλου τους. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μπορούν να χρησιμοποιούν την τουαλέτα που αντιστοιχεί στην ταυτότητα φύλου τους, ανεξάρτητα από το φύλο που αναγράφεται στα έγγραφα ταυτοποίησής τους.
- **Υποστήριξη:** Η πολιτική θα πρέπει να παρέχει έναν πόρο για τους εργαζόμενους που αναζητούν υποστήριξη για διακρίσεις και υποστήριξη για ψυχική και σωματική υγεία.
- **Εκπαίδευση και κατάρτιση:** Τακτική κατάρτιση της διοίκησης και των εργαζομένων σχετικά με την πολιτική της εταιρείας και τη σημασία της συμπερίληψης. Αυτά τα σεμινάρια κατάρτισης θα πρέπει να αποσκοπούν στην εκπαίδευση των εργαζομένων σε θέματα ΛΟΑΤΚΙ και να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι κατανοούν τις ευθύνες τους βάσει της πολιτικής.
- **Επικοινωνία:** Τακτική επικοινωνία σε ολόκληρη την εταιρεία σχετικά με τη σημασία της συμπερίληψης και τις πολιτικές της εταιρείας. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει τακτικές ενημερώσεις στον ιστότοπο ή στα ενημερωτικά δελτία της εταιρείας, καθώς και συναντήσεις σε επίπεδο εταιρείας για τη συζήτηση των πολιτικών συμπερίληψης και την παροχή ενημερώσεων σχετικά με την εφαρμογή της.
- **Γιορτάστε τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη:** Γιορτάζοντας τον Μήνα Ιστορίας ΛΟΑΤΚΙ, τις Ημέρες Υπερηφάνειας, όπως κάθε άλλη εθνική και σημαντική ημέρα στο ημερολόγιο. Αυτό θα ήταν μια μεγάλη ώθηση μεταξύ των εργαζομένων για την ευαισθητοποίηση τους, σχετικά με θέματα ΛΟΑΤΚΙ καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Η συμμετοχή ΛΟΑΤΚΙ και μη ΛΟΑΤΚΙ εργαζομένων στον εορτασμό αυτών των εκδηλώσεων μπορεί να αυξήσει τον αντίκτυπο των πολιτικών ένταξης και να βελτιώσει την αμοιβαία κατανόηση.

Είναι επίσης σημαντικό να θυμόμαστε ότι οι πολιτικές από μόνες τους δεν αρκούν για να δημιουργήσουν έναν πραγματικά χωρίς αποκλεισμούς και δίκαιο χώρο εργασίας. Όπως ανέφερα προηγουμένως, είναι επίσης σημαντικό να εργαστούμε ενεργά για τη δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, η οποία περιλαμβάνει την εκπαίδευση του οργανισμού σε θέματα ΛΟΑΤΚΙ, την τακτική αναζήτηση ανατροφοδότησης από τους ίδιους τους ΛΟΑΤΚΙ+ υπαλλήλους και τη λήψη μέτρων για να διασφαλιστεί ότι όλοι αισθάνονται ασφαλείς και σεβαστοί στον χώρο εργασίας.

4.2.Μη μεροληπτικές προσλήψεις

Η μη μεροληπτική πρόσληψη είναι μια σημαντική έννοια στη διαδικασία πρόσληψης που βοηθά να διασφαλιστεί ότι όλοι οι υποψήφιοι έχουν ίσες ευκαιρίες επιτυχίας. Αυτό περιλαμβάνει τη λήψη μέτρων για την εξάλειψη της μεροληψίας σε όλα τα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης, από την ανάρτηση θέσεων εργασίας και τον έλεγχο των υποψηφίων έως τις τελικές συνεντεύξεις και τις αποφάσεις πρόσληψης.

Ορισμένες κοινές πρακτικές που χρησιμοποιούνται στη μη μεροληπτική πρόσληψη περιλαμβάνουν:

- Χρήση αγγελιών εργασίας που αποφεύγουν τη χρήση γλώσσας που θα μπορούσε να θεωρηθεί μεροληπτική ή ότι αποκλείει συγκεκριμένα άτομα.
- Έλεγχος βιογραφικών στα "τυφλά", έτσι ώστε η ομάδα προσλήψεων να μην βλέπει το όνομα ή άλλες πληροφορίες ταυτοποίησης του υποψηφίου.
- Ανάπτυξη δομημένων ερωτήσεων συνέντευξης που σχετίζονται με την εργασία και αποφυγή υποβολής ερωτήσεων για ευαίσθητα θέματα που δεν έχουν καμία σχέση με τη θέση.
- Διεξαγωγή διαφορετικών πάνελ πρόσληψης.
- Χρήση συνεπών κριτηρίων αξιολόγησης για όλους τους υποψηφίους.
- Παροχή εκπαίδευσης μη μεροληπτικής πρόσληψης ασυνείδητης προκατάληψης σε όλους εμπλέκονται στη διαδικασία πρόσληψης, για να συνειδητοποιήσουν τις ασυνείδητες προκαταλήψεις που μπορεί να έχουν και πώς να τις ξεπεράσουν.
- Ερώτηση στους συνεντευξιαζόμενους πώς θα προτιμούσαν να τους αποκαλούν πριν ξεκινήσουν μια συνέντευξη εργασίας.

Μια αμερόληπτη διαδικασία πρόσληψης είναι σημαντική για τη διασφάλιση δικαιοσύνης, διαφάνειας και ισότιμων όρων ανταγωνισμού για όλους τους υποψηφίους. Αυτό που είναι σημαντικό για έναν οργανισμό/εταιρεία, είναι να προσελκύσει ένα ποικίλο και ταλαντούχο εργατικό δυναμικό, το οποίο μπορεί να φέρει νέες προοπτικές και νέες ιδέες και τελικά να ωφελήσει τον οργανισμό.

4.3.Πώς να προετοιμάσετε μια περιεκτική περιγραφή εργασίας

Ακολουθούν μερικά βήματα που μπορείτε να ακολουθήσετε για να προετοιμάσετε μια περιεκτική περιγραφή θέσης εργασίας:

Χρησιμοποιήστε γλώσσα που είναι ουδέτερη ως προς το φύλο και αποφεύγει τα στερεότυπα. Για παράδειγμα, αντί να χρησιμοποιείτε "αυτός/αυτόν" ή "αυτή/αυτήν", χρησιμοποιήστε το "αυτοί/αυτοίς" ή απλά αποφύγετε εντελώς τη χρήση αντωνυμιών.

- Να είστε συγκεκριμένοι σχετικά με τα προσόντα που απαιτούνται για τη θέση εργασίας και να αποφεύγετε τη χρήση υπερβολικά ευρείας ή αόριστης γλώσσας που θα μπορούσε να ερμηνευτεί με διαφορετικούς τρόπους.
- Αποφύγετε τη χρήση λέξεων ή φράσεων που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως αποκλειστικές, όπως «κατάλληλη κουλτούρα» ή «ιδανικός υποψήφιος».
- Αποφύγετε τη χρήση όρων όπως σύζυγος (άντρας/γυναίκα) που υποθέτουν την αναγνώριση φύλου, αλλά αντικαταστήστε τους με λέξεις όπως «συντρόφους» που είναι πιο περιεκτικοί.
- Αποφύγετε την καταχώριση της «άδειας μητρότητας/πατρότητας» στις περιγραφές θέσεων εργασίας, καθώς μπορεί να θεωρηθεί ότι εισάγει διακρίσεις λόγω γενετήσιου προσανατολισμού. Αλλά χρησιμοποιήστε εκφράσεις όπως "γονική άδεια" που είναι πιο αποδεκτές.
- Συμπεριλάβετε δήλωση που υποδεικνύει ότι η εταιρεία είναι εργοδότης ίσων ευκαιριών και καλωσορίζει αιτήσεις από όλα τα ειδικευμένα άτομα, ανεξάρτητα από τη φυλή, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη θρησκεία, την αναπηρία ή άλλα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Συμπεριλάβετε μια δήλωση σχετικά με το πώς η διαφορετικότητα και η ένταξη είναι σημαντικές για την εταιρεία και πώς η εταιρεία εκτιμά ένα διαφορετικό εργατικό δυναμικό.
- Χρησιμοποιήστε ορολογία και εικόνες χωρίς αποκλεισμούς στις αγγελίες θέσεων εργασίας, όπως εικόνες διαφορετικών ομάδων.
- Να ακολουθείτε συμπεριληπτική τακτική σε όλα τα κανάλια δημοσίευσης θέσεων εργασίας και προσλήψεων.
- Να είστε περιεκτικοί στη διαδικασία συνέντευξης, τις ερωτήσεις και τις αξιολογήσεις σας, αποφεύγοντας τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα.

Θυμηθείτε, οι περιγραφές θέσεων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς μπορούν να αυξήσουν τη διαφορετικότητα της ομάδας υποψηφίων σας, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία καλύτερης ομάδας και σαφώς καλύτερα αποτελέσματα για την εταιρεία σας

4.4. Πώς να έχετε μια διαδικασία επιλογής χωρίς αποκλεισμούς;

Κατά τη συνέντευξη των υποψηφίων για εργασία, είναι σημαντικό να αποφεύγετε να κάνετε ερωτήσεις που εισάγουν διακρίσεις εις βάρος τους με βάση τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά τους, όπως ο σεξουαλικός προσανατολισμός ή η ταυτότητα φύλου τους.

Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα ερωτήσεων συνέντευξης που είναι κατάλληλες και δεν κάνουν διακρίσεις:

- Μπορείτε να μας πείτε για την εμπειρία και τα προσόντα σας για αυτή τη θέση;
- Πώς χειρίζεστε τις προκλήσεις στη δουλειά σας;
- Πώς ιεραρχείτε και διαχειρίζεστε τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές σας;
- Μπορείτε να περιγράψετε κάποια στιγμή που έπρεπε να συνεργαστείτε με μια ομάδα για να λύσετε ένα δύσκολο πρόβλημα;
- Μπορείτε να δώσετε ένα παράδειγμα μιας δραστηριότητας που έχετε ηγηθεί και το αποτέλεσμα; Θα μπορούσατε να περιγράψετε το στυλ διαχείρισής σας;
- Ποια θεωρείτε ότι είναι η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει αυτός ο κλάδος / τομέας και πώς θα την αντιμετωπίζατε;
- Πώς προσεγγίζετε την εργασία σε ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον;
- Πώς βλέπετε τον εαυτό σας να συμβάλλει στην αποστολή και τις αξίες της εταιρείας μας;

Αυτές οι ερωτήσεις επικεντρώνονται στα προσόντα, τις δεξιότητες, την εμπειρία και το στυλ εργασίας του υποψηφίου, παρά στα προσωπικά χαρακτηριστικά ή τον τρόπο ζωής του. Επίσης, δεν ρωτούν για τυχόν προστατευόμενα χαρακτηριστικά βάσει των νόμων περί διακρίσεων. Λάβετε υπόψη ότι οι νόμοι διαφέρουν ανάλογα με τη χώρα και την περιοχή και θα πρέπει να συμβουλευτείτε νομικούς εμπειρογνώμονες για να διασφαλίσετε ότι οι ερωτήσεις της συνέντευξής σας συμμορφώνονται με τη νομοθεσία.

Είναι επίσης σημαντικό να αποφύγετε να κάνετε υποθέσεις ή στερεότυπα για έναν υποψήφιο με βάση τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου του. Μην κρίνετε την εμφάνιση ενός υποψηφίου για να δείτε αν μπορεί να είναι κατάλληλος για την επιχείρησή σας.

Λάβετε υπόψη τις δικές σας προκαταλήψεις και αντιμετωπίστε όλους τους υποψηφίους με σεβασμό και δικαιοσύνη.

4.5.Περιπτωσιολογικές μελέτες

Υπάρχουν πολλοί εργοδότες που έχουν λάβει μέτρα για τη δημιουργία ισότιμων και χωρίς αποκλεισμούς χώρων εργασίας για τους ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενους. Ορισμένα παραδείγματα εταιρειών που θεωρούνται καλοί εργοδότες ΛΟΑΤΚΙ+ περιλαμβάνουν:

- Google: Η Google έχει αναγνωριστεί για τις προσπάθειές της να δημιουργήσει έναν υποστηρικτικό και χωρίς αποκλεισμούς χώρο εργασίας για τους ΛΟΑΤΚΙ+ υπαλλήλους. Η εταιρεία προσφέρει παροχές οικιακών συνεργατών, μπάνια ουδέτερα ως προς το φύλο και ομάδες πόρων εργαζομένων για υπαλλήλους ΛΟΑΤΚΙ+. Η Google έχει επίσης υψηλή βαθμολογία στον Δείκτη Εταιρικής Ισότητας της Εκστρατείας για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα.
- IBM: Η IBM έχει αναγνωριστεί για τις προσπάθειές της να δημιουργήσει έναν υποστηρικτικό και χωρίς αποκλεισμούς χώρο εργασίας για τους ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενους. Η εταιρεία προσφέρει ειδικές παροχές συνεργατών, αποχωρητήρια ουδέτερα ως προς το φύλο και ομάδες πόρων εργαζομένων για υπαλλήλους LGBT. Η IBM έχει επίσης υψηλή βαθμολογία στον Δείκτη Εταιρικής Ισότητας της Εκστρατείας για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα.
- Deloitte: Η Deloitte έχει αναγνωριστεί για τις προσπάθειές της να δημιουργήσει έναν υποστηρικτικό και χωρίς αποκλεισμούς χώρο εργασίας για τους ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενους. Η εταιρεία προσφέρει ειδικές παροχές συνεργατών, αποχωρητήρια ουδέτερα ως προς το φύλο και ομάδες πόρων εργαζομένων για υπαλλήλους ΛΟΑΤΚΙ+. Η Deloitte σημειώνει επίσης υψηλή βαθμολογία στον Δείκτη Εταιρικής Ισότητας της Εκστρατείας για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα.
- Amazon: Η Amazon έχει αναγνωριστεί για τις προσπάθειές της να δημιουργήσει έναν υποστηρικτικό και χωρίς αποκλεισμούς χώρο εργασίας για τους ΛΟΑΤΚΙ+ υπαλλήλους. Η εταιρεία προσφέρει ειδικές παροχές συνεργατών, αποχωρητήρια ουδέτερα ως προς το φύλο και ομάδες πόρων εργαζομένων για υπαλλήλους ΛΟΑΤΚΙ+. Η Amazon έχει επίσης υψηλή βαθμολογία στον Δείκτη Εταιρικής Ισότητας της Εκστρατείας για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα.

Αξίζει να σημειωθεί ότι αυτή η λίστα δεν είναι εξαντλητική και ότι υπάρχουν πολλές άλλες εταιρείες που θεωρούνται καλοί εργοδότες ΛΟΑΤΚΙ+. Επιπλέον, ο Δείκτης Εταιρικής Ισότητας της Εκστρατείας για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (HRC), όπου αναφέρεται στα περισσότερα παραδείγματα, θεωρείται σημείο αναφοράς για πολιτικές και πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς των ΛΟΑΤΚΙ+ σε εταιρείες των ΗΠΑ. Επίσης, αυτές οι εταιρείες παρέχουν ένα καλό παράδειγμα ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς που μπορεί να υιοθετηθεί από μικρότερες επιχειρήσεις, καθώς δεν είναι όλες οι επιχειρήσεις μεγάλες.

4.6. Όντας υπεύθυνος εργοδότης

Εάν είστε μια μεγάλη ή μια μικρή επιχείρηση που συνεργάζεται με υπαλλήλους, ακολουθείστε ορισμένες συμβουλές που θα σας βοηθήσουν να δημιουργήσετε έναν χωρίς αποκλεισμούς και δίκαιο χώρο εργασίας και να είστε υπεύθυνος εργοδότης:

- Κατανοήστε και συμμορφωθείτε με τους νόμους και τους κανονισμούς που σχετίζονται με τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ: Εξοικειωθείτε με τους τοπικούς, πολιτειακούς και ομοσπονδιακούς νόμους και κανονισμούς που σχετίζονται με τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ, όπως οι νόμοι που απαγορεύουν τις διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου. Αυτό θα σας βοηθήσει να διασφαλίσετε ότι η εταιρεία σας συμμορφώνεται με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.
- Ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης πολιτικής για τα δικαιώματα των εργαζομένων που περιλαμβάνει τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ: Ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης πολιτικής για τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ που καθορίζει με σαφήνεια τη δέσμευση της εταιρείας για την απαγόρευση των διακρίσεων, απαγορεύει την παρενόχληση και διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση στις ίδιες παροχές και εγκαταστάσεις. Παρόλο που έχετε λίγους υπαλλήλους, η ύπαρξη μιας σαφούς πολιτικής μπορεί να σας βοηθήσει να δημιουργήσετε έναν χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και να καταστήσετε σαφές ότι οι διακρίσεις δεν γίνονται αποδεκτές.

- Δημιουργήστε μια κουλτούρα στο χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς: Δημιουργήστε μια κουλτούρα χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς που καλωσορίζει και υποστηρίζει όλους τους υπαλλήλους. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει την παροχή κατάρτισης των εργαζομένων σε θέματα ΛΟΑΤΚΙ, τη δημιουργία ομάδων πόρων εργαζομένων για τους υπαλλήλους και την τακτική αναζήτηση ανατροφοδότησης από όλους τους υπαλλήλους για να διασφαλιστεί ότι αισθάνονται ασφαλείς και σεβαστοί στον χώρο εργασίας.
- Προσέξτε τη γλώσσα και την ορολογία: Προσέξτε τη γλώσσα και την ορολογία που χρησιμοποιούνται κατά την πρόσληψη και τη συνεργασία με υπαλλήλους ΛΟΑΤΚΙ. Χρησιμοποιήστε γλώσσα χωρίς αποκλεισμούς και σεβασμό και αποφύγετε τη χρήση γλώσσας που θα μπορούσε να θεωρηθεί προσβλητική ή υποτιμητική.
- Εξοικειωθείτε με τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των ΛΟΑΤΚΙ: Μάθετε και αυξήστε την ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων σας σχετικά με τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των ΛΟΑΤΚΙ, αγκαλιάστε τη διαφορετικότητα και την αποδοχή και δώστε ευκαιρίες στους ανθρώπους να αισθάνονται ευπρόσδεκτοι, αναγνωρισμένοι και αποδεκτοί στον χώρο εργασίας τους.
- Να είστε ανοιχτόμυαλοι και ευέλικτοι: Να είστε ανοιχτόμυαλοι και ευέλικτοι όταν εργάζεστε με όλους τους υπαλλήλους. Για παράδειγμα, εάν ένας εργαζόμενος ζητήσει άδεια για χειρουργική επέμβαση που σχετίζεται με τη μετάβαση φύλου, να είστε πρόθυμοι να ικανοποιήσετε αυτό το αίτημα.
- Να γνωρίζουν και να προωθούν ενεργά την ένταξη των ΛΟΑΤΚΙ: Να γνωρίζουν τα δικαιώματα και τις ανάγκες των ΛΟΑΤΚΙ εργαζομένων, να προωθούν ενεργά την ένταξη των ΛΟΑΤΚΙ και να είναι σύμμαχοι. Βεβαιωθείτε ότι όλοι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν ότι οι διακρίσεις και η παρενόχληση δεν θα γίνουν ανεκτές και ότι οι εργαζόμενοι ΛΟΑΤΚΙ προστατεύονται από την πολιτική κατά των διακρίσεων της εταιρείας.
- Προσέξτε το απόρρητο: Σεβαστείτε το απόρρητο των εργαζομένων και μην μοιράζεστε προσωπικές πληροφορίες που σχετίζονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου τους χωρίς τη συγκατάθεσή τους.
- Γίνετε ένας πόρος για τους υπαλλήλους σας: Γίνετε ένας πόρος για τους ΛΟΑΤΚΙ υπαλλήλους σας και βοηθήστε τους να συνδεθούν με οργανισμούς και πόρους που μπορούν να τους παρέχουν υποστήριξη.

- Δώστε το παράδειγμα: Δώστε το παράδειγμα και βεβαιωθείτε ότι όλοι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν ότι οι διακρίσεις και η παρενόχληση δεν θα γίνουν ανεκτές και ότι οι εργαζόμενοι ΛΟΑΤΚΙ προστατεύονται από την πολιτική κατά των διακρίσεων της εταιρείας. Θυμηθείτε ότι η δημιουργία ενός πραγματικά χωρίς αποκλεισμούς και δίκαιου χώρου εργασίας απαιτεί προσπάθεια και δέσμευση και ότι είναι μια συνεχής διαδικασία. Να είστε ανοιχτοί σε σχόλια και να είστε πρόθυμοι να κάνετε αλλαγές για να βελτιώσετε τον χώρο εργασίας για όλους τους υπαλλήλους. Και μην διστάσετε να αναζητήσετε εξωτερική υποστήριξη ή συμβουλές, όπως συμβουλές με νομικούς εμπειρογνώμονες ή εμπειρογνώμονες ανθρώπινου δυναμικού ή να βρείτε τοπικές οργανώσεις ΛΟΑΤΚΙ για να βοηθήσετε στην καθοδήγηση και την ενίσχυση της διαδικασίας.



4.7.Αντιμετώπιση της υγείας και του ποινικού ελέγχου

Οι εργοδότες μπορούν να διεξάγουν ελέγχους ιστορικού σε αιτούντες εργασία ή τρέχοντες υπαλλήλους για διάφορους λόγους, όπως για να επαληθεύσουν το ιστορικό εκπαίδευσης και απασχόλησης, να ελέγξουν τα ποινικά μητρώα ή να διασφαλίσουν ότι το άτομο είναι νόμιμα επιλέξιμο να εργαστεί στη χώρα.

Ακολουθούν μερικά βήματα που μπορεί να ακολουθήσει ένας εργοδότης κατά τη διεξαγωγή ελέγχων ιστορικού:

- Λάβετε γραπτή συγκατάθεση από τον αιτούντα ή τον υπάλληλο πριν από τη διεξαγωγή ελέγχου ιστορικού. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω μιας φόρμας εξουσιοδότησης ελέγχου ιστορικού.
- Περιορίστε το πεδίο εφαρμογής του ελέγχου ιστορικού σε πληροφορίες που σχετίζονται με την εργασία. Για παράδειγμα, εάν η εργασία δεν περιλαμβάνει χειρισμό ευαίσθητων ή εμπιστευτικών πληροφοριών, ενδέχεται να μην χρειάζεται να ελέγξετε για οικονομικό ιστορικό ή πίστωση.
- Συμμορφωθείτε με όλους τους ισχύοντες τοπικούς νόμους και κανονισμούς που σχετίζονται με τους ελέγχους ιστορικού.
- Να είστε συνεπείς στον τρόπο διεξαγωγής των ελέγχων ιστορικού για όλους τους αιτούντες εργασία και τους υπαλλήλους. Για παράδειγμα, εάν διεξάγεται έλεγχος ιστορικού για έναν αιτούντα εργασία, θα πρέπει να διεξάγεται για όλους τους αιτούντες για την ίδια θέση.
- Ακολουθήστε όλες τις οδηγίες και τις αρχές της μη διάκρισης και της ιδιωτικής ζωής. Διατηρήστε τα αρχεία και τις αναφορές αυστηρά εμπιστευτικά, με πρόσβαση μόνο σε εξουσιοδοτημένο προσωπικό.
- Ενημερώστε τον αιτούντα ή τον υπάλληλο για τυχόν αρνητικές πληροφορίες που βρέθηκαν στον έλεγχο ιστορικού, δώστε τους την ευκαιρία να επανεξετάσουν και να αμφισβητήσουν τυχόν ανακρίβειες και να εξετάσουν εναλλακτικές λύσεις στην κατάσταση.
- Έχετε μια πολιτική για το πώς να χειριστείτε τις αρνητικές πληροφορίες που λαμβάνονται και πώς θα χρησιμοποιηθούν.

Είναι σημαντικό για τους εργοδότες να κατανοήσουν ότι δεν είναι όλες οι πληροφορίες που βρίσκονται σε έναν έλεγχο ιστορικού απαραίτητα σχετικές ή αξιόπιστες, επομένως θα πρέπει να θεωρούνται ως ένα κομμάτι μιας ευρύτερης εικόνας κατά την αξιολόγηση ενός αιτούντος ή εργαζομένου.

4.8.Πώς να αντιμετωπίσετε τις αρνητικές στάσεις;

Η αντιμετώπιση των αρνητικών στάσεων στο χώρο εργασίας μπορεί να είναι δύσκολη, αλλά υπάρχουν βήματα που μπορούν να ληφθούν για την αντιμετώπιση του ζητήματος:

- Προσδιορίστε την πηγή της αρνητικής στάσης. Προέρχεται από ένα συγκεκριμένο άτομο ή είναι ένα γενικότερο πρόβλημα μέσα στην ομάδα ή τον οργανισμό; Η κατανόηση της βασικής αιτίας μπορεί να βοηθήσει στον προσδιορισμό μιας κατάλληλης πορείας δράσης.
- Επικοινωνήστε ανοιχτά και ειλικρινά με το άτομο ή την ομάδα. Ενθαρρύνετέ τα να μοιραστούν τις ανησυχίες τους και προσπαθήστε να κατανοήσετε την προοπτική τους. Αναγνωρίστε τα συναισθήματά τους και βεβαιωθείτε ότι η εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει ένα θετικό και παραγωγικό περιβάλλον εργασίας.
- Ενθαρρύνετε τη θετική και εποικοδομητική ανατροφοδότηση. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω τακτικών αξιολογήσεων απόδοσης, συναντήσεων ομάδας ή πλαισίων προτάσεων.
- Αναζητήστε τρόπους βελτίωσης του περιβάλλοντος εργασίας. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει πράγματα όπως η προσφορά πρόσθετων ευκαιριών κατάρτισης και ανάπτυξης, η παροχή καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ή η βελτίωση της επικοινωνίας και της συνεργασίας εντός της ομάδας ή του οργανισμού.
- Αντιμετωπίστε τυχόν ζητήματα που μπορεί να συμβάλλουν στις αρνητικές στάσεις, όπως η κακή διαχείριση, ο μη ρεαλιστικός φόρτος εργασίας ή η έλλειψη σαφήνειας σχετικά με τις προσδοκίες και την επικοινωνία.

- Δώστε το παράδειγμα, δείχνοντας θετική στάση και συμπεριφορά, η οποία θα βοηθήσει στη δημιουργία μιας κουλτούρας θετικότητας.
- Εάν η αρνητική στάση παραμένει, μπορεί να είναι απαραίτητο να καθοριστούν σαφείς προσδοκίες απόδοσης και συνέπειες για τη μη εκπλήρωση αυτών των προσδοκιών. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει καθοδήγηση, συμβουλευτική ή πειθαρχικά μέτρα, εάν είναι
- απαραίτητο. Παρέχετε δωρεάν συνεδρίες διαβούλευσης εάν έχετε διαπιστώσει ότι ένας εργαζόμενος έχει επηρεαστεί από παρενόχληση, διακρίσεις ή οποιαδήποτε αρνητική στάση και εμπειρία.

Είναι σημαντικό να θυμάστε ότι η αλλαγή στάσεων απαιτεί χρόνο και συνέπεια και ενώ μπορεί να μην είναι δυνατό να εξαλειφθούν εντελώς οι αρνητικές στάσεις, η λήψη μέτρων για την αντιμετώπισή τους μπορεί να βοηθήσει στη βελτίωση του συνολικού εργασιακού περιβάλλοντος.

4.9.Απόρρητο και εμπιστευτικότητα

Υπάρχουν διάφορα βήματα που μπορούν να ληφθούν για τη διατήρηση της ιδιωτικής ζωής και της εμπιστευτικότητας σε έναν χώρο εργασίας:

- Εφαρμογή σαφών πολιτικών και διαδικασιών για το χειρισμό ευαίσθητων πληροφοριών.
- Εκπαιδεύστε τους υπαλλήλους σχετικά με τη σημασία της διατήρησης της εμπιστευτικότητας και τις συνέπειες των παραβιάσεων.
- Περιορίστε την πρόσβαση σε ευαίσθητες πληροφορίες μόνο σε όσους τις χρειάζονται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.
- Χρησιμοποιήστε κρυπτογράφηση και άλλα μέτρα ασφαλείας για την προστασία ευαίσθητων πληροφοριών που είναι αποθηκευμένες σε υπολογιστές και άλλες συσκευές.
- Ελέγχετε τακτικά την πρόσβαση σε ευαίσθητες πληροφορίες και παρακολουθείτε για ύποπτη δραστηριότητα.
- Να διαθέτουν σχέδιο αντιμετώπισης περιστατικών σε περίπτωση τυχαίας ή μη εξουσιοδοτημένης αποκάλυψης πληροφοριών.
- Εκπαιδεύετε τακτικά τους υπαλλήλους σχετικά με τις ενημερωμένες πολιτικές, οδηγίες, νόμους και τάσεις όσον αφορά την ασφάλεια και το απόρρητο.

- Έχετε έναν καθορισμένο υπεύθυνο προστασίας προσωπικών δεδομένων για να χειριστεί τυχόν ζητήματα συμμόρφωσης και παραβίασης που μπορεί να προκύψουν.
- Έχετε συμφωνία υπαλλήλου με την NDA (συμφωνία μη αποκάλυψης) για την προστασία των ευαίσθητων πληροφοριών της εταιρείας.
- Ακολουθείτε πάντα τους νόμους και τους κανονισμούς, όπως ο GDPR (Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων) σε περίπτωση ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων.

4.10. Περιβάλλον εργασίας

Η διατήρηση της διαφορετικότητας χωρίς έναν χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς δεν είναι βιώσιμη. Στον σημερινό χώρο εργασίας, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι η διαφορετικότητα, η ισότητα και η ένταξη συμβαδίζουν με πολιτικές και συμπεριφορές που είναι αποδεκτές και μπορούν να γίνουν ανεκτές από όλους τους εργαζόμενους και βασίζονται στις αρχές της εταιρείας.

- Χρησιμοποιήστε τη σωστή ορολογία για να καλέσετε ένα άτομο ΛΟΑΤΚΙ. Αφήστε ένα άτομο ΛΟΑΤΚΙ να αναγνωριστεί και πάντα να το ακούτε και να το σέβεστε. Ορισμένα διεμφυλικά και μη συμμορφούμενα με το φύλο άτομα χρησιμοποιούν αντωνυμίες διαφορετικές από αυτός/αυτή/της, όπως αυτοί/αυτοί/τους/τους ή τους/της/της. Ακόμη και αν δεν έρθει φυσικά, το πώς θέλει να ονομάζεται αυτό το άτομο, θα πρέπει να γίνεται σεβαστό από τους άλλους.
- Ενημέρωση των πολιτικών της εταιρείας, διασφαλίζοντας ότι όλες οι πολιτικές κατά της παρενόχλησης, του εκφοβισμού και της απαγόρευσης των διακρίσεων περιλαμβάνουν και σέβονται τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ. Ορισμένα από αυτά τα παραδείγματα μπορεί να περιλαμβάνουν τον ενδυματολογικό κώδικα και τη χρήση μπάνιου που επιτρέπουν τον αυτοπροσδιορισμό ανάλογα με το φύλο των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων.
- Επικοινωνία των επιχειρηματικών πολιτικών που σχετίζονται με τις πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς των ΛΟΑΤΚΙ σε όλους τους υπαλλήλους, συμπεριλαμβανομένης της ανώτερης διοίκησης. Οι πολιτικές αυτές πρέπει να είναι ευρέως προσβάσιμες σε όλα τα επίπεδα εργαζομένων.

- Παροχή κατάρτισης στους εργαζομένους για την αναγνώριση και την εξάλειψη των διακρίσεων στο χώρο εργασίας.
- Η κατάρτιση θα πρέπει να είναι συνεχής για το νέο προσωπικό και να ενσωματώνεται στις συνεχείς εκπαιδεύσεις προσωπικού.
- Ενθάρρυνση της καταγγελίας παρενόχλησης ή αρνητικής στάσης απέναντι σε ένα άτομο ΛΟΑΤΚΙ στο χώρο εργασίας, σε ανώτερα διευθυντικά επίπεδα. Η καταγγελία παρενόχλησης μπορεί να ενθαρρυνθεί όχι μόνο σε άτομα που έχουν βιώσει παρενόχληση, αλλά και μεταξύ συναδέλφων που έχουν εντοπίσει τέτοια συμπεριφορά.
- Επανεξέταση των αγγελιών εργασίας για τη διασφάλιση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας και συμπερίληψης. Αφαιρέστε τυχόν αναφορές μόνο σε επιλογές ανδρών / γυναικών στο υλικό πρόσληψης.
- Χορηγήστε και ενθαρρύνετε τη διοργάνωση εκδηλώσεων χωρίς αποκλεισμούς στο επιχειρηματικό σας περιβάλλον.
- Εμπνεύστε τον εορτασμό της διαφορετικότητας και της αποδοχής.

Βέλτιστες πρακτικές

Καλές πρακτικές – εσωτερικές δράσεις:

- Ενημέρωση από τα ανώτερα στελέχη προς όλους τους εργαζομένους (top-down προσέγγιση) για τη σημασία διατήρησης της πολιτικής κατά των διακρίσεων και της διαφορετικότητας (συμπεριλαμβανομένων των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων) και γιατί είναι σημαντική για την επιτυχία της εταιρείας.
- Οι διαδικασίες πολιτικής διαφορετικότητας που εφαρμόζονται εντός της εταιρείας διατίθενται με τη μορφή φυλλαδίων ή στον ιστότοπο για κάθε εργαζόμενο.
- Εσωτερική επικοινωνία σχετικά με τη συμμετοχή της εταιρείας σε εκδηλώσεις για θέματα ΛΟΑΤΚΙ στο χώρο εργασίας.
- Δημιουργία προϊόντων και υπηρεσιών που απευθύνονται σε ΛΟΑΤΚΙ πελάτες.
- Δράσεις υποστήριξης της δημιουργίας ομάδων εργαζομένων που υποστηρίζουν το ΛΟΑΤΚΙ κίνημα (ERG=Employee Resource Group).
- Ειδικά προγράμματα για την υποστήριξη των διεμφυλικών ατόμων στην εταιρεία στη διαδικασία προσαρμογής του φύλου.
- Κοινωνικά προγράμματα είναι επίσης διαθέσιμα για άνδρες και γυναίκες εργαζομένους σε σχέσεις μεταξύ ατόμων του ιδίου φύλου.
- Υποστήριξη ανδρών και γυναικών εργαζομένων που αποστέλλονται από την εταιρεία με μακροχρόνιες συμβάσεις στο εξωτερικό και βρίσκονται σε σχέσεις μεταξύ ατόμων του ιδίου φύλου.
- Τακτική εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών και των εργαζομένων γενικότερα.
- Ορισμός από τη διοίκηση της εταιρείας ενός ατόμου ή μιας ομάδας που είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή πολιτικής κατά των διακρίσεων κατά των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων στον χώρο εργασίας.
- Δημιουργία και διάθεση στους εργαζομένους εργαλείων για τη διευκόλυνση της εφαρμογής της πολιτικής κατά των διακρίσεων, καθώς και για την παρακολούθηση της προόδου της εφαρμογής στην εταιρεία.

- Τακτική παρακολούθηση και δημιουργία σχεδίου διορθωτικών ενεργειών κατά την εφαρμογή της πολιτικής κατά των διακρίσεων για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα.
- Στην περίπτωση εταιρειών που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικές χώρες, συνεπής πολιτική κατά των διακρίσεων για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα στον χώρο εργασίας εν γένει, λαμβάνοντας υπόψη τη νομική κατάσταση σε κάθε χώρα.
- Καθιέρωση πρακτικής «μηδενικής ανοχής στις διακρίσεις».
- Συναντήσεις με ΛΟΑΤΚΙ άτομα ή ειδικούς σε θέματα ΛΟΑΤΚΙ που διοργανώνονται στην εταιρεία, για να δοθεί η δυνατότητα σε όλους τους εργαζομένους να κατανοήσουν καλύτερα την κατάσταση (αντίστροφη καθοδήγηση).

Καλές πρακτικές – εξωτερικές δράσεις:

- Ενημέρωση για την πολιτική της εταιρείας έναντι των ΛΟΑΤΚΙ εργαζομένων κατά τη διαδικασία πρόσληψης.
- Δημόσιες πληροφορίες σχετικά με την πολιτική κατά των διακρίσεων (συμπεριλαμβανομένης της ομάδας ΛΟΑΤΚΙ) στον ιστότοπο της εταιρείας.
- Ενεργή συμμετοχή της εταιρείας (ομιλητές, χορηγίες) σε εκδηλώσεις για ΛΟΑΤΚΙ θέματα στον εργασιακό χώρο.
- Δραστηριότητες μάρκετινγκ που στοχεύουν στην ομάδα πελατών ΛΟΑΤΚΙ.
- Επίσημη συμμετοχή της εταιρείας (λογότυπο, banners, media) σε εκδηλώσεις της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας (Equality Parade, LGBTIQ Film Festival, Pride Month).
- Ενημέρωση πελατών και επιχειρηματικών συνεργατών σχετικά με την πολιτική της εταιρείας κατά των διακρίσεων για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα.
- Κοινά έργα με ΜΚΟ που ασχολούνται με θέματα ΛΟΑΤΚΙ.
- Συμμετοχή της εταιρείας σε ανεξάρτητες έρευνες που ελέγχουν τον βαθμό εφαρμογής της πολιτικής της εταιρείας για τη διαφορετικότητα των ΛΟΑΤΚΙ.
- Συνεργασία με άλλες εταιρείες σε επιχειρηματική πλατφόρμα για την ανταλλαγή εμπειριών σχετικά με τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα στον χώρο εργασίας.
- Πρόγραμμα διαφορετικότητας προμηθευτών ΛΟΑΤΚΙ.

Πού μπορείτε να ζητήσετε υποστήριξη;

ΠΟΛΩΝΙΑ

Kampania Przeciw Homofobii

Διεύθυνση: Aleje Jerozolimskie 99/40,
Warszawa
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: info@kph.org.pl
Τηλέφωνο: +48224236438
Ιστοσελίδα: www.kph.org.pl

Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza

Διεύθυνση: ul. Wspólna 61/102, Warszawa
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
kontakt@mnw.org.pl
Ιστοσελίδα: www.mnw.org.pl

Fundacja Trans-Fuzja

Διεύθυνση: Stanisława Noakowskiego 10
lok. 66, Warszawa
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
kontakt@transfuzja.org
Τηλέφωνο: +48510853634
Ιστοσελίδα: www.transfuzja.org

Grupa Stonewall

Διεύθυνση: św. Marcin 80/82 (lok. 341),
Poznań
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
kontakt@grupa-stonewall.pl
Ιστοσελίδα: www.grupa-stonewall.pl

Stowarzyszenie Kultura Równości

Διεύθυνση: ul. Kniaziewicza 28/2, Wrocław
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
kontakt@kulturarownosci.org
Τηλέφωνο: +48797721189
Ιστοσελίδα: www.kulturarownosci.org

Stowarzyszenie Różnorodności Społecznej UP-DATE

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
stowarzyszenie.update@gmail.com
Τηλέφωνο: +48693145674
Ιστοσελίδα: www.up-date.org.pl

ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ

GLAS

Διεύθυνση: 1000 Sofia, 11 Gladston, str
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
help@glasfoundation.bg
Ιστοσελίδα: www.glasfoundation.bg

BGO Gemini

Διεύθυνση: 1142 Sofia, b „Vasil Levski“ № 3,
ap. 7
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
office@bgogemini.org
Τηλέφωνο: +359029876872,
+3590887304804
Ιστοσελίδα: www.bgogemini.org

ΚΡΟΑΤΙΑ

Zagreb Pride

Διεύθυνση: Ulica Andrije Žaje 43a, 10000
Zagreb
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
info@zagreb-pride.net
Τηλέφωνο: +385(0)15806560

Udruga Domino – Queer Zagreb

Διεύθυνση: Petrinjska 38, 10000 Zagreb
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
udrugadomino@gmail.com,
queerzagreb@gmail.com
Τηλέφωνο: +385(0)13820019

Iskorak

Διεύθυνση: Petrinjska ulica 27, 10000 Zagreb
Τηλέφωνο: +385(0)912444666

ΕΛΛΑΔΑ

Support Call line 11528

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
management@11528.gr
Ιστοσελίδα: www.11528.gr

Lesbian and Gay Community of Greece (OLKE)

Διεύθυνση: 25 Halkokondyli street, GR-
Athens 104 32, Greece
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: info@olke.org
Τηλέφωνο: +306947434353, +302105237408
Ιστοσελίδα: www.olke.org

Colour Youth

Διεύθυνση: Sachtouri 3, Psiri Athens, 105 53,
Greece
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
info@colouryouth.gr
Τηλέφωνο: +306945583395
Ιστοσελίδα: www.colouryouth.gr

Orlando LGBT

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
contact@orlandolgbt.gr
Ιστοσελίδα: www.orlandolgbt.gr

The Greek Ombudsman

Διεύθυνση: 17 Chalkokondyli str. 104 32
Athens
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
press@synigoros.gr
Τηλέφωνο: +302131306600

Αναφορές:

- Europejska Agencja Praw Podstawowych (2019), LGBTI Survey country data Greece, dostępne na stronie: 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://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>
- <https://www.transfuzja.org/edukacja/s%C5%82owniczek>
- ΟΛΚΕ (2010), Ελλάδα: Η κατάσταση των λεσβιών, ομοφυλόφιλων, αμφιφυλόφιλων και τρανσέξουαλ, Διαθέσιμο στο: https://www.ohchr.org/sites/default/files/lib-docs/HRBodies/UPR/Documents/Session11/GR/OLKE_LesbianandGayCommunityofGreece-eng.pdf



