



the choice
is **YOURS!**



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

Preporuke za potencijalne poslodavce i mlade radnike koji rade s mladim LGBTIQ +



**Sufinancira
Europska unija**

Financira Europska unija. Međutim, izraženi stavovi i mišljenja su samo autori i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Izvršne agencije za obrazovanje i kulturu (EACEA). Ni Europska unija ni EACEA ne mogu biti odgovorni za njih.

Sadržaj:

1. Uvod	1
1.1. O projektu	1
1.2. Ciljevi projekta	3
1.3. Ciljevi priručnika	3
1.4. Partnerstvo	4
1.5. Perspektiva partnera	9
1.6. Politike EU-a	15
1.7. Prepreke i problemi s kojima se suočava mladi LGBTIQ	17
2. Rječnik	19
3. Vodič za obuku mladih radnika	23
3.1. Aktivnosti obuke	23
3.2. Potraga za poslom	31
3.3. Predložak CV	32
3.4. Predložak aplikacije	32
3.5. Priprema intervjua	33
3.6. Europass/Youthpass	34
4. Vodič za poslodavce	35
4.1. Preporuke	35
4.2. Zapošljavanje bez pristranosti	37
4.3. Kako pripremiti inkluzivni opis posla?	37
4.4. Kako imati proces odabira na inkluzivan način?	38
4.5. Studije slučaja	39
4.6. Biti odgovoran poslodavac	40
4.7. Suočavanje sa zdravstvenom i kriminalnom provjerom	43
4.8. Kako se nositi s negativnim stavovima?	44
4.9. Privatnost i povjerljivost	45
4.10. Okruženje na radnom mjestu	45
5. Najbolje prakse	47
6. Gdje možete zatražiti podršku?	49
Reference	51



"Raznolikost je činjenica, ali inkluzija je izbor koji donosimo svaki dan. Kao vođe moramo izbaciti poruka koju prihvaćamo, a ne samo toleriramo različitost."

Nellie Borrero

UVOD

1.1. Opis projekta

Projekt Choice Yours je malo partnerstvo u okviru programa Erasmus + koji okuplja organizacije i institucije iz Poljske, Bugarske, Hrvatske i Grčke. Razvijen je za podršku LGBTIQ mladim ljudima koji ulaze na tržište rada educirajući mlade radnike i potencijalne poslodavce o tome kako ih podržati i stvoriti radno okruženje temeljeno na empatiji i poštovanju.

Kao dio projekta odvijale su se brojne aktivnosti, uključujući sastanak projektnih partnera koji je uključivao studijsku posjetu " Stowarzyszenie Rzesnorodnoodnoi Spoenceznej UP-DATE " u Wrocawu, gdje smo istraživali dobre prakse u pružanju podrške mladoj LGBTIQ zajednici. Petodnevnica obuka održana je u Ateni, gdje smo saznali temeljne razlike između rodnog identiteta, rodne ekspresije, spola, fizičke privlačnosti i emocionalne privlačnosti. To nam je omogućilo dublje razumijevanje zajednice i njezine raznolikosti. Sudjelovali smo i u radionicama kao što je živa knjižnica, gdje su LGBTIQ ljudi dijelili svoje priče o izlasku na svoja radna mjesta i poteškoćama i izazovima s kojima su se suočili tijekom intervjua za posao. Tada smo sudjelovali u kazališnoj radionici u kojoj smo pokušali zakoračiti u cipele tih ljudi i suočiti se s emocijama s kojima su se suočili na tržištu rada. Sudjelovali smo u queer festivalu kratkog filma i " Zaklada za emfasis " pozvala nas je na studijski posjet kako bismo saznali o problemu beskućništva u Ateni, što uključuje LGBTIQ mlade ljude koje obitelj i društvo često isključuju.

Gore navedene aktivnosti i iskustva pripremili su naše partnerstvo za razvoj ove publikacije.



PRIDE!

1.2. Ciljevi projekta

Izbor je vaš projekt koji ima za cilj pružiti podršku mladim ljudima s manje mogućnosti, posebno onima koji su izloženi riziku diskriminacije i socijalnoj isključenosti, te prevladati prepreke s kojima se suočavaju u društvu, posebno na tržištu rada. To smo uspjeli postići zajedničkim učenjem, podizanje svijesti i znanja i razvijanje vještina onih koji rade s LGBTIQ mladim ljudima i potencijalnim poslodavcima koji zapošljavaju mlade iz ove zajednice upravo ulaze na tržište rada, kao i razvijanjem jedinstvenih standarda za komunikaciju i suradnju s LGBTIQ mladima, temeljenih na poštovanju, empatiji, dostojanstvu i toleranciji, što se može naći u ovoj publikaciji.

Kroz projekt smo uspjeli:

- promovirati socijalnu uključenost, podržati jednakost i pravdu;
- promovirati aktivno građanstvo, toleranciju i znanje i uvažavanje društvene raznolikosti;
- promovirati jednakost za LGBTIQ ljudi;
- spriječiti diskriminaciju.

1.3. Ciljevi priručnika

Glavni ciljevi našeg priručnika su sljedeći:

- **strukturirati znanje** - to je posebno slučaj u 2. poglavlju, koje sadrži pojmovnik s najosnovnijim pojmovima;
- **pružiti podršku onima koji rade s LGBTIQ mladima** - mladim radnicima, nastavnicima i nastavnicima koji u 3. poglavlju mogu pronaći korisne materijale za obuku i radionice, uzorke dokumenata kao što su CV, aplikacija, Europass / Youthpass i informacije koji im može pomoći podrška mladima prije intervjua za posao;
- **podržati potencijalne poslodavce koji žele izgraditi radno okruženje pogodno za LGBTIQ** - pri čemu će poglavlje 4 dati odgovore na pitanja poput odgovornosti poslodavca, načina rješavanja negativnih stavova, kako pripremiti inkluzivni postupak zapošljavanja kao i niz preporuka ili studija slučaja;

- **za podršku mladim LGBTIQ ljudima** - doista, sadržaj 3. poglavlja nije koristan samo onima koji rade s LGBTIQ mladima, već i samim mladim LGBTIQ osobama, posebno informacije o tome kako izgraditi životopis i prijavu ili kako se pripremiti za razgovor za posao. Osim toga, u 6. poglavlju mogu naći popis organizacija i institucija u kojima mogu tražiti podršku ne samo prilikom ulaska na tržište rada, ali i u njihovom svakodnevnom životu u matičnim zemljama.

Naš je priručnik prije svega smjernica za one koji rade i zapošljavaju LGBTIQ mlade ljude, ističući načine izgradnje radnog okruženja, kao i odnose i komunikaciju temeljenu na poštovanju, empatiji, dostojanstvu i toleranciji. Također je velika podrška mladim LGBTIQI samim.

S preporukama razvijenim međunarodnim i međusektorskim partnerstvom, vjerujemo da je naš rad uspio osigurati jedinstvene standarde koji će djelovati širom Europe i šire.

1.4. Partnerstvo

Naše partnerstvo činile su četiri organizacije iz različitih zemalja, koje su sve okupile isti izazov i želja da naprave razliku u svojim zajednicama. Prije projekta se nismo poznavali, ali vrlo brzo smo pali na zajednički jezik. Svatko od nas imao je iskustva u drugom području, uvodeći ovu stručnost u našu suradnju na projektu.





**fundacja
cooperacja**

Organizacja podnositelja zahtjeva koja je pozvala ostale da rade zajedno bila je poljska “**Fundacja Cooperacja**” koja je nevladina organizacija koja djeluje od studenog 2019., promičući mobilnost, multikulturalizam, socio-kulturnu integraciju, toleranciju, uključivanje i europske vrijednosti poput jednakosti i jedinstva u različitosti.

Naše glavne aktivnosti:

- podržavamo izbjeglice i migrante u procesu integracije putem besplatnih satova poljskog jezika, savjetovanje osigurava se putem mobilne info točke za strance, organizacija kulturnih i animacijskih aktivnosti, kao i interkulturalnih radionica;
- povećavamo pristup kulturi (uključujući takozvanu visoku kulturu) i proširujemo kulturnu ponudu u regiji za organiziranje radionice i studijske posjete, dosezanje mjesta na kojima je pristup kulturi ograničen;
- promoviramo i štitimo opipljivu i nematerijalnu kulturnu baštinu njegovanjem lokalnih tradicija, legendi i priča i njihovog očuvanja;
- potičemo socijalnu i građansku aktivnost i promoviramo demokraciju animiranjem i podrškom različitim zajednicama svih dobnih skupina;
- promoviramo dobrobit, fizičku aktivnost i kontakt s prirodom po organiziranje vanjske inicijative i dobrostojeći treninzi;
- provodimo obrazovne aktivnosti koristeći metode neformalnog obrazovanja, uglavnom stvaranjem međunarodnih mreža za važna društvena pitanja;
- pridružujemo se i pokrećemo različite antidiskriminacijske i jednakosti, projekte i kampanje, promičući socijalnu raznolikost.



www.coooperacja.pl



www.facebook.com/FundacjaCooperacja



fundacja.cooperacja@gmail.com



www.instagram.com/fundacijacooperacja



"Association of Ruse in help of society and young people" je organizacija koja nastoji pomoći ljudima, mladim odraslim osobama u njihovom razvoju koristeći neformalne obrazovne metode i njene instrumente. Organizacija postoji više od godinu dana i realizira lokalne i međunarodne projekte na području Erasmus plus. Organizacija se uglavnom bavi obukom iz društveno značajnih tema poput diskriminacije, tolerancije, dobrog i zdravog načina života, poduzetništva i razvijanja poduzetničkih sposobnosti. Također, organizacija koristi umjetnost i glazbu kao alate za tumačenje društveno relevantnih tema poput inkluzije, multikulturalnog okruženja, različite mržnje, netolerancije. Također, naša organizacija nastoji kroz svoje aktivnosti / tečajeve pokriti radionice, radne skupine / različite dijelove društva koji uključuju učenje neformalnim metodama. Organizacija ima iskustva kako na međunarodnoj razini kroz sudjelovanje članova organizacije kao sudionika, tako i kao partnera koji šalju sudionike u međunarodnim projektima Erasmus plus. Organizacija također ima vrlo dobre odnose i radi u formalnom obrazovanju / partnerstvu s tri škole u tri različita područja Bugarske i sveučilišta, kako u zemlji tako i u inozemstvu. U lokalnom aspektu organizacija organizira dobrotvorne kampanje i inicijative svladale toleranciju i razumijevanje, koristeći glazbu.



www.rapo2019.wixsite.com/rapo



www.facebook.com/associationofruse



associationofruse@gmail.com



"T.I.R Consulting Group" zagovara koristi koje znanje donosi društvu i kroz mnoge njegove aktivnosti potiče dublje znanje i razumijevanje unutar društva. Osnivači TIR-a imaju veliko iskustvo u sektorima kao što su računovodstvo, bankarstvo, obrazovanje, informacijska tehnologija, čak i na profesionalnim standardima opasnosti i sigurnosti unutar industrije. Osnivači su također radili na različitim tržištima od Velike Britanije, Europe do Azije. Upravo će to znanje TIR iskoristiti i promovirati pravednije i poznatije društvo sa svojim 3E principima – PRIHVATITI raznolikost, UZDIĆI znanje i OVLASTITI ljudi – suradnjom s povezanim i sestrinskim organizacijama kao što je Europska mreža učenja.



www.tirconsults.com



www.facebook.com/tirconsults



admin@tirconsults.com



"Centre of Art, Culture and Social Empowerment Kallitechnio" mjesto je angažmana na kulturnom i društvenom polju koji pomaže lokalnoj zajednici da se poveže i integrira. Podiže svijest o kulturnoj osjetljivosti i razvoju zajednice na više načina, uključujući seminare, radionice, projekte, kulturno i socijalno obrazovanje, kao i programe obuke. Razvila je mrežu sa širokim krugom organizacija u zajednici kao što su nevladine organizacije, socijalna poduzeća, škole, zaklade, kao i sveučilišta, javna i privatna poduzeća i općine. Od svog osnutka surađivao je s mnogim organizacijama na stvaranju zajedničkih događanja, festivala, socijalnih i obrazovnih projekata te osmislio i proveo istraživanje u lokalnim i europskim projektima. Njegov glavni cilj je rad na kolektivnoj i društvenoj koristi, istraživanjem, podizanjem svijesti, obrazovanjem i razvojem nacionalnih, europskih i globalnih mreža.



www.kallitechnio.org



info@kallitechnio.org



www.facebook.com/kallitechnio



www.instagram.com/Kallitechnio

1.5. Perspektiva partnera

P o l j s k a

U Poljskoj više od polovice ljudi iz LGBTIQ zajednice doživjelo je zločin iz mržnje temeljen na seksualnoj orijentaciji ili rodnom identitetu, ali samo 2,5% o takvim se slučajevima izvještava policija, prema podacima iz “ Kampania Przeciwno Homofobii ” (Kampanja protiv homofobije). Stručnjaci ističu da to nije samo rezultat politike i homofobnih postupaka u javnom prostoru, već i nedostataka u postojećim zakonima. Na primjer, oni trenutno ne štite LGBTIQ ljude od govora mržnje, iako druge manjine, poput nacionalnih ili vjerskih, mogu dobiti takvu zaštitu.

U “ Rainbow indeksu Europe ” – rangiranje zemalja EU koje je sastavila ILGA Europa – Poljska je trenutno na 44. mjestu od 49 zemalja uključenih u nju. Kao jedan primjer, izvješće organizacije ukazuje na veliki broj izrazito homofobnih javnih akcija i činjenicu da sve više LGBTIQ ljudi napušta zemlju kako se politička situacija pogoršava.

Opseg diskriminacije prema LGBT + zajednici u Poljskoj prikazan je, na primjer, uspostavljanjem više od 100 “LGBT slobodne zone” u gradovima

manifestacija homofobije u javnom prostoru 2021. godine, poput zakonodavne inicijative 'Stop LGBT' koja je okupila više od 140 000. potpisa i otputovao je u Parlament (poziva na uvođenje zakonodavstva sličnog onome koje je trenutno na snazi u Rusiji, poput zabrane javnih skupština koje promiču prava LGBT + ljudi), prijedloga zakona “ zaštite djece od usvajanja od strane homoseksualnih parova ”, ograničenje seksualnog obrazovanja u školama ili nasilni napadi i zločini iz mržnje.

Prema “ Kampania Przeciwno Homofobii ”, u 2019.-2020. U Poljskoj, čak 98% LGBTQ + ljudi iskusilo je neki oblik mikroagresije zbog svoje seksualne orijentacije ili rodnog identiteta. Gotovo 70% također je doživjelo barem jednu vrstu nasilnog ponašanja, a više od polovice (53%)) bile su žrtve zločina iz mržnje temeljenog na seksualnoj orijentaciji ili rodnom identitetu. 45% od ispitanih koji su doživjeli cyber-nasilje, s kojim se najčešće suočavaju transrodne osobe, a sličan udio (46%) svjedočio je drugim LGBTIQ osobama koje se svakodnevno ili svakodnevno zlostavljaju.

Bugarija

Istraživanje koje je provela " Kampania Przeciwno Homofobii " također je otkrilo da je u prosjeku jedan od četiri radna LGBT + ljudi (25%) je osjećao potrebu da sakrije svoj rodni identitet ili seksualnu orijentaciju na radnom mjestu, a više od trećine trans ljudi (36%) doživjelo je lošiji tretman na poslu. Diskriminacija se također jasno osjeća u poljskoj zdravstvenoj službi: čak 48% trans ljudi čiji je rodni identitet bio poznat liječnicima koji su se suočili s lošijim liječenjem (Izvještaj " Socijalna situacija LGBTIQ ljudi u Poljskoj. Izvještaj za 2019.-2020. ").

Odvjetnik poljskog društva za borbu protiv diskriminacije, međutim, primjećuje da sa svakom godinom koja prolazi, u poljskom društvu raste svijest o važnosti ove teme i očekivanju da se priznaju prava LGBT + ljudi i popune praznine u postojećem zakonodavstvu.

Bugarska je legalizirala homoseksualnost 1968., desetljećima prije većine drugih zemalja u Europi u nastajanju. Unatoč toj ranoj pobjedi za jednakost i kolapsu komunističkog režima u Bugarskoj, novoosnovane LGBTIQ organizacije suočile su se s protiviljenjem sličnim onome koje je zabilježeno u većini pravoslavnih kršćanskih društava Europe. Veliki dio bugarskog društva ima prilično konzervativan stav prema homoseksualnosti.

Prema nedavnoj studiji koju je objavila Agencija Europske unije za temeljna prava, 75 posto njih izbjegava često ili uvijek držanje za ruke sa svojim istospolnim partnerom u Bugarskoj; 27 % ispitanika osjećalo se diskriminirano na radnom mjestu; 39 posto u Bugarskoj kaže kako su bili uznemiravani. To donekle postaje veliki problem jer diskriminacija utječe na mnoga područja života, poput odlaska u kafić, restoran, bolnicu ili trgovinu - a 45% LGBTIQ osoba u Bugarskoj često izbjegava određene lokacije zbog straha od napada. U 2019. godini 52 % ispitanika osjećalo se diskriminirano. Iako je 12 posto osoba otišlo na policiju u Bugarskoj prijaviti fizičke ili seksualne napade, zbog njihove seksualne orijentacije, često se te pritužbe ne uzimaju u obzir ili se slučaj odgađa mjesecima.

Pozitivna strana je što 34% u Bugarskoj kaže da su u zemlji opale predrasude i netolerancija LGBTIQ, što se uvelike odražava na rast i poglede mlade generacije - 38% LGBTIQ tinejdžeri u Bugarskoj kažu da su njihovi vršnjaci ili učitelji često ili uvijek podržavali LGBTIQ ljude. To je uglavnom zbog prihvatanja naše zemlje u Europsku uniju. Diskriminacija na temelju seksualne orijentacije zabranjena je na područjima zapošljavanja, stanovanja, obrazovanja i pružanja dobara i usluga. U posljednjih nekoliko godina, bilo je nekoliko slučajeva zločina povezanih s homofobijom – i nijedna politička stranka nije otvoreno izrazila potporu jednakim pravima LGBT zajednice – iako su neki od njih podržali Sofiju Pride.

Podaci iz istraživanja provedenog u razdoblju od 2017. do 2020. godine pokazuju sljedeće statistike javnog mišljenja:

Pitanja	Ne	Da
Prihvatanje homoseksualaca kao susjeda	70%	30%
Društveno prihvatanje homoseksualnosti	68%	32%
Mišljenje o istospolnim parovima kao i roditelji	90%	10%
Uočena je rasprostranjenost diskriminacije nad transrodnim ljudima	40%	23%
Prihvatanje istospolnih odnosa	71%	20%

Srećom, stvari se postupno mijenjaju. Veliki dio ove promjene je zbog toga što su istospolni odnosi u Bugarskoj legalni, ali istospolni parovi i kućanstva ne ispunjavaju uvjete za istu pravnu zaštitu koja je dostupna parovima suprotnog spola. Diskriminacija na temelju seksualne orijentacije zabranjena je od 2004. godine. A diskriminacija na temelju "rodnih promjena" zabranjena je od 2015. godine. Ali istospolni brak je zabranjen. Za 2020. godinu Bugarska je rangirana na 37 od 49 europskih zemalja za zaštitu prava LGBTIQ od strane ILGA-Europe. Veliki dio LGBTIQ ljudi u zemlji istovremeno se osjeća zahvalnošću što imaju slobodu biti sami, ali biti LGBTIQ osoba u Bugarskoj prilično je konfliktno i paradoksalno, ljudi na vodećim rukovodećim pozicijama u zemlji dijele.

Borba za jednakost i slobodu u Bugarskoj je uvijek bila teška jer uključuje ne samo pravo ljudi da određuju svoju seksualnu orijentaciju, već i borbu za normalan život. Stoga veliki broj LGBTIQ + organizacija u zemlji usmjerava svoje napore na rad s roditeljima djece LGBTIQ, poput GLAS fondacije (Gejevi i lezbijci prihvaćeni u Društvu), nevladina organizacija, koja se uglavnom fokusira na rad s roditeljima LGBT osoba, stvaranje integriranog radnog okruženja i borbu protiv homofobnih zločina iz mržnje, kao i promicanje tolerancije. Sve više i više LGBT ljudi u Bugarskoj živi otvoreno, izlaze svojoj rodbini, prijateljima i kolegama i nastavljaju živjeti u Bugarskoj sa svojim partnerima, stvarajući obitelji, i odgajanje djece.

Hrvatska

Povijest LGBTIQ zajednica u Hrvatskoj obilježena je složenim i dalekosežnim razvojem. Do 1977. Muški homoseksualni činovi kriminalizirani su, a LGBTIQ pojedinci bili su suočeni s represijom pod Socijalističkom Saveznom Republikom Jugoslavijom. Od tada Hrvatska je postigla spor, ali postojan napredak u poboljšanju uvjeta za LGBTIQ ljude.

Zemlja je donijela zakone za proširenje svojih prava, uključujući izjednačavanje dobi pristajanja 1998. i donošenje zakona o zaštiti od diskriminacije 2003. godine. Zakon o životnim partnerstvima 2014. godine istospolnim parovima dodijelio je najviše prava heteroseksualnih parova, a sudska presuda iz 2021. omogućila im je usvajanje djece. Hrvatska također dopušta legalnu rodnu tranziciju bez kirurške intervencije. Međutim, i dalje postoje izazovi, jer je istospolni brak ustavno zabranjen, a diskriminacija i nasilje nad seksualnim manjinama i dalje postoje. Napredak Hrvatske naglašava potrebu za društvenom i vladinom podrškom za daljnje unapređenje prava LGBTIQ. Dok zemlja nastavlja svoj put prema europskim integracijama, održavanje tolerancije i poštovanja bit će presudno za budući napredak socijalne pravde. Iako treba još posla, oporavak Hrvatske iz prošlosti i stalna putanja napretka nadahnjuju optimizam za LGBTIQ prava u zemlji. Grad Zagreb dom je inicijativa kao što su Zagreb Pride, Iskorak, Kontra, LGBTIQ Initiative AUT, qSPORT i nedavno inicirani Ponosni Zagreb (Poud Zagreb). Malo istraživanja stavilo je Hrvatsku kao 39. mjesto na popisu 150 najpopularnijih svjetskih zemalja za putovanja LGBTIQ +.

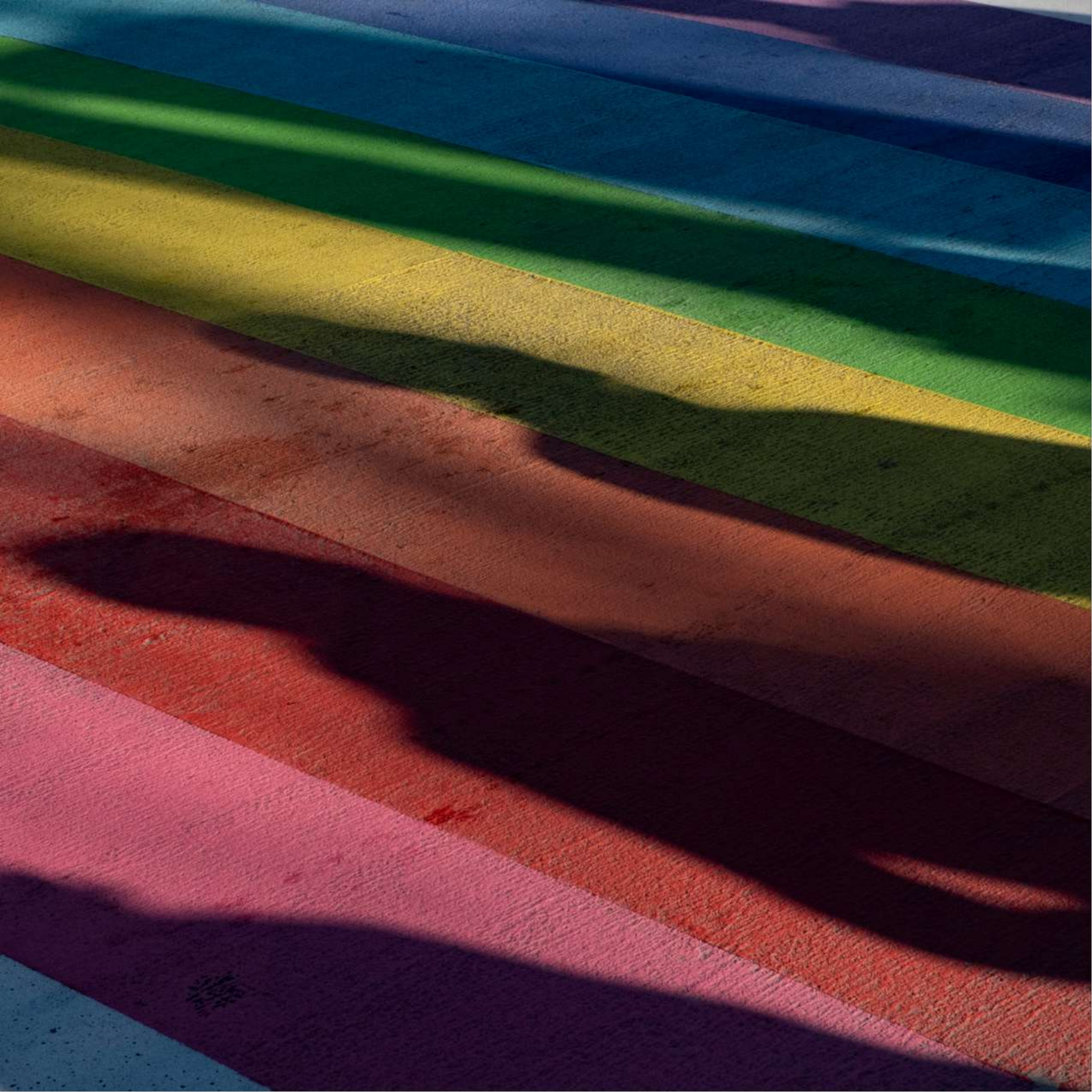
Govor mržnje protiv LGBT-a povećao se ove godine (2022), pri čemu su javne osobe izrazile diskriminatorne stavove i planirale "strogi marš ponosa" koji je ciljao trans ljude. Događaj je na kraju otkazan.

Grčka

Iako su u posljednjem desetljeću primijećena određena poboljšanja, Grčka je i dalje vrlo konzervativna zemlja koja se tiče LGBTIQ ljudi. Konzervativizam u vezi s problemima LGBTIQ uglavnom se dijeli među neobrazovanim, starijim ili starijim ljudima koji žive u ruralnim područjima, ali i među mlađim generacijama zbog nedostatka svijesti ili obrazovanja, pa čak i kao društvene stigme. Prema nedavnoj studiji koju je objavila Agencija Europske unije za temeljna prava, samo 27% stanovništva otvoreno je zbog geja u Grčkoj, dok ostatak EU doseže 47% (FRA, 2019). Diskriminacija i uznemiravanje imaju različite oblike poput odlaska u bolnicu, zaposlenja ili kafića, a najčešća je diskriminacija na radnom mjestu, postotak koji doseže 32% u Grčkoj, u usporedbi s 21% u ostatku EU28 (ibid). Sveukupno, 51% LGBTIQ osjeća se diskriminirano u barem jednom području (ibid).

Pravna zaštita LGBTIQ osoba postoji u Grčkoj samo na području zapošljavanja i u skladu s okvirnim direktivama 2000/78 / EZ i 2000/43/EZ u nacionalnom zakonu kroz Zakon 3304/2005. (Akt protiv diskriminacije) izdan 2005. godine na temelju jednakog postupanja u području zapošljavanja i izričito navodeći jednak tretman neovisno o rasnom ili etničkom podrijetlu, vjerska ili druga uvjerenja, invalidnost, dob i seksualna orijentacija (OLKE, 2010). Prema ovom Zakonu zabranjena je diskriminacija bilo kojeg razloga, uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i viktimizaciju. Problem ovog Zakona je što transseksualne i transrodne osobe nisu zaštićene od diskriminacije na temelju spola, rodnog identiteta ili rodnog izraza (ibid). Štoviše, istospolni brak još nije legaliziran u Grčkoj, ali pozitivan je korak to što su građanski sindikati bili dopušteni od 2015. godine.





1.6. Politike UE

“LGBTIQ Strategija jednakosti 2020-2025 ”

Naša društvena, politička i ekonomska snaga proizlazi iz našeg jedinstva u raznolikosti: Ravnopravnost i nediskriminacija su temeljne vrijednosti i temeljna prava u EU, sadržana u Ugovorima i Povelji o temeljnim pravima. Europska komisija, Parlament i Vijeće zajedno s državama članicama dijele odgovornost za zaštitu temeljnih prava i osiguravanje jednakog postupanja i jednakosti za sve.

Posljednjih desetljeća zakonodavni razvoj, sudska praksa i političke inicijative poboljšali su život mnogih ljudi i pomogli nam u izgradnji ravnopravnijih i ugodnijih društava, uključujući za lezbijske, gay, biseksualne, trans, ne-binarni, interseks i queer (LGBTIQ) ljudi. U 2015. godini Komisija je predstavila. “ Popis akcija za napredak LGBTI jednakosti ”, prvi okvir politike koji se posebno bori protiv diskriminacije LGBTI osoba.

Nedavna istraživanja također pokazuju da, čak i kada je prisutno veće društveno prihvaćanje i podrška jednakim pravima, to se nije uvijek pretvorilo u jasna poboljšanja u životu LGBTIQ ljudi. U istraživanju iz 2019. godine, Europska agencija za temeljna prava (FRA)

utvrdila je da se diskriminacija na temelju seksualne orijentacije, rodnog identiteta / izražavanja i spolnih karakteristika zapravo povećava u EU: 43% LGBT osoba izjavilo je da se osjeća diskriminirano u 2019. u odnosu na 37% u 2012. godini.

Diskriminacija LGBTIQ ljudi i dalje postoji u cijeloj EU. Za nekoliko LGBTIQ ljudi u EU još je nesigurno javno pokazati ljubav, biti otvoreni o svojoj seksualnoj orijentaciji, rodnom identitetu, rodna ekspresija i seksualne karakteristike (bilo kod kuće ili na poslu), da jednostavno budu sami, bez osjećaja da im prijeti. Važan broj LGBTIQ ljudi također je u opasnosti od siromaštva i socijalne isključenosti. Nisu svi sigurni prijaviti policiji verbalne zloupotrebe i fizičko nasilje.

Europska unija mora biti na čelu napora za bolju zaštitu prava LGBTIQ ljudi. Stoga je Europska komisija 12. studenoga 2020. usvojila Strategiju za ravnopravnost LGBTIQ 2020-2025 (na svim jezicima EU).

Ovo je prva strategija Komisije za ravnopravnost LGBTIQ i temelji se na opredjeljenju Europske komisije za izgradnju Unije za ravnopravnost. Nastoji izgraditi Uniju u kojoj se različitost slavi kao dio našeg kolektivnog bogatstva, gdje svi ljudi mogu biti sami bez rizika od diskriminacije, isključenosti ili nasilja.

Strategija označava novu fazu u našim naporima za promicanje ravnopravnosti LGBTIQ ljudi, istovremeno nastavljajući usredotočiti se na prioriteta područja. **Njime se utvrđuje niz mjera za pojačavanje djelovanja, za integriranje jednakosti LGBTIQ u sva područja politike i za pomoć u podizanju glasova LGBTIQ manjina.** Cilj mu je okupiti države članice i aktere na svim razinama u zajedničkom nastojanju da se učinkovitije pozabavi diskriminacijom LGBTIQ do 2025. godine.



www.commission.europa.eu

1.7. Prepreke i problemi s kojima se suočava mladi LGBTIQ

"Istospolni kolege su distancirani jer se boje biti predmet moje želje "

"Mrzim kad mi se ljudi ne obraćaju onako kako bih radije bio upućen."

"Ja sam bi, a svaka žena s kojom sam bio bojala se da ću je prevariti s muškarcem. Uostalom, i heteroseksualni muškarci varaju - nije važno s kim varate! "

"Živim u malom gradu, ovdje mi je sve još teže."

"Radim u školi i bojim se priznati da sam gay. Mislim da ne bih samo postao nasmejani dio među svojim suradnicima, već bih i izgubio autoritet među studentima. "

"Svakodnevno se moram oblačiti kao muškarac, nitko ne zna koju odjeću skrivam u svojoj garderobi. To je noćna mora. Osjećam se kao da imam podijeljenu osobnost. Želio bih raditi na mjestu gdje bih napokon mogao biti ja."

"Moj šef se boji da će, ako učinim službenu osobu koja izlazi, utjecati na imidž tvrtke izvana. "

"Mislim da ću, unatoč stupnju, raditi u baru do kraja života. Ovdje nitko ne postavlja pitanja ni suce. "

"Ljudi su zabrinuti za svoju djecu - nikad ih ne bi ostavili kod mene. "

"Ono zbog čega najviše žalim u životu je to što sam jednom završio vezu sa svojom djevojkom jer sam dopustio da me društvo vrši pritiskom. Lezbijke u malom gradu uvijek su predmet stalnih glasina i komentara. Sada imam više samopouzdanja, ali za to je sada prekasno. "

" Ljudi misle da sam, ako sam gay, pedofil. "

"Kad vidim lijep oglas za posao, ali na obrascu za prijavu pitaju me o mom spolu, odmah odustajem. Već mogu reći kako će to izgledati sljedeće. I ne želim objasniti sebe. "

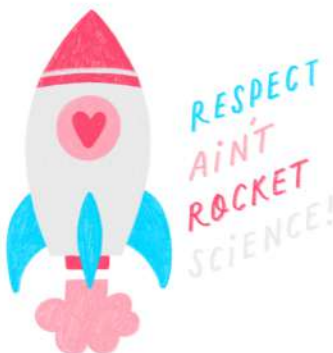


Glosarska

- **Ally:** Osoba koja se suočava s heteroseksizmom, seksizmom, homofobijom, bifobijom, transfobijom i heteroseksualnim privilegijima u sebi i drugima iz brige za dobrobit LGBTQIA + ljudi.
- **Aseksualnost:** Općenito karakteriziran ne osjećajući seksualnu privlačnost ili želju za razdvojenom seksualnošću. Aseksualnost se razlikuje od celibata, što je namjerno suzdržavanje od seksualne aktivnosti.
- **Bifobija:** strah ili mržnja prema ljudima koji su biseksualni, panseksualni ili sveseksualni.
- **Biseksualac:** osoba čija je osnovna seksualna i afektivna orijentacija prema osobama istog i drugog spola ili prema ljudima bez obzira na njihov spol.
- **Coming Out:** Odnosi se na dobrovoljno objavljivanje seksualne orijentacije i / ili rodnog identiteta javnosti.
- **Cisgender:** Prefiks cis- znači "s ove strane" ili "ne preko". Izraz koji se koristi za skretanje pozornosti na privilegiju ljudi koji nisu transrodni.
- **Cross Dresser:** Riječ koja opisuje osobu koja se, barem djelomično, odijeva kao pripadnik spola koji nije njihov dodijeljeni spol; ne nosi nikakve implikacije seksualne orijentacije.
- **Drag King:** Osoba (često žena) koja se pojavljuje kao muškarac. Općenito u odnosu na radnju ili izvedbu. To nema nikakvih implikacija u pogledu rodnog identiteta.
- **Drag Queen:** Osoba (često muškarac) koja se pojavljuje kao žena. Općenito u odnosu na radnju ili izvedbu. To nema nikakvih implikacija u pogledu rodnog identiteta.
- **Gay:** Seksualna orijentacija prema ljudima istog spola.
- **Spol:** Društveni konstrukt koji se koristi za klasificiranje osobe kao muškarca, žene ili nekog drugog identiteta. U osnovi se razlikuje od spola koji se dodjeljuje pri rođenju; skup socijalnih, psiholoških i emocionalnih osobina, često pod utjecajem društvenih očekivanja
- **Izražavanje spolova:** Kako se čovjek izražava, u smislu odijevanja, manirizama i / ili ponašanja to društvo karakterizacija kao "muški" ili "ženski."

- **Rodna osoba:** Osoba čiji rodni identitet i / ili rodna ekspresija ne spadaju u dominantnu društvenu normu za njihov dodijeljeni spol, izvan je spola ili je neka njihova kombinacija.
- **Heteroseksizam:** Pretpostavka da su svi ljudi ili bi trebali biti heteroseksualni. Heteroseksizam isključuje potrebe, brige i životna iskustva lezbijskih, homoseksualaca, biseksualaca i queer ljudi, dok daje prednosti heteroseksualnim osobama. Često je to suptilan oblik ugnjetavanja, koji jača stvarnost šutnje i nevidljivosti.
- **Heteroseksualnost:** Seksualna orijentacija u kojoj se osoba osjeća fizički i emocionalno privlačnom za ljude spola koji nisu vlastiti.
- **Homofobija:** Iracionalna mržnja i strah od LGBTQIA + ljudi. Homofobija uključuje predrasude, diskriminaciju, uznemiravanje i djela nasilja koja su prouzročili strah i mržnja. Javlja se na osobnoj, institucionalnoj i društvenoj razini.
- **Homoseksualna / Homoseksualnost:** Zastarjeli pojam za opisivanje seksualne orijentacije u kojoj se osoba osjeća fizički i emocionalno privlačnom za ljude istog spola.
- **internaliziran homofobija:** Strah i samoiskrivanje vlastitog LGBBTQIA identiteta, koji se javlja kod mnogih pojedinaca koji su tijekom djetinjstva naučili negativne ideje o LGBTQIA + ljudima. Jedan oblik internaliziran ugnjetavanje je prihvaćanje mitova i stereotipa koji se primjenjuju na potlačenu skupinu.
- **Intersex:** Osobe koje bez medicinske intervencije razvijaju primarne ili sekundarne spolne karakteristike koje se ne uklapaju "neatly" u društvene definicije muškaraca ili žena. Liječnici su u vidnom interseksu osakaćeni u dojenačkoj dobi i ranom djetinjstvu kako bi se seksualne karakteristike pojedinca uskladile s idejom društva o tome kako bi trebala izgledati normalna tijela. Interseks ljudi su relativno česti, iako je poricanje društva zbog njihovog postojanja omogućilo vrlo malo prostora za raspravu o interseksualnim pitanjima.
- **Lezbijka:** Žena čija je primarna seksualna orijentacija prema ljudima istog spola.
- **LGBT:** Skraćenica za Lezbijke, Gay, Biseksualne i Transrodne osobe. Krovni izraz koji se koristi za označavanje zajednice u cjelini.
- **Panseksualni / omniseksualni:** Pojmovi koji se koriste za opisivanje ljudi koji imaju romantičnu, seksualnu ili afektivnu želju za ljudima svih spolova i spolova.
- **Nebinarni:** Rodni identitet koji zagrija pun svemir izraza i načina bivanja koji odjekuju s pojedincem. To može biti aktivni otpor binarnim rodним očekivanjima i / ili namjerno stvaranje novih neograničenih ideja o sebi unutar svijeta.

- **Queer:** To može uključivati, ali nije ograničeno na, gay, lezbijke, biseksualne, transrodne, interseksualne i aseksualne osobe. Ovaj izraz ima različita značenja za različite ljude. Neki ga i dalje smatraju uvredljivim, dok drugi smatraju da obuhvaća širi osjećaj povijesti pokreta za gay prava. Može se koristiti i kao krovni izraz poput LGBT-a, kao u "starijoj zajednici."
- **Seks:** kategorizacija na temelju izgleda genitalija pri rođenju.
- **Seksualnost:** Komponente osobe koje uključuju njihov biološki spol, seksualnu orijentaciju, rodni identitet, seksualne prakse itd.
- **Seksualna orijentacija:** trajna emocionalna, romantična ili seksualna privlačnost. Seksualna orijentacija je fluidna. Aseksualnost se također smatra seksualnom orijentacijom (Vidi gornju definiciju aseksualnosti)
- **Transfobija:** Strah ili mržnja transrodnih ljudi ili ljudi koji ne zadovoljavaju očekivanja rodne uloge društva.
- **Transrod:** Koristi se najčešće kao krovni izraz, neke uobičajene definicije: 1. Netko čiji rodni identitet ili izraz ne odgovara (dominantnim društvenim konstrukcijama) dodijelio je spol i spol. 2. Spol izvan binarnog muškarca / žene. 3. Nemajući roda ili više spolova.
- **Transseksualac:** osoba koja živi puno radno vrijeme u rodu različitom iz njihov dodijeljeni spol i spol. Neki slijede hormone i / ili operaciju, dok drugi ne. Ponekad se koristi za posebno upućivanje na trans ljude koji traže rodnu ili seksualnu potvrdu.
- **Transvestit:** Ovo je zastarjeli i problematičan pojam zbog njegove povijesne uporabe kao dijagnoze za medicinske / mentalne zdravstvene poremećaje. Cross Dresser zamijenio je transvestit, vidi gornju definiciju.





Vodič za obuku mladih radnika LGBTIQ

3.1. Aktivnosti obuke

Europsku uniju osnovali su 1993. godine članovi osnivači Njemačka, Francuska, Italija, Nizozemska, Belgija i Luksemburg kako bi nadgledali njihovu političku i ekonomsku integraciju, i od tada je narasla na 27 zemalja članica. EU je sada treća najveća svjetska ekonomija nakon Kine i SAD-a i stvara oko 1/6 globalnog BDP-a. EU je uspješno promovirala ljudska prava i jednakost putem svoje Carinske unije, unutarnjeg jedinstvenog tržišta, pravnog okvira i zakonodavstva. Međutim, unatoč snažnom zakonodavstvu, diskriminacija LGBTIQ zajednice i dalje traje. 2020. godine EU je službeno uspostavila i prihvatila Strategiju za ravnopravnost LGBTIQ 2020-2025, koja je prva strategija Komisije za ravnopravnost LGBTIQ i ispunjava obvezu Europske komisije za izgradnju Unije za ravnopravnost.

Jedna od agencija koja promiče raznolikost i uključenost u EU je SALTO Youth, koji obuhvaća 7 centara za resurse širom EU27. SALTO Youth potiče i promiče raznolikost na nacionalnoj i europskoj razini te nudi različite mogućnosti mladima, poput obuke i resursa, da podrže njihov razvoj. Tijekom godina, SALTO je organizirao mnoge treninge i izgradio biblioteku resursa koja obuhvaća radove na područjima kao što su inkluzija, raznolikost, LGBTQ zajednica, međugeneracijsko učenje, NEET i poduzetništvo. SALTO olakšava obuku u svim zemljama EU27 i nekim susjednim regijama, poput Gruzije, Armenije, Turske i Jordana, kako bi odredio nekoliko mjesta.

Za aktivnosti obuke SALTO Youth kombinira raznolikost i uključivanje kako bi podržao LGBTIQ zajednicu, koristeći resurse organizacija poput IGLYO, globalna mreža koja pruža podršku LGBTIQ zajednici od 1984., Safezone, koju su stvorili Meg Bolger i Sam Killermann 2013. godine, a koja pruža resurse i ideje za aktivnosti, i Lavander Health, koji se fokusira na zdravstvena pitanja unutar LGBTIQ zajednice. Aktivnosti obuke SALTO mladih za LGBTIQ zajednicu pokrivaju različite teme, poput vodstva, zagovaranja i osnaživanja, i pružiti siguran i inkluzivan prostor mladima za razmjenu svojih iskustava i međusobnu podršku. Ti su napori ključni za promicanje ravnopravnosti i uključenosti unutar EU-a i šire i prilagođeni su projektu The Choice Is Yours.



Aktivnost treninga:	Aktivnost pripovijedanja
Cilj:	Pružiti platformu za LGBTQ + pojedince za razmjenu svojih osobnih priča i iskustava u sigurnom i podržavajućem okruženju.
Trajanje:	60-90 minuta
Materijali:	Papir, markeri, ljepljive bilješke i olovke
Upute:	1. Započnite uvođenjem aktivnosti i njenog cilja. 2. Uvesti studiju slučaja o Johanu, 15-godišnjoj gay osobi koja se suočila s problemima i poteškoćama u školi i zajednici u cjelini. Navedite kratak pregled Johanove priče i pozovite sudionike da razmisle o njegovim iskustvima. 3. Zatražite od svakog sudionika da podijeli osobnu priču ili iskustvo vezano za njihov LGBTIQ identitet. Oni to mogu zapisati na ljepljivu notu i objaviti na flipchart papiru. 4. Nakon što su svi dijelili, grupirajte priče na temelju tema ili sličnosti. 5. Olakšajte raspravu oko zajedničkih tema koje su proizašle iz priča. Upotrijebite studiju slučaja Johana kako biste potaknuli raspravu i postavili pitanja poput: • Koji su neki od izazova s kojima su suočeni LGBTQ + pojedinci u podijeljenim pričama, uključujući Johanovu priču? • Koje su neke od uobičajenih zabluda koje ljudi imaju o LGBTQ + zajednici i kako utječu na pojedince poput Johana? • Kako možemo podržati LGBTQ + pojedince u našoj zajednici, uključujući Johana? 6. Zaključite aktivnost poticanjem sudionika da slave svoj pojedinačni identitet i podsjećaju ih da su njihove priče važne.

Podrška pitanjima za Johana:	1. Možete li nam reći o vremenu u kojem ste se osjećali ponosno na svoj LGBTIQ identitet? 2. Koji su neki od izazova s kojima ste se suočili kao gay pojedinac i kako ste se nosili s njima? 3. Kakvu ste podršku dobili od svoje zajednice i kako vam je to pomoglo? 4. Što želite da vaši saveznici znaju o vašim iskustvima i kako vas mogu bolje podržati? 5. Kako možemo slaviti i počastiti vaš pojedinačni identitet i stvoriti inkluzivniju i podržavajuću zajednicu za LGBTQ + pojedince poput vas?
Dodatni komentari:	Općenito, aktivnost ima za cilj stvoriti sigurno i podržavajuće okruženje za pojedince koji će dijeliti svoja iskustva i slaviti svoj identitet. Također pruža mogućnost saveznicima da razumiju izazove s kojima se suočava LGBTIQ zajednica, uključujući one istaknute u studiji slučaja i kako mogu pružiti podršku.



Aktivnost treninga:	Norma kritika: Izazivanje društvenih pritisaka
Cilj:	Pomoći mladim radnicima i LGBTIQ mladima da prepoznaju i osporavaju društvene norme koje mogu ograničiti samoizražavanje i ometati napredak.
Trajanje:	60-90 minuta
Materijali:	Papir i markeri, ljepljive bilješke, materijal o kritici norme (izborni)
Upute:	1. Uvod (10 minuta) • Dobrodošli sudionici i objasnite cilj aktivnosti. • Stvorite siguran i ne-sudski prostor do naglašavanje važnost poštivanja mišljenja i iskustava jednih drugih. • Zamolite svakog sudionika da se predstavi i podijelite jednu stvar za koju se nadaju da će naučiti iz aktivnosti. 2. Razumijevanje normi (20 minuta) • Napišite riječ "NORM" u sredinu flipcharta. • Zamolite sudionike da podijele primjere normi koje su im poznate i napišu ih na ljepljivim bilješkama. • Grupirajte ljepljive bilješke prema kategorijama normi (npr. Spol, seksualnost, rasa, religija). • Raspravite o utjecaju normi na pojedince i društvo i kako one mogu biti ograničavajuće. 3. Uvod u normu Kritika (20 minuta) • Na novi flipchart napišite naslov "Norm Criticism." • Objasnite da je kritika normi pristup ispitivanju normi i njihov utjecaj na pojedince i društvo. • Raspravite o razlici između ispitivanja razbijača normi u odnosu na ispitivanje samih normi. • Naglasak važnost prepoznavanja dinamike snage i privilegija koje stvaraju određene norme.

	4. Grupna rasprava (20-40 minuta) • Olakšajte grupnu raspravu o kritici norme i njezinim implikacijama. • Postavite pitanja poput: a. Kako norma kritika može pomoći pojedincima i društvu? b. Koji su potencijalni izazovi norme kritike? c. Kako se kritika norme može primijeniti za podršku LGBTQ mladima? d. Kako možemo upotrijebiti kritiku norme za stvaranje inkluzivnijeg i prihvatljivijeg društva? 5. Zaključak (5-10 minuta) • Sažeti ključni potezi iz aktivnosti. • Hvala sudionicima na njihovom doprinosu i potaknite ih da nastave istraživati normu kritike u svom radu i osobnom životu. • Osigurajte resurse za daljnje čitanje ili podršku (npr. Pružite normu kritike, LGBTQ podršku organizacije).
Dodatni komentari:	Ova se aktivnost može prilagoditi tako da uključuje studije slučaja ili osobne priče mladih koji su iskusili negativan utjecaj društvenih normi.

Aktivnost treninga:	Mapiranje naših LGBTIQ identiteta
Cilj:	Stvoriti siguran i inkluzivan prostor za LGBTIQ mladež za istraživanje i raspravu o njihovom identitetu, promovirati empatiju i razumijevanje različitih LGBTIQ iskustava, i identificirati načine za stvaranje inkluzivnijeg okruženja za sve LGBTIQ pojedince.
Trajanje:	90-120 minuta
Materijali:	Papir i markeri, ljepljive bilješke
Upute:	1. Započnite uvođenjem cilja aktivnosti i postavljanjem temeljnih pravila za respektabilnu komunikaciju i povjerljivost. Objasnite da je cilj stvoriti siguran i inkluzivan prostor u kojem će se svi osjećati ugodno dijeleći svoja iskustva. 2. Podijelite sudionike u male skupine od 3-4 osobe i dajte svakoj grupi veliki list papira i markera. 3. Zamolite svaku skupinu da nacrtaju kartu svog LGBTIQ identiteta, uključujući različite aspekte njihovog identiteta kao što su seksualna orijentacija, rodni identitet, rodna ekspresija, romantična orijentacija itd. Sudionici mogu koristiti simbole, boje, ili riječi koje predstavljaju različite dijelove njihovog identiteta. 4. Nakon dovršetka karata, zamolite svaku grupu da podijeli svoju kartu s ostalim sudionicima. Potaknite ih da objasne što svaki simbol ili riječ predstavljaju i kako se odnosi na njihov identitet. 5. Nakon što su sve grupe podijelile svoje karte, zamolite sudionike da napišu na ljepljivim bilješkama sve zajedničke ili razlike koje su primijetili na različitim kartama. Ljepljive bilješke mogu staviti na veliku ploču ili zid. 6. Olakšajte grupnu raspravu oko utvrđenih sličnosti i razlika. Zamolite sudionike da podijele svoje misli i iskustva vezana uz ove zajedničke razlike i razlike.

	7. Raspravite o načinima stvaranja inkluzivnijeg okruženja za sve LGBTIQ pojedince, na temelju utvrđenih zajedništva i razlika. Sudionici mogu zapisati svoje ideje o ljepljivim bilješkama i staviti ih na ploču ili zid.
Pitanja o kratkim pitanjima:	1.Što ste naučili o sebi i drugima kroz ovu aktivnost? 2.Kako vam je ta aktivnost pomogla da razumijete različita LGBTIQ iskustva? 3.Što možemo učiniti da stvorimo inkluzivnije okruženje za sve LGBTIQ pojedince?
Zamotavanje:	Hvala svima što sudjeluju i dijele svoja iskustva. Potaknite sudionike da nastave istraživati svoje LGBTIQ identitete i biti otvoreni za učenje od drugih. Podsjetite ih da svi imamo jedinstvena iskustva i važno je poštovati i slaviti naše razlike.



*ALL IN THIS
TOGETHER!*

3.2. Potraga za poslom

Pretraživanje posla može biti zastrašujući proces, posebno za LGBTIQ mlade koji se mogu suočiti s dodatnim izazovima i diskriminacijom na radnom mjestu. Za tražitelje posla za LGBTIQ važno je znati svoja prava i tražiti poslodavce koji daju prednost raznolikosti i uključivanju. Portal Eures (<https://bit.ly/3Zu6WXS>) je sjajno polazište za traženje posla u Europi, jer nudi resurse i smjernice za život i rad u EU. Uz to, tražiteljima posla za LGBTIQ može biti korisno tražiti portale za traženje posla i resurse specifične za njihovu zajednicu. Na primjer,

- LGBT jobs: odbor za zapošljavanje posebno fokusiran na promicanje mogućnosti zapošljavanja za LGBTIQ pojedince širom Europe (<https://www.lgbtjobs.eu/>);
- Ponos. Karijere: odbor za zapošljavanje koji se fokusira na promicanje mogućnosti zapošljavanja od poslodavaca koji aktivno žele stvoriti inkluzivno radno okruženje za LGBTIQ pojedince (<https://pride.careers/>);
- OUTBorient: profesionalno web mjesto za društveno umrežavanje koje povezuje LGBTIQ profesionalce s poslodavcima i karijernim mogućnostima diljem Europe (<https://outburo.com/>).

Kako bi se usredotočio i pronašao pravi posao za vještine koje posjeduje, od vitalnog je značaja da tražitelj posla ima na umu brojne stvari kako bi uspio, a zatim, naravno, i zadržao taj posao jednom kad ga nađe. Postoje agencije za zapošljavanje koje vam mogu pomoći u pronalaženju pravog posla i postoje mnogi resursi dostupni putem različitih tražilica kao što su bing, google, yahoo i tako dalje. Profesionalna udruženja i grupe, poput Nacionalne gospodarske komore LGBT (<https://www.nglcc.org/>) i vanjski i jednaki advokati na radnom mjestu (<https://outandequal.org/>) može pružiti mogućnosti umrežavanja i resurse za tražitelje posla LGBTIQ. Prema Caroline Ceniza-Levine i Connie Thanasoulis-Cerrachio, postoji šest koraka za traženje posla kojima se svi moraju prilagoditi kako bi dobili pravi posao koji odgovara vašem skupu vještina, a također onaj koji vam može omogućiti daljnji razvoj. Ovih šest koraka su:

- identificiranje cilja,
- stvaranje snažne marketinške kampanje (ovih dana su alati za društvene medije lako dostupni za ovu aktivnost),

- istraživanje,
- umrežavanje i intervjuiranje (mnoge web stranice za regrutovanje objavit će tehnike intervju i vještine za razvoj),
- ostati motiviran,
- pregovaranje i zatvaranje ponude za posao (, web stranice za zapošljavanje mogu vam pomoći, a mogu postojati i veze do drugih web stranice putem EURES-a i Euro Deska unutar Europe).

Pored toga, tražitelji posla LGBTIQ trebali bi biti svjesni svojih zakonskih prava na radnom mjestu. Agencija EU za temeljna prava (<https://fra.europa.eu/en>) pruža informacije o zakonima i resursima za diskriminaciju za prijavljivanje diskriminacije ili uznemiravanja na radnom mjestu. Također je važno istražiti potencijalne poslodavce i postavljanje radnih mjesta za crvene zastave, poput nedostatka raznolikosti i politika uključivanja.

Ako ste transrodni ili ne-binarni, možete se suočiti s jedinstvenim izazovima tijekom postupka traženja posla. Mreža Transrodna Europa (<https://tgeu.org/>) nudi resurse i podršku transrodnim i ne-binarnim pojedincima širom Europe. Web stranica EURES (<https://bit.ly/3Zu6WXS>) također pomaže u statistikama i podacima o potencijalnim poslovima u Europi.

3.3. Predložak CV predloška

U Europi postoji standardni životopis koji pomaže tražiteljima posla diljem EU27. Ovo je Europass CV predložak koji vam omogućuje razmjenu svojih vještina i postignuća.

Moguće je stvoriti svoj životopis putem ove web stranice iz EU -

<https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv>

3.4. Predložak aplikacije

Europass CV izvrstan je dokument koji će vam pomoći u stvaranju predloška za prijavu. Iako su mnogi predmeti u vašoj prijavi standardni, važno je imati na umu da je prijava usmjerena prema poslodavcu i vještinama koje traže. Stoga, svaka će prijava biti jedinstvena i ne može biti standardno pismo prijave jer ćete trebati reći potencijalnom poslodavcu kako i gdje možete dodati vrijednost njihovoj organizaciji s vještinama koje ste posjedovati.

Također, ne bojte se reći da želite učiti i rasti unutar organizacije i imati koristi od organizacije tijekom učenja. Svi poslodavci vole takve proaktivne pokušaje i vizije potencijalnih zaposlenika. Postoji nekoliko pitanja koja morate postaviti sebi kako biste razvili svoje prijavno pismo i usmjerili ga prema svakom pojedinom poslodavcu. Ova pitanja su:

- Kako pišete snažnu prijavu za posao?
- Što poslodavac traži?
- Koje vještine imam u skladu sa svim ili većinom kriterija navedenih u poslodavca opis posla.
- Kako mogu poboljšati i pridonijeti organizaciji / odjelu poslodavca?

Nakon što odgovorite na ova pitanja, vaša će se prijava isticati od drugih i povećati potencijal intervjua. Upravo u fazi intervjua možete impresionirati poslodavca i zaposliti se.

3.5. Priprema intervjua

Mnogi se brinu i nerviraju zbog intervjua. Morate se sjetiti da je najbolja osoba koja vas poznaje tako i tijekom intervjua, dok ste uljudni i profesionalni, budite mirni i samo budite sami. Osmijehnite se često kada odgovarate na pitanja, a da ne ostavljate dojam da ste samopouzdana. Intervjui trebaju malo pripreme, a ovih dana postoji mnogo mjesta odakle možete saznati više o pripremi intervjua.

Mnogi poslodavci ovih dana slijede sustav intervjua poznat kao STAR metoda. To znači da će se njihova pitanja temeljiti na:

- specifična situacija,
- zadatak,
- akcija,
- rezultat.

Za to mogu imati standardna pitanja poput:

- " Možete li mi reći o sebi? "
- " Što vas je privuklo našoj tvrtki? "
- " Opišite svoje najveće postignuće u svojoj prethodnoj ulozi. "
- " Koje su vaše snage? "
- " Koji su vam ciljevi za budućnost? "
- " Zašto želite napustiti svog trenutnog poslodavca? "

Ako ste bili nezaposleni ili ste svježi izvan fakulteta / sveučilišta, posljednje pitanje može se malo razlikovati ovisno o vašoj trenutnoj situaciji. Ako se pripremite i date potencijalne odgovore na ovih 6 pitanja, vjerojatni uspjeh na intervjuu znatno će se povećati. Tijekom intervjua dobro je zapamtiti neka ključna pitanja i slijediti ovu smjernicu:

- Strukturirajte svoj odgovor na način koji ima smisla. Držite se prošloga sadašnjeg budućeg formata i svi ste dobri!
- Neka bude relevantno i kratko (1-2 minute max). Nitko ne želi čuti cijelu vašu životnu priču.
- Spomenite bilo koja od vaših najboljih postignuća i relevantna radna iskustva.

Planiranje intervjua je vrlo važno. Nazovite prijatelja ili rođaka da radi s vama i vježbajte odgovore na gornjih 6 pitanja.

“Ako ne planirate, planirate propasti”

Benjamin Franklin.

3.6. Europass/Youthpass

Kao što je već spomenuto, Europass će vam omogućiti da istaknete svoje vještine i postignuća u jednom dokumentu. Ovisno o vašem iskustvu i mjestu gdje se nalazite u trenutnoj fazi karijere, Europass / Youthpass može biti dugačak nekoliko stranica. Općenito, to je oko 3-6 stranica, osim ako niste akademski i plodan istraživač, u kojem će slučaju životopis naići na više stranica na kojima ćete istaknuti sve svoje publikacije i rad.

Europass / Youthpass koristan je dokument čak i kada želite studirati unutar EU27 ili volontirati za određene položaje. Oni koji vas možda žele zaposliti vidjet će vaše vještine i postignuća i moći će odlučiti odgovaraju li vaše trenutne kompetencije onome što organizacija traži u zadacima koje mogu su se oglašavali.

Osim što pruža jasan pregled vaših vještina i dostignuća, Europass i Youthpass mogu također pomoći u demonstriranju vaših jezičnih sposobnosti, kako vam omogućuju da opišete svoje znanje na različitim jezicima koristeći Zajednički europski referentni okvir za jezike (CEFR).

Općenito, dobro strukturiran Europass ili Youthpass može vam pomoći da se istaknete od ostalih podnositelja zahtjeva i povećate svoje šanse da budete odabrani za priliku za koju se prijavite.

Vodič za poslodavce

4.1. Preporuke

Stvaranje sveobuhvatne politike ljudskih resursa koja uključuje zaposlenike LGBTIQ-a važan je korak u stvaranju inkluzivnijeg i pravednijeg radnog mjesta. Takva politika može pomoći da se osigura da se prema svim zaposlenicima postupa pošteno i s poštovanjem, bez obzira na njihovu seksualnu orijentaciju ili rodni identitet.

Evo nekoliko ključnih komponenti koje dobra LGBTIQ-inkluzivna politika ljudskih resursa može uključivati:

- **Nediskriminacija:** Politika bi trebala izričito zabraniti diskriminaciju zaposlenika na temelju seksualne orijentacije ili rodnog identiteta. To bi trebalo uključivati jezik koji pokriva sve aspekte zapošljavanja, poput zapošljavanja, napredovanja, plaća i drugih uvjeta zaposlenja. Važno je napomenuti da mnoge zemlje i države imaju zakone koji zabranjuju diskriminaciju na temelju seksualne orijentacije ili rodnog identiteta, stoga je važno konzultirati se s pravnim stručnjacima kako bi se osiguralo da je politika u skladu sa svim primjenjivim zakonima.
- **Uznemiravanje:** Politika bi trebala zabraniti uznemiravanje zaposlenika LGBTIQ-a i pružiti smjernice o tome što predstavlja uznemiravanje i kako to prijaviti. Uznemiravanje može biti u mnogim oblicima, poput verbalnog zlostavljanja, fizičkog napada ili objavljivanja uvredljivih materijala. Politika bi trebala jasno dati do znanja da se takvo ponašanje neće tolerirati i da će biti posljedica za uključivanje u takvo ponašanje. Također je važno osigurati resurse, poput programa pomoći zaposlenima ili imenovane osobe u koju treba ići, za zaposlenike koji imaju uznemiravanje.
- **Prednosti:** Politika bi trebala osigurati da zaposlenici LGBTIQ-a imaju pristup istim prednostima kao i njihovi kolege koji nisu LGBTIQ, uključujući zdravstveno osiguranje, obiteljski dopust i druge pogodnosti. To uključuje osiguranje da zdravstveno osiguranje pokriva usluge povezane s rodnom tranzicijom, ako ga je zaposlenik zatražio.

- **Dress code:** Politika bi trebala omogućiti zaposlenicima da se odijevaju na način koji je u skladu s njihovim rodnim identitetom, a pritom se još uvijek pridržavaju profesionalnih standarda tvrtke. To znači da bi zaposlenici transrodnih osoba trebali biti u mogućnosti nositi odjeću koja je u skladu s njihovim rodnim identitetom i od njih se ne bi trebalo zahtijevati da se podudaraju s tradicionalnim rodnim pravilima.
- **Prostori i drugi sadržaji:** Politika bi trebala osigurati da zaposlenici imaju pristup zahodima i drugim objektima koji su u skladu s njihovim rodnim identitetom. To znači da bi zaposlenici trebali biti u mogućnosti koristiti zahod koji odgovara njihovom rodnom identitetu, bez obzira na spol naveden u njihovim identifikacijskim dokumentima.
- **Podrška:** Politika bi trebala pružiti resurs za zaposlenici tražeći podršku diskriminaciji i podršku mentalnom i fizičkom zdravlju.
- **Obrazovanje i osposobljavanje:** Redovita obuka menadžmenta i zaposlenika o politici i važnosti inkluzivnosti. Ovi treninzi trebali bi imati za cilj educirati zaposlenike o pitanjima LGBTIQ i osigurati da zaposlenici razumiju njihove odgovornosti u skladu s politikom.
- **Komunikacija:** Redovita komunikacija o važnosti inkluzivnosti i politike na razini cijele tvrtke. To bi moglo uključivati redovita ažuriranja na web stranici tvrtke ili biltene, kao i sastanke na razini cijele tvrtke kako bi se raspravljalo o politici i omogućila ažuriranja o njezinoj provedbi.
- **Proslavite raznolikost i inkluzivnost:** Proslavite LGBTIQ Month History, Pride Days kao i svi drugi nacionalni i važni dani u kalendaru. Ovo bi bio veliki poticaj među zaposlenicima za podizanje svijesti o LGBTIQ problemima tijekom cijele godine. Uključivanje zaposlenika LGBTIQ i ne-LGBTIQ u slavljenje tih događaja može povećati utjecaj politika inkluzije i poboljšati međusobno razumijevanje.

Važno je također zapamtiti da same politike nisu dovoljne za stvaranje zaista uključivog i pravednog radnog mjesta. Kao što sam već spomenuo, također je važno aktivno raditi na stvaranju inkluzivne kulture, koja uključuje edukaciju organizacije o LGBTIQ problemima, redovito traženje povratnih informacija od zaposlenika, i poduzimanje koraka kako bi se svi osjećali sigurno i poštovani na radnom mjestu.

4.2. Zapošljavanje bez pristranosti

RZapošljavanje bez pristranosti važan je koncept u procesu zapošljavanja koji pomaže da se svim kandidatima pruži jednaka prilika za uspjeh. To uključuje poduzimanje koraka za uklanjanje pristranosti u svim fazama procesa zapošljavanja, od slanja radnih mjesta i probira podnositelja zahtjeva do konačnih intervjua i odluka o zapošljavanju.

Neke uobičajene prakse koje se koriste u zapošljavanju bez pristranosti uključuju:

- Korištenje radnih mjesta koja izbjegavaju jezik koji bi se mogao smatrati diskriminirajućim ili isključivim.
- Screening nastavlja "slijepo" tako da tim koji zapošljava ne vidi ime ili druge identifikacijske podatke kandidata.
- Razvijanje strukturiranih pitanja za intervjue koja se odnose na posao i izbjegavanje postavljanja osjetljivih tema koje nemaju veze sa položajem.
- Provođenje različitih panela za zapošljavanje.
- Korištenje dosljednih kriterija ocjenjivanja za sve kandidate.
- Omogućite nesvjesnu pristranost trening svima koji su uključeni u proces zapošljavanja kako bi postali svjesni nesvjesnih pristranosti koje mogu imati i kako ih prevladati.
- Pitajući ispitanike kako bi ih radije zvali ili spomenuli prije nego što započnu razgovor za posao.

Proces zapošljavanja bez pristranosti važan je kako bi se osigurali pravednost, transparentnost i jednaki uvjeti za sve kandidate. Ovo je važno za organizaciju da privuče raznoliku i talentiranu radnu snagu, koja može donijeti nove perspektive i nove ideje, a u konačnici i imati koristi od organizacije.

4.3. Kako pripremiti inkluzivni opis posla

Evo nekoliko koraka koje možete poduzeti za pripremu inkluzivnog opisa posla:

- Koristite jezik koji je rodno neutralan i izbjegava stereotipe. Na primjer, umjesto da koristite "on / him" ili "ona / ona", koristite "oni / oni" ili jednostavno izbjegavajte potpuno korištenje zamjenica.

- Budite konkretni u pogledu kvalifikacija potrebnih za posao i izbjegavajte korištenje pretjerano širokog ili nejasnog jezika koji bi se mogao tumačiti na različite načine.
- Izbjegavajte korištenje riječi ili izraza koji bi se mogli smatrati isključenim, poput "kulture fit" ili "idealnog kandidata."
- Izbjegavajte korištenje izraza kao što su muževi / žene koji pretpostavljaju rodnu identifikaciju, ali ih zamijenite s "supružnicima / partnerima" koji su inkluzivniji.
- Izbjegavajte uvrštavanje "materinstva / očinstva" u opise poslova, jer se može smatrati diskriminirajućim na temelju seksualne orijentacije. Ali koristite izraze kao što je "roditeljski dopust" ili "roditeljski slobodni trenutak" koji su prihvaćeni.
- Uključite izjavu koja upućuje na to da je tvrtka poslodavac s jednakim mogućnostima i pozdravlja prijave svih kvalificiranih pojedinaca, bez obzira na njihovu rasu, spol, seksualnu orijentaciju, religiju, invaliditet, ili druge karakteristike zaštićene zakonom.
- Uključite izjavu o tome koliko su raznolikost i uključenost važni za tvrtku i kako tvrtka cijeni raznoliku radnu snagu.
- Koristite inkluzivnu terminologiju i slike u oglasima za posao, kao što su slike raznolik grupe.
- Budite uključeni u svoje kanale za zapošljavanje i zapošljavanje.
- Budite uključeni u svoj postupak intervjua, pitanja i procjene, izbjegavajući pristranost i stereotip.

Zapamtite, inkluzivni opisi poslova mogu povećati raznolikost vašeg podnositelja zahtjeva, što može dovesti do boljeg tima i boljih rezultata za vašu tvrtku

4.4. Kako imati proces odabira na inkluzivan način?

Prilikom razgovora s kandidatima za posao važno je izbjegavati postavljanje pitanja koja ih diskriminiraju na temelju njihovih zaštićenih karakteristika, poput njihove seksualne orijentacije ili rodnog identiteta. Evo nekoliko primjera pitanja intervjua koja su prikladna i ne diskriminiraju:

- Možete li nam reći svoje iskustvo i kvalifikacije za ovu poziciju?
- Kako se nosite s izazovima u svom radu?
- Kako si prioritet i upravljate svojim zadacima i odgovornostima?
- Možete li opisati vrijeme kada ste morali raditi s timom kako biste riješili težak problem?

- Možete li dati primjer projekta koji ste vodili i ishod? Možete li opisati svoj stil upravljanja?
- Što smatrate najvećim izazovom s kojim se suočava ova industrija / polje i kako biste se riješili?
- Kako pristupate radu u raznovrsnom okruženju?
- Kako vidite da doprinosite misiji i vrijednostima naše tvrtke?

Ova se pitanja usredotočuju na kvalifikacije, vještine, iskustvo i stil rada kandidata, a ne na njihove osobne karakteristike ili stil života. Oni se također ne pitaju o zaštićenim karakteristikama prema zakonima diskriminacije. Imajte na umu da se zakoni razlikuju ovisno o državi i regiji i trebali biste se posavjetovati s pravnim stručnjacima kako biste osigurali da su pitanja vašeg intervjua u skladu sa zakonom.

Također je važno izbjegavati pretpostavke ili stereotipe o kandidatu na temelju njihove seksualne orijentacije ili rodnog identiteta. Ne sudite o izgledu kandidata da biste vidjeli može li to biti dobro za vaše poslovanje.

Imajte na umu vlastite pristranosti i prema svim kandidatima postupajte s poštovanjem i korektnošću.

4.5. Studije slučaja

Mnogo je poslodavaca koji su poduzeli korake za stvaranje inkluzivnih i pravednih radnih mjesta za zaposlenike LGBTIQ-a. Neki primjeri tvrtki za koje se smatra da su dobri LGBTIQ poslodavci uključuju:

- **Google:** Google je prepoznat po svojim naporima da stvori podržavajuće i uključivo radno mjesto za zaposlenike LGBTIQ-a. Tvrtka nudi domaće partnerske pogodnosti, rodne neutralne kupaonice i grupe resursa za zaposlenike LGBTIQ-a. Google također postiže visoke rezultate na Indeksu jednakosti korporacija za ljudska prava.
- **IBM:** IBM je prepoznat po svojim naporima da stvori podržavajuće i uključivo radno mjesto za zaposlenike LGBTIQ-a. Tvrtka nudi domaće partnerske pogodnosti, rodno neutralne kupaonice i grupe resursa za zaposlenike LGBT-a. IBM također postiže visoku ocjenu indeksa jednakosti korporacija za ljudska prava.

- **Amazon:** Amazon je prepoznat po svojim naporima da stvori podržavajuće i uključivo radno mjesto za zaposlenike LGBTIQ-a. Tvrtka nudi domaće partnerske pogodnosti, rodne neutralne kupaonice i grupe resursa za zaposlenike LGBTIQ-a. Amazon također postiže visoke rezultate na Indeksu jednakosti korporacija za ljudska prava
- **Deloitte:** Deloitte je prepoznat po svojim naporima da stvori podržavajuće i uključivo radno mjesto za zaposlenike LGBTIQ-a. Tvrtka nudi domaće partnerske pogodnosti, rodne neutralne kupaonice i grupe resursa za zaposlenike LGBTIQ-a. Deloitte također postiže visoku ocjenu indeksa jednakosti korporacija za ljudska prava.

Vrijedi napomenuti da ovo nije iscrpan popis i da postoje mnoge druge tvrtke za koje se smatra da su dobri LGBTIQ poslodavci. Uz to, Kampanja za ljudska prava (HRC) Indeks korporativne jednakosti, spomenut u većini primjera, smatra se referentnim vrijednostima za LGBT-inkluzivne politike i prakse za američke tvrtke. Također, ove tvrtke daju dobar primjer inkluzivnog okruženja koje mogu usvojiti manje tvrtke jer nisu sve tvrtke velike.

4.6. Biti odgovoran poslodavac

Ako ste velika ili mala tvrtka koja radi sa zaposlenicima, evo nekoliko savjeta koji će vam pomoći u stvaranju inkluzivnog i pravičnog radnog mjesta i biti odgovoran poslodavac:

- Shvatite i udovoljite zakonima i propisima koji se odnose na prava LGBTIQ: familizira sami s lokalnim, državnim i saveznim zakonima i propisima koji se odnose na prava LGBTIQ, poput zakona koji zabranjuju diskriminaciju na temelju seksualne orijentacije ili rodnog identiteta. To će vam pomoći da vaša tvrtka bude u skladu sa svim primjenjivim zakonima i propisima.
- Razviti sveobuhvatnu politiku o pravima zaposlenika koja uključuje LGBTIQ: Razviti sveobuhvatnu politiku o pravima LGBT-a koja jasno utvrđuje predanost tvrtke nediskriminaciji, zabranjuje uznemiravanje, i osigurava da svi zaposlenici imaju pristup istim prednostima i mogućnostima. Iako imate malo zaposlenika, to vam je jasno politika može pomoći vam da stvorite inkluzivno radno mjesto i pojasnite da diskriminacija nije prihvaćena.
- Stvorite inkluzivnu kulturu na radnom mjestu: Stvorite inkluzivnu kulturu na radnom mjestu koja pozdravlja i podržava sve zaposlenike. To bi moglo uključivati pružanje obuke zaposlenika o LGBTIQ problemima, stvaranje grupa resursa za zaposlenike i redovito traženje povratnih informacija od svih zaposlenika kako bi se osiguralo da se osjećaju sigurno i poštuju na radnom mjestu.

- Imajte na umu jezik i terminologiju: Imajte na umu jezik i terminologiju koji se koriste prilikom zapošljavanja i rada sa zaposlenicima LGBTIQ-a. Koristite inkluzivni i poštovani jezik i izbjegavajte korištenje jezika koji bi se mogao smatrati uvredljivim ili pogrdnim.
- Upoznajte se s LGBTIQ pravima i slobodama: naučite i povećajte svijest o LGBTIQ pravima i slobodama među svojim zaposlenicima, prihvatite različitost i prihvaćanje i pružite mogućnost ljudima da se osjećaju dobrodošli, prepoznati i prihvaćeni na svom radnom mjestu.
- Budite otvoreni i fleksibilni: Budite otvoreni i fleksibilni u radu sa svim zaposlenicima. Na primjer, ako zaposlenik zatraži slobodno vrijeme za operaciju vezanu za prijelaz spolova, budite spremni udovoljiti tom zahtjevu.
- Budite svjesni i aktivno promovirajte LGBTIQ uključivanje: Budite svjesni prava i potreba zaposlenika LGBTIQ-a, aktivno promovirajte LGBTIQ uključivanje i budite saveznik. Pobrinite se da svi zaposlenici znaju da se diskriminacija i uznemiravanje neće tolerirati i da zaposlenici LGBTIQ-a budu zaštićeni politikom nediskriminacije tvrtke.
- Imajte na umu privatnost: Poštujte privatnost zaposlenika i ne dijelite osobne podatke povezane sa njihovom seksualnom orijentacijom ili rodnim identitetom bez njihovog pristanka.
- Budite resurs za svoje zaposlenike: Budite resurs za svoje zaposlenike LGBTIQ i pomozite im da se povežu organizacije i resurse koji im mogu pružiti podršku.
- Vodite primjerom: Vodite se primjerom i osigurajte da svi zaposlenici znaju da se diskriminacija i uznemiravanje neće tolerirati te da zaposlenici LGBTIQ-a štite politiku nediskriminacije tvrtke.

Imajte na umu da stvaranje zaista inkluzivnog i pravednog radnog mjesta zahtijeva napor i predanost te da je to proces koji je u tijeku. Budite otvoreni za povratne informacije i budite spremni uvesti promjene kako bi poboljšali radno mjesto za sve zaposlenike. I ne oklijevajte tražiti vanjsku podršku ili savjet, poput savjetovanja s pravnim ili HR stručnjacima, ili pronalaženja lokalnih LGBTIQ organizacija koje bi pomogle voditi i poboljšati postupak.



4.7. Suočavanje sa zdravstvenom i kriminalnom provjerom

Poslodavci mogu provesti pozadinske provjere kandidata za posao ili sadašnjih zaposlenika iz različitih razloga, kao što su provjera povijesti obrazovanja i zaposlenja, radi provjere kaznenih prijava, ili osigurati da pojedinac ima zakonske uvjete za rad u zemlji.

Evo nekoliko koraka koje poslodavac može poduzeti tijekom provođenja pozadinskih provjera:

- Dobijte pismeni pristanak podnositelja zahtjeva ili zaposlenika prije provođenja pozadinske provjere. To se može učiniti putem obrasca za autorizaciju pozadinske provjere.
- Ograničite opseg provjere pozadine na informacije koje su relevantne za posao. Na primjer, ako posao ne uključuje rukovanje osjetljivim ili povjerljivim informacijama, možda neće biti potrebno provjeravati financijsku povijest ili kredit.
- Budite dosljedni u načinu provođenja pozadinskih provjera za sve kandidate za posao i zaposlenike. Na primjer, ako se provodi pozadinska provjera za jednog podnositelja zahtjeva za posao, ona bi se trebala provoditi za sve podnositelje zahtjeva za istu poziciju.

- U skladu sa svim primjenjivim lokalnim zakonima i propisima koji se odnose na pozadinske provjere.
- Slijedite sve smjernice i načela nediskriminacije i privatnosti. Vodite evidenciju i izvješća strogo povjerljivo, s pristupom samo ovlašteni osoblje.
- Obavijestite podnositelja zahtjeva ili zaposlenika o bilo kakvim negativnim informacijama koje se nalaze u pozadinskoj provjeri, pružite im mogućnost da preispitaju i osporavaju bilo kakve netočnosti i razmotre alternativna rješenja situacije.
- Vodite politiku kako se nositi s dobivenim negativnim informacijama i kako će se koristiti.

Za poslodavce je važno da razumiju da nisu sve informacije pronađene u pozadinskoj provjeri nužno relevantne ili pouzdane, pa bi ga trebalo smatrati dijelom veće slike prilikom ocjenjivanja podnositelja zahtjeva ili zaposlenika.

4.8. Kako se nositi s negativnim stavovima?

Suočavanje s negativnim stavovima na radnom mjestu može biti izazovno, ali postoje koraci koji se mogu poduzeti za rješavanje problema:

- Identificirajte izvor negativnog stava. Dolazi li od određenog pojedinca ili je to općenitiji problem unutar tima ili organizacija? Razumijevanje uzroka može pomoći u određivanju odgovarajućeg načina djelovanja.
- Otvoreno i iskreno komunicirajte s pojedincem ili timom. Potaknite ih da dijele svoje brige i pokušajte razumjeti njihovu perspektivu. Priznajte njihove osjećaje i uvjerite se da je tvrtka posvećena pružanju pozitivnog i produktivnog radnog okruženja.
- Potaknite pozitivne i konstruktivne povratne informacije. To se može postići redovitim ocjenjivanjem performansi, sastancima tima ili okvirima prijedloga.
- Potražite načine za poboljšanje radnog okruženja. To može uključivati stvari poput pružanja dodatnih mogućnosti obuke i razvoja, pružanja bolje ravnoteže između radnog i privatnog života ili poboljšanja komunikacije i suradnje unutar tima ili organizacija.

- Bavite se bilo kojim pitanjima koja mogu pridonijeti negativnim stavovima, poput lošeg upravljanja, nerealnog opterećenja ili nedostatka jasnoće u očekivanjima i komunikaciji.
- Vodite primjerom, pokazujući pozitivan stav i ponašanje, što će pomoći u stvaranju kulture pozitivnosti.
- Ako se negativan stav nastavi, možda će biti potrebno postaviti jasna očekivanja i posljedice za neispunjavanje tih očekivanja. To može uključivati treniranje, savjetovanje ili disciplinske mjere, ako je potrebno. Osigurajte besplatne konzultacijske sesije ako ste utvrdili da je na zaposlenika utjecalo uznemiravanje, diskriminacija ili bilo kakav negativan stav i iskustvo.

Važno je zapamtiti da za promjenu stavova treba vremena i dosljednosti, a iako možda neće biti moguće potpuno ukloniti negativne stavove, poduzimanje koraka za njihovo rješavanje može pomoći poboljšanju cjelokupnog radnog okruženja.

4.9. Privatnost i povjerljivost

Postoji nekoliko koraka za održavanje privatnosti i povjerljivosti na radnom mjestu:

- Provedite jasne politike i postupke za rukovanje osjetljivim informacijama.
- Educirajte zaposlenike o važnosti održavanja povjerljivosti i posljedicama kršenja zakona.
- Ograničite pristup osjetljivim informacijama samo onima kojima je to potrebno za obavljanje poslova.
- Koristite šifriranje i druge sigurnosne mjere za zaštitu osjetljivih podataka pohranjenih na računalima i drugim uređajima.
- Redovito pregledavajte pristup osjetljivim informacijama i pratite sumnjivu aktivnost.
- Imajte plan reakcije na incident u slučaju slučajnog ili neovlašteno otkrivanje podataka.
- Redovito trenirajte zaposlenici u vezi s ažuriranim politikama, smjernicama, zakonima i trendovima sigurnosti i privatnosti.
- Neka određeni službenik za privatnost riješi bilo kakva pitanja u vezi s poštivanjem zakona i kršenja koja mogu nastati.
- Imati ugovor o zaposlenicima s NDA (sporazumom o neotkrivanju podataka) radi zaštite osjetljivih podataka tvrtke.
- Uvijek slijedite zakone i propise, poput GDPR (Opća uredba o zaštiti podataka) u slučaju osjetljivih osobnih podataka.

4.10. Workplace okoliš

Održavanje različitosti bez radnog mjesta koje je stvarno uključivo nije održivo. 3

Na današnjem radnom mjestu ključno je osigurati raznolikost, jednakost i uključenost idu ruku pod ruku s politikama i ponašanjem koje je prihvatljivo i mogu ih tolerirati svi zaposlenici i temelji se na načelima tvrtke.

- Koristite pravu terminologiju za pozivanje LGBTQI osobe; Neka se identificira LGBTQI osoba i uvijek ih slušajte i poštujte; Neki transrodni pojedinci i pojedinci koji nisu u skladu s spolom koriste zamjenice koje nisu / him/njegove ili ona / ona, poput njih / njih / nasljednika ili nju / nju. Čak i možda ne bi došlo prirodno, kako ovu osobu žele nazvati, drugi bi trebali poštivati;
- Ažurirajte politike tvrtke osiguravajući da sve politike protiv uznemiravanja, maltretiranja i nediskriminacije uključuju i poštuju LGBTQI pojedince; Neki od ovih primjera mogu uključivati upotrebu dress-code-a i kupaonice koji omogućuju samoidentifikaciju prema LGBTQI rodu;
- Komunicirati poslovne politike povezane s LGBTQI uključivim praksama svim zaposlenicima, uključujući upravljanje višim razinama; Te politike moraju biti široko dostupne svim razinama zaposlenika;
- Omogućiti obuku zaposlenicima za prepoznavanje i uklanjanje diskriminacije na radnom mjestu;
- Obuka bi trebala biti kontinuirana za novo osoblje i uključiti se u tekuće obuke osoblja;
- Potaknite prijavljivanje uznemiravanja ili negativnog odnosa prema LGBTQI osobi na radnom mjestu prema višim menadžerskim razinama; Prijavljivanje uznemiravanja može se potaknuti ne samo na osobe koje su maltretirane, već i na kolege koji su prepoznali takvo ponašanje;
- Pregledati radna mjesta kako bi se osigurao rodno neutralan jezik i inkluzivnost; Uklonite bilo kakve reference na samo muške / ženske mogućnosti u unajmljivanju materijala;
- Sponzor i potaknite organizaciju inkluzivnih događaja u vašem poslovnom okruženju;
- Inspire slavlje razlike i prihvaćanja.

Najbolje prakse

Dobre prakse – unutarnje akcije:

- Komunikacija odozgo prema dolje svim zaposlenicima o važnosti politike nediskriminacije i raznolikosti (uključujući LGBTIQ ljude) i zašto je to važno za uspjeh tvrtke.
- Postupci politike raznolikosti unutar tvrtke dostupni su u obliku brošura ili na web stranici za svakog zaposlenika.
- Interna komunikacija o sudjelovanju tvrtke u događajima na LGBTIQ problemima na radnom mjestu.
- Stvaranje proizvoda i usluga usmjerenih na LGBTIQ kupce.
- Akcije za podršku stvaranju grupa zaposlenika koje podržavaju LGBTIQ pokret (ERG = Grupa resursa za zaposlenike).
- Posebni programi za podršku transrodnim ljudima u tvrtki u procesu prilagodbe spolu.
- socijalni programi su također dostupno muškim i ženskim zaposlenicima u istospolnim odnosima.
- Podrška zaposlenima muškaraca i žena koju je tvrtka poslala na dugoročne ugovore u inozemstvu koji su u istospolnim odnosima.
- Redovna obuka menadžera i zaposlenika općenito.
- Imenovanje od strane uprave tvrtke ili tima odgovornog za provođenje politike nediskriminacije prema LGBTIQ osobama na radnom mjestu.
- Stvorite i stavite na raspolaganje zaposlenicima alate za olakšavanje provedbe politike nediskriminacije, kao i za praćenje napretka u provedbi u tvrtki.
- Redovito praćenje i stvaranje plana korektivnih akcija u provedbi politike nediskriminacije za LGBTIQ osobe.

- U slučaju tvrtki koje posluju u različitim zemljama, dosljedna politika nediskriminacije za LGBTIQ ljude na radnom mjestu općenito, uzimajući u obzir pravnu situaciju u svakoj zemlji.
- Uvođenje prakse „nulte tolerancije na diskriminaciju“.
- Sastanci s LGBTIQ osobama ili stručnjacima organizirani u tvrtki kako bi se omogućilo svim zaposlenicima da bolje razumiju, suosjećaju s temom (Obrnuti mentorstvo).

Dobre prakse – vanjske akcije:

- Informacije o politici tvrtke prema LGBTIQ zaposlenicima tijekom zapošljavanja.
- Javne informacije o nediskriminacijskoj politici (uključujući LGBTIQ grupu) na web mjestu tvrtke.
- Aktivno sudjelovanje tvrtke (govornika, sponzorstva) u događajima o LGBTIQ problemima na radnom mjestu.
- Marketinške aktivnosti usmjerene na grupu kupaca LGBTIQ.
- Službeno sudjelovanje tvrtke (logo, transparenti, mediji) u događajima LGBTIQ zajednice (Parada kvalitete, LGBTIQ Film Festival, Month).
- Informiranje kupaca i poslovnih partnera o nediskriminacijskoj politici tvrtke za LGBTIQ ljude.
- Zajednički projekti s nevladinim organizacijama koji rade na LGBTIQ pitanjima.
- Sudjelovanje tvrtke u neovisnim anketama koje provjeravaju stupanj provedbe tvrtke LGBTIQ politike raznolikosti.
- Suradnja s drugim tvrtkama na poslovnoj platformi za razmjenu iskustava o LGBTIQ na radnom mjestu.
- LGBTIQ program raznolikosti dobavljača.

Gdje možete zatražiti podršku?

Poljska

Kampania Przeciw Homofobii

Adresa: Aleje Jerozolimskie 99/40, Varšava, Poljska

E-pošta: info@kph.org.pl

Telefon: + 48224236438

Web stranica: www.kph.org.pl

Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza

Adresa: ul. Wspólna 61/102, Varšava Poljska

E-pošta: kontakt@mnw.org.pl

Web stranica: www.mnw.org.pl

Fundacja Trans-Fuzja

Adresa: Stanisława Noakowskiego 10 lok. 66, Varšava, Poljska

E-pošta: kontakt@transfuzja.org

Telefon: +48510853634

Web stranica: www.transfuzja.org

Grupa Stonewall

Adresa: św. Marcin 80/82 (lok. 341), Poznań Poljska

Email: kontakt@grupa-stonewall.pl

Web stranica: www.grupa-stonewall.pl

Stowarzyszenie Kultura Równości

Adresa: ul. Kniaziewicza 28/2, Wrocław Poljska

E-pošta: kontakt@kulturarownosci.org

Telefon: +48797721189

Strona: www.kulturarownosci.org

Stowarzyszenie Różnorodności Społecznej UP-DATE

E-pošta: stowarzyszenie.update@gmail.com

Telefon: +48693145674

Web stranica: www.up-date.org.pl

Bugarska

GLAS

Adresa: 1000 Sofia, 11 Gladston, str
E-pošta: help@glasfoundation.bg
Web stranica: www.glasfoundation.bg

BGO Gemini

Adresa: 1142 Sofia, b „Vasil Levski“ № 3,
ap. 7
E-pošta: office@bgogemini.org
Telefon: +359029876872, +3590887304804
Web stranica: www.bgogemini.org

Hrvatska

Zagreb Pride

Adres: Ulica Andrije Žaje 43a, 10000 Zagreb
E-pošta info@zagreb-pride.net
Telefon: +385(0)15806560

Udruga Domino – Queer Zagreb

Adresa: Petrinjska 38, 10000 Zagreb
E-pošta: udrugadomino@gmail.com,
queerzagreb@gmail.com
Telefon: +385(0)13820019

Iskorak

Adresa: Petrinjska ulica 27, 10000 Zagreb
Telefon: +385(0)912444666

Grčka

Support Call line 11528

E-pošta: management@11528.gr
Web stranica: www.11528.gr

Lesbian and Gay Community of Greece (OLKE)

Adresa: 25 Halkokondyli street, GR-Athens
104 32, Greece
E-pošta: info@olke.org
Telefon: +306947434353, +302105237408
Web stranica: www.olke.org

Colour Youth

Adresa: Sachtouri 3, Psiri Athens, 105 53,
Greece
E-pošta: info@colouryouth.gr
Telefon: +306945583395
Web stranica: www.colouryouth.gr

Orlando LGBT

E-pošta: contact@orlandolgbt.gr
Web stranica: www.orlandolgbt.gr

The Greek Ombudsman

Adresa: 17 Chalkokondyli str. 104 32 Athens
E-pošta: synigoros.gr
Telefon: +302131306600

Reference:

- Europska agencija za temeljna prava (2019), LGBTI podaci o zemlji Grčka, Dostupno na: 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>
- OLKE (2010), Grčka: Status Lesbije, Gaya, Biseksualaca i transrodne osobe, dostupan u: https://www.ohchr.org/sites/default/files/lib-docs/HRBodies/UPR/Documents/Session11/GR/OLKE_LesbianandGayCommunityofGreece-eng.pdf



