



the choice
is **YOURS!**





Rekomendacje dla potencjalnych pracodawców i edukatorów pracujących z młodzieżą LGBTIQ+



**Współfinansowane przez
Unię Europejską**

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Spis treści

1. Wprowadzenie	1
1.1. O projekcie	1
1.2. Cele projektu	3
1.3. Cele publikacji	3
1.4. Partnerstwo	4
1.5. Perspektywy partnerów	9
1.6. Polityka UE	15
1.7. Bariery i problemy, z którymi borykają się młodzi ludzie LGBTIQ	17
2. Glosariusz	19
3. Materiały dla edukatorów i młodzieży LGBTIQ	23
3.1. Materiały warsztatowe	23
3.2. Poszukiwanie pracy	31
3.3. Wzór CV	32
3.4. Podanie o pracę	32
3.5. Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej	33
3.6. Europass/Youthpass	34
4. Przewodnik dla pracodawców	35
4.1. Rekomendacje	35
4.2. Rekrutacja bez uprzedzeń	37
4.3. Jak przygotować inkluzyny opis stanowiska pracy?	37
4.4. Jak przeprowadzić proces rekrutacji w inkluzyny sposób?	38
4.5. Studia przypadków	39
4.6. Bycie odpowiedzialnym pracodawcą	40
4.7. Sprawdzanie danych pracowników	43
4.8. Jak radzić sobie z negatywnymi zachowaniami?	44
4.9. Prywatność i poufność	45
4.10. Środowisko pracy	45
5. Dobre praktyki	47
6. Gdzie szukać wsparcia?	49
Źródła	51



*"Różnorodność jest faktem, ale włączenie to
wybór, którego dokonujemy każdego dnia.
Jako liderzy musimy jasno komunikować,
że wspieramy, a nie tylko tolerujemy
różnorodność."*

Nellie Borrero

Wprowadzenie

1.1. O projekcie

Projekt "The Choice is Yours" to partnerstwo na małą skalę w ramach programu Erasmus+, które skupia organizacje i instytucje z **Polski, Bułgarii, Chorwacji i Grecji**. Został opracowany w celu wspierania młodych ludzi LGBTIQ wchodzących na rynek pracy, poprzez edukację pracowników młodzieżowych i potencjalnych pracodawców m.in. w zakresie tworzenia środowiska pracy opartego zarówno na empatii, jak i szacunku.

W ramach projektu odbył się szereg działań, m.in. spotkanie partnerów projektu, w ramach którego wybraliśmy się na wizytę studyjną do "Stowarzyszenia Różnorodności Społecznej UP-DATE" we Wrocławiu, gdzie zgłębialiśmy dobre praktyki w zakresie wspierania młodej społeczności LGBTIQ. W Atenach odbyło się 5-dniowe szkolenie, podczas którego poznaliśmy podstawowe różnice między tożsamością płciową, ekspresją płciową, płcią przypisaną, pociągami fizycznym i emocjonalnym. Dało nam to głębsze zrozumienie społeczności i jej różnorodności. Wzięliśmy również udział w warsztatach takich jak żywa biblioteka, gdzie osoby LGBTIQ dzieliły się swoimi historiami coming outu w miejscach pracy oraz trudnościami i wyzwaniem, jakie napotykały podczas rozmów o pracę. Następnie wzięliśmy udział w warsztatach teatralnych, podczas których próbowaliśmy wcielić się w te osoby i zmierzyć się z emocjami, jakie wówczas im towarzyszyły na rynku pracy. Wzięliśmy udział w festiwalu queerowych filmów krótkometrażowych, a "Fundacja Emfasis" zaprosiła nas na wizytę studyjną, by przedstawić nam problem bezdomności w Atenach, który coraz częściej obejmuje młodych ludzi LGBTIQ wykluczanych przez rodzinę i społeczeństwo.

Powyższe działania i doświadczenia przygotowały nasze partnerstwo do opracowania niniejszej publikacji.



PRIDE!

1.2. Cele projektu

Projekt "The Choice is Yours" miał na celu wsparcie młodych ludzi z mniejszymi szansami, szczególnie tych **zagrożonych dyskryminacją i wykluczeniem społecznym**, oraz pokonanie barier, na jakie napotykają w życiu codziennym, zwłaszcza na rynku pracy. Udało nam się to osiągnąć dzięki wspólnej nauce, podnoszeniu świadomości i wiedzy oraz rozwijaniu umiejętności osób pracujących z młodzieżą LGBTIQ oraz potencjalnych pracodawców zatrudniających młodych ludzi z tej społeczności dopiero wchodzących na rynek pracy, a także dzięki wypracowaniu jednolitych standardów komunikacji i współpracy z młodzieżą LGBTIQ, opartych na **szacunku, empatii, godności i tolerancji**, które można znaleźć w niniejszej publikacji.

Dzięki realizacji projektu udało nam się:

- promować integrację społeczną, wspierać równość i sprawiedliwość;
- promować aktywne postawy obywatelskie, tolerancję oraz wiedzę i uznanie dla różnorodności społecznej;
- promować równość osób LGBTIQ;
- zapobiegać dyskryminacji.

1.3. Cele publikacji

Ta publikacja ma na celu przede wszystkim:

- **uporządkowanie wiedzy** - dotyczy to zwłaszcza rozdziału 2, w którym znajduje się glosariusz z najistotniejszymi pojęciami;
- **wspieranie osób pracujących z młodzieżą LGBTIQ** - pracowników młodzieżowych, nauczycieli i edukatorów, którzy w rozdziale 3 mogą znaleźć przydatne materiały szkoleniowe i warsztatowe, wzory dokumentów takich jak CV, podania o pracę, Europass/Youthpass oraz informacje, które mogą im pomóc we wspieraniu młodych ludzi przed rozmową kwalifikacyjną;
- **wsparcie potencjalnych pracodawców**, którzy chcą budować środowiska pracy przyjazne osobom LGBTIQ - rozdział 4 zawiera odpowiedzi na takie pytania jak: jak być odpowiedzialnym pracodawcą, jak radzić sobie z negatywnymi postawami, jak przygotować inkluzyny proces rekrutacji, a także szereg rekomendacji czy studiów przypadków;

- **wspieranie młodych osób LGBTIQ** - treści zawarte w rozdziale 3 są przydatne nie tylko dla osób pracujących z młodzieżą LGBTIQ, ale także dla samych młodych osób LGBTIQ, zwłaszcza informacje o tym jak konstruować CV i aplikację czy jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej. Dodatkowo w rozdziale 6 znajdą oni listę organizacji i instytucji, w których mogą szukać wsparcia nie tylko przy wchodzeniu na rynek pracy, ale także w codziennym życiu w swoim kraju.

Nasz poradnik jest więc przede wszystkim drogowskazem dla osób pracujących z młodzieżą LGBTIQ i pracodawców ją zatrudniających, wskazując na sposoby budowania środowiska pracy oraz relacji i komunikacji opartych na szacunku, empatii, godności i tolerancji. Jest to również duże wsparcie dla samych młodych osób LGBTIQ.

Wierzymy, że dzięki zaleceniom opracowanym w ramach międzynarodowego i międzysektorowego partnerstwa udało nam się zapewnić jednolite standardy, które mogą się sprawdzić w całej Europie i poza nią.

1.4. Partnerstwo

Nasze partnerstwo składało się z **4 organizacji z różnych krajów**, połączonych tym samym wyzwaniem i chęcią dokonania zmian w swoich społecznościach. Nie znaleźliśmy się przed rozpoczęciem projektu, ale bardzo szybko złapaliśmy wspólny język. Każdy z nas miał doświadczenie w innej dziedzinie, wnosząc tę wiedzę do naszego projektu





**fundacja
cooperacja**

Organizacją wnioskującą, która zaprosiła pozostałych do współpracy była polska **"Fundacja Cooperacja"**, która jest organizacją pozarządową działającą od listopada 2019 roku, promującą mobilność, wielokulturowość, integrację społeczno-kulturową, tolerancję, inkluzję oraz wartości europejskie takie jak równość i jedność w różnorodności.

Nasze główne działania:

- wspieramy osoby z doświadczeniem migracyjnym i uchodźczym w procesie integracji, m.in. poprzez zapewnianie bezpłatnych lekcji języka polskiego, doradztwo świadczone w ramach mobilnego infopunktu dla cudzoziemców i cudzożemek oraz organizowanie działań kulturalno-animacyjnych i warsztatów międzykulturowych;
- zwiększamy dostęp do kultury (w tym tzw. wysokiej) oraz rozszerzamy ofertę kulturalną w regionie poprzez organizację warsztatów i wizyt studyjnych - docierając z ofertą tam, gdzie dostęp do kultury jest ograniczony;
- promujemy i chronimy materialne i niematerialne dziedzictwo kulturowe poprzez kultywację lokalnych tradycji, legend i historii oraz ich utrwalanie;
- pobudzamy aktywność społeczną i obywatelską oraz promujemy demokrację poprzez animowanie i wspieranie różnych środowisk, w różnym wieku;
- promujemy dobrostan, aktywność fizyczną i kontakt z naturą poprzez organizację inicjatyw outdoorowych oraz szkolenia z zakresu wellbeing;
- prowadzimy działania edukacyjne wykorzystując metody edukacji nieformalnej, głównie dzięki tworzeniu międzynarodowych sieci współpracy na rzecz ważnych problemów społecznych;
- włączamy się i inicjujemy różne działania, projekty i kampanie antydyskryminacyjne i równościowe, promujące różnorodność społeczną.



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" to organizacja, która wspiera osoby dorosłe i młodych dorosłych w ich rozwoju, przy użyciu metod edukacji nieformalnej i jej instrumentów. Organizacja istnieje od ponad roku i zrealizowała już wiele lokalnych i międzynarodowych projektów w ramach programu Erasmus+. Organizacja zajmuje się głównie szkoleniem w zakresie tematów istotnych społecznie, takich jak dyskryminacja, tolerancja, dobry i zdrowy styl życia, przedsiębiorczość oraz rozwijanie zdolności przedsiębiorczych. Ponadto, organizacja wykorzystuje sztukę i muzykę jako narzędzia do interpretacji tematów istotnych społecznie, takich jak: integracja, środowiska wielokulturowe, nienawiść, nietolerancja. Swoimi działaniami, kursami czy warsztatami stara się objąć różne części społeczeństwa, które angażuje w uczenie się metodami nieformalnymi. Organizacja ma doświadczenie na arenie międzynarodowej poprzez udział członków organizacji jako uczestników oraz jako partnerów wysyłających uczestników w międzynarodowych projektach Erasmus+. Organizacja ma również bardzo dobre relacje i współpracuje w zakresie edukacji formalnej z trzema szkołami w różnych rejonach Bułgarii oraz z uniwersytetami w kraju i za granicą. W aspekcie lokalnym organizacja organizuje kampanie charytatywne i inicjatywy na rzecz tolerancji i zrozumienia, wykorzystując do tego celu muzykę.



www.rapo2019.wixsite.com/rapo



www.facebook.com/associationofruse



associationofruse@gmail.com



"T.I.R Consulting Group" propaguje korzyści, jakie wiedza przynosi społeczeństwu i poprzez wiele swoich działań zachęca ludzi do pogłębiania wiedzy i zwiększania zrozumienia w społeczeństwie. Założyciele T.I.R mają szerokie doświadczenie w takich sektorach jak: księgowość, bankowość, edukacja, technologie informacyjne, a nawet zagrożenia zawodowe i standardy bezpieczeństwa w przemyśle. Pracowali również na wielu rynkach - od Wielkiej Brytanii i Europy, aż po Azję. To właśnie ta wiedza i doświadczenie pozwalają im promować bardziej sprawiedliwe i bardziej świadome społeczeństwo, zgodnie z zasadą „3E” - EMBRACE diversity (przyjmij różnorodność), ENHANCE knowledge (poszerzaj wiedzę) and EMPOWER people (wzmacniaj ludzi). Swoją misję T.I.R realizuje współpracując z organizacjami stowarzyszonymi i siostrzanymi, takimi jak European Learning Network.



www.tirconsults.com



www.facebook.com/tirconsults



admin@tirconsults.com



"Centre of Art, Culture and Social Empowerment Kallitechnio" jest miejscem zaangażowania w dziedzinie kultury i społeczeństwa, które pomaga lokalnej społeczności połączyć się i zintegrować. Podnosi świadomość na temat wrażliwości kulturowej i rozwoju społeczności na wiele sposobów, w tym poprzez seminaria, warsztaty, projekty, edukację kulturalną i społeczną, a także programy szkoleniowe. Rozwinęli sieć współpracy z wieloma organizacjami społecznymi, takimi jak organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa społeczne, szkoły, fundacje, a także uniwersytety, przedsiębiorstwa publiczne i prywatne oraz urzędy. Od momentu powstania współpracowali z wieloma organizacjami przy tworzeniu wspólnych wydarzeń, festiwali, projektów społecznych i edukacyjnych oraz projektowali i realizowali badania w ramach projektów lokalnych oraz finansowanych ze środków europejskich. Ich celem głównym jest praca dla zbiorowej i społecznej korzyści, poprzez badania, podnoszenie świadomości, edukację i rozwijanie krajowych, europejskich i globalnych sieci.



www.kallitechnio.org



info@kallitechnio.org



www.facebook.com/kallitechnio



www.instagram.com/Kallitechnio

1.5. Perspektywy partnerów

P o l s k a

W Polsce ponad połowa osób ze społeczności LGBTIQ doświadczyła przestępstwa z nienawiści na tle orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej, ale tylko 2,5% takich przypadków jest zgłaszanych na policję - wynika z danych "Kampanii Przeciwko Homofobii". Eksperti zwracają uwagę, że to nie tylko efekt polityki i homofobicznych działań w przestrzeni publicznej, ale także niedoskonałości obowiązujących przepisów. Na przykład nie chronią one obecnie osób LGBTIQ przed mową nienawiści, mimo że inne mniejszości, np. narodowe czy religijne, mogą taką ochronę otrzymać.

W "Tęczowym Indeksie Europy" - rankingu krajów UE opracowywanym przez ILGA Europe - Polska zajmuje obecnie 44 miejsce na 49 uwzględnionych w nim państw. Raport organizacji wskazuje m.in. na dużą liczbę skrajnie homofobicznych działań publicznych oraz fakt, że coraz więcej osób LGBTIQ opuszcza kraj wraz z pogarszającą się sytuacją polityczną.

Skalę dyskryminacji społeczności LGBTIQ w Polsce obrazuje m.in. ustanowienie ponad 100 "stref wolnych od LGBT" w miastach

i gminach, które łącznie stanowiły ponad jedną trzecią powierzchni kraju. Co prawda część z nich wycofała się z tego pomysłu w 2022 roku, ale ILGA Europe wskazuje również na szereg innych przejawów homofobii w przestrzeni publicznej w 2021 roku, takich jak inicjatywa ustawodawcza "Stop LGBT", która zebrała ponad 140 tys. podpisów i trafiła do parlamentu (wzywa do wprowadzenia przepisów podobnych do tych, które obecnie obowiązują w Rosji, np. zakazu zgromadzeń publicznych promujących prawa osób LGBT+), propozycja ustawy "chroniącej dzieci przed adopcją przez pary homoseksualne", ograniczenie edukacji seksualnej w szkołach czy ataki z użyciem przemocy i przestępstwa z nienawiści.

Jak podaje "Kampania Przeciw Homofobii", w latach 2019-2020 w Polsce aż 98% osób LGBTQ+ doświadczyło jakiejś formy mikroagresji ze względu na swoją orientację seksualną lub tożsamość płciową. Blisko 70% doświadczyło również przynajmniej jednego rodzaju zachowań przemocowych, a ponad połowa (53%) była ofiarą przestępstwa z nienawiści ze względu na

orientację seksualną lub tożsamość płciową. 45% badanych doświadczyło cyberprzemocy, z którą najczęściej spotykają się osoby transpłciowe, a podobny odsetek (46%) był świadkiem tego, jak inne osoby LGBTIQ zmagają się z cyberprzemocą codziennie lub prawie codziennie.

Badania przeprowadzone przez "Kampanię Przeciwko Homofobii" wykazały również, że średnio co czwarta pracująca osoba LGBT+ (25%) odczuwała potrzebę ukrywania swojej tożsamości płciowej lub orientacji seksualnej w miejscu pracy, a ponad jedna trzecia osób trans (36%) doświadczyła gorszego traktowania w pracy. Dyskryminacja jest też wyraźnie odczuwalna w polskiej służbie zdrowia: aż 48% osób trans, których tożsamość płciowa była znana lekarzom, spotkało się z gorszym traktowaniem (raport "Sytuacja społeczna osób LGBT+ w Polsce. Raport na lata 2019-2020").

Prawniczka Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego zauważa jednak, że **z każdym rokiem w polskim społeczeństwie rośnie świadomość wagi tego tematu i oczekiwanie, aby dostrzegać prawa osób LGBT+ i uzupełniać braki w obowiązujących przepisach.**

Bułgaria

Bułgaria zalegalizowała homoseksualizm w 1968 roku, dekady przed większością innych krajów rozwijającej się Europy. Pomimo tego wczesnego zwycięstwa na rzecz równości i upadku reżimu komunistycznego, nowo powstałe organizacje LGBTIQ spotkały się z opozycją podobną do tej obserwowanej w większości ortodoksyjnych społeczeństwach chrześcijańskich w Europie. Duża część bułgarskiego społeczeństwa ma dość konserwatywne podejście do homoseksualizmu. Zgodnie z niedawnym badaniem opublikowanym przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej, 75% osób w Bułgarii unika częstego lub stałego trzymania się za rękę z partnerem tej samej płci; 27% czuje się dyskryminowanych w pracy; 39% osób w Bułgarii twierdzi, że było nękanych. Dyskryminacja ma wpływ na wiele obszarów życia, takich jak chodzenie do kawiarni, restauracji, szpitala lub sklepu - 45% osób LGBTIQ w Bułgarii często unika pewnych miejsc z obawy przed napaścią. Według danych z 2019 r. 52% osób czuło się dyskryminowanych. Chociaż 12% z nich zgłosiło się na policję w Bułgarii, aby zawiadomić o atakach fizycznych lub seksualnych z powodu swojej orientacji seksualnej, często skargi te nie były brane pod uwagę lub sprawa była opóźniana

o miesiące. Pozytywną stroną jest to, że 34% nastolatków w Bułgarii twierdzi, że uprzedzenia i nietolerancja wobec osób LGBTIQ spadły w kraju, co w dużej mierze znajduje odzwierciedlenie w rozwoju i poglądach młodego pokolenia - 38% nastolatków LGBTIQ w Bułgarii twierdzi, że ich rówieśnicy lub nauczyciele często lub zawsze wspierali osoby LGBTIQ. Jest to w dużej mierze spowodowane przyjęciem naszego kraju do Unii Europejskiej. Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną jest zabroniona w obszarach zatrudnienia, mieszkalnictwa, edukacji oraz dostarczania towarów i usług. W ciągu ostatnich kilku lat doszło do kilku przypadków przestępstw związanych z homofobią - a żadna partia polityczna nie wyraziła otwarcie poparcia dla równych praw społeczności LGBT - mimo że niektóre z nich wspierały Sofia Pride.

Dane z badania przeprowadzonego w latach 2017-2020 pokazują następujące statystyki opinii publicznej:

Pytania	Nie	Tak
Akceptacja homoseksualistów jako sąsiadów	70%	30%
Społeczna akceptacja homoseksualizmu	68%	32%
Opinia o parach tej samej płci jako rodzicach	90%	10%
Postrzegana powszechność dyskryminacji osób transpłciowych	40%	23%
Akceptacja związków osób tej samej płci	71%	20%

Na szczęście sytuacja stopniowo się zmienia. Wiele z tych zmian wynika z faktu, że związki osób tej samej płci są legalne w Bułgarii, ale pary i gospodarstwa domowe tej samej płci nie kwalifikują się do takiej samej ochrony prawnej, jaka jest dostępna dla par przeciwnej płci. Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną jest zakazana od 2004 roku. Dyskryminacja ze względu na "zmianę płci" jest zakazana od 2015 roku. Niemniej jednak małżeństwa osób tej samej płci są zabronione. W 2020 r. Bułgaria zajęła 37. miejsce wśród 49 krajów europejskich pod względem ochrony praw osób LGBTIQ przez ILGA Europe. Duża część osób LGBTIQ w kraju odczuwa jednocześnie wdzięczność za to, że mają swobodę bycia sobą, ale bycie osobą LGBTIQ

w Bułgarii jest dość sprzeczne i paradoksalne, o czym mówią osoby na czołowych stanowiskach kierowniczych w kraju. Walka o równość i wolność zawsze była trudna w Bułgarii, ponieważ obejmuje nie tylko prawo ludzi do określenia swojej orientacji seksualnej, ale także walkę o normalne życie. Dlatego też wiele organizacji LGBTIQ+ w kraju kieruje swoje wysiłki na pracę z rodzicami dzieci LGBTIQ, takich jak GLAS Foundation (Gays and Lesbians Accepted in Society), organizacja pozarządowa, która koncentruje się głównie na pracy z rodzicami osób LGBT, tworzeniu zintegrowanego środowiska pracy i prowadzeniu kampanii przeciwko homofobicznym przestępstwom z nienawiści, a także promowaniu tolerancji.

Coraz więcej osób LGBT w Bułgarii żyje otwarcie, ujawnia się swoim krewnym, przyjaciółom i współpracownikom i nadal mieszka w Bułgarii ze swoimi partnerami, tworząc rodziny i wychowując dzieci.

Chorwacja

Historia społeczności LGBTIQ w Chorwacji naznaczona jest złożonymi i daleko idącymi zmianami. Do 1977 roku męskie akty homoseksualne były kryminalizowane, a osoby LGBTIQ spotykały się z represjami w ramach Socjalistycznej Federalnej

Republiki Jugosławii. Od tego czasu Chorwacja poczyniła powolny, ale stały postęp w poprawie warunków dla osób LGBTIQ. Kraj uchwalił ustawy mające na celu rozszerzenie ich praw, w tym wyrównanie wieku przyzwolenia w 1998 roku i uchwalenie przepisów o ochronie przed dyskryminacją w 2003 roku. W 2014 roku ustawa o partnerstwie życiowym przyznała parom tej samej płci większość praw przysługujących parom heteroseksualnym, a wyrok sądu z 2021 roku pozwolił im na adopcję dzieci. Chorwacja pozwala również na legalną zmianę płci bez interwencji chirurgicznej. Pozostają jednak wyzwania, ponieważ małżeństwa osób tej samej płci są konstytucyjnie zakazane, a dyskryminacja i przemoc wobec mniejszości seksualnych nadal się utrzymuje. Postępy Chorwacji podkreślają potrzebę wsparcia społecznego i rządowego w celu dalszego rozwoju praw LGBTIQ. Ponieważ kraj kontynuuje swoją drogę ku integracji europejskiej, utrzymanie tolerancji i szacunku będzie kluczowe dla przyszłych postępów w zakresie sprawiedliwości społecznej.

Mimo że jest jeszcze wiele jest do zrobienia, nieustanny rozwój Chorwacji i trwający postęp napawają optymizmem, jeśli chodzi o prawa osób LGBTIQ w tym kraju. Miasto Zagrzeb gości takie wydarzenia jak Zagreb Pride, Iskorak,

Kontra, LGBTIQ Initiative AUT, qSPORT i niedawno zainicjowany Ponosni Zagreb (Dumny Zagrzeb). W jednym z badań Chorwacja uplasowała się na 39 miejscu na liście 150 światowych krajów najbardziej popularnych dla podróży LGBTIQ+.

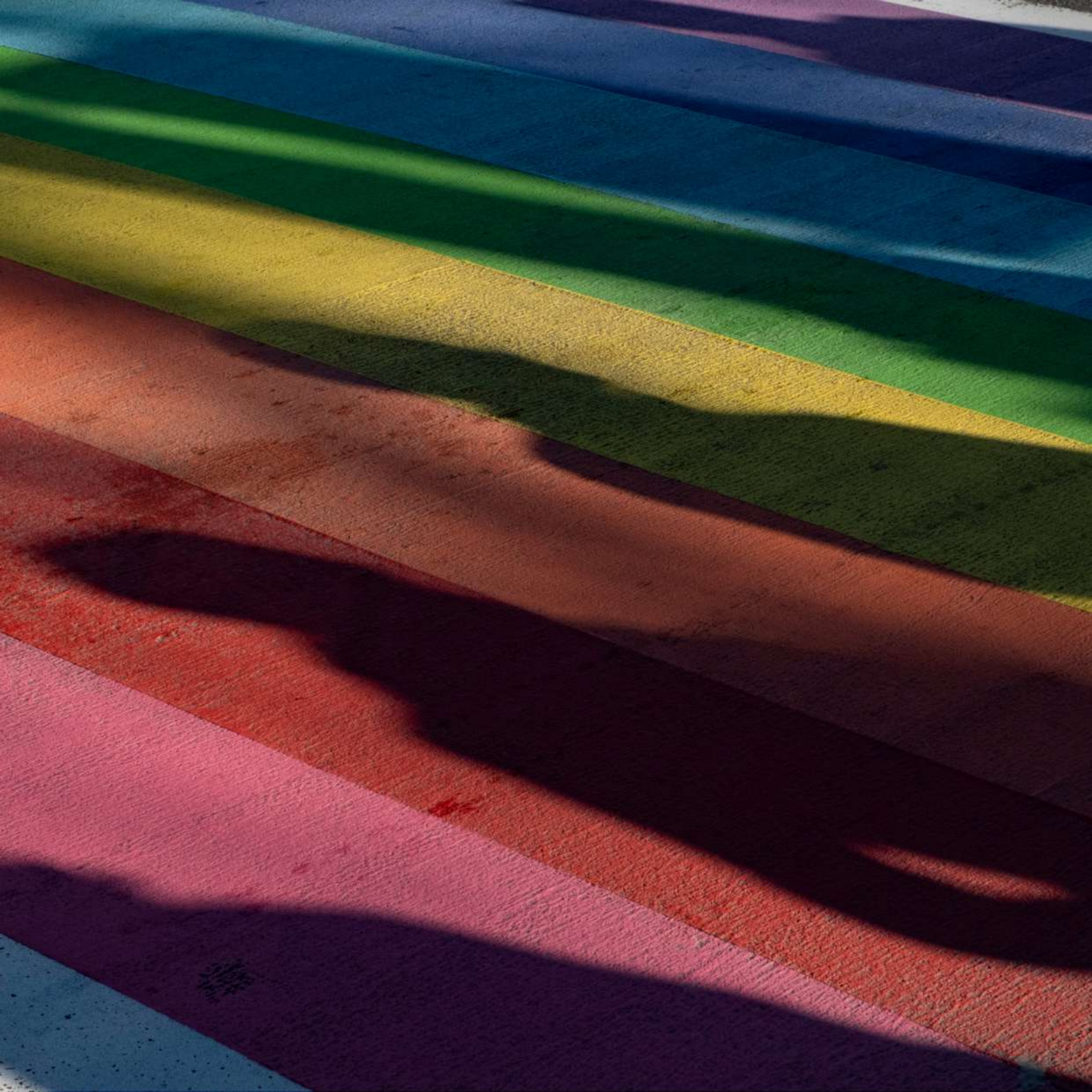
Niestety mowa nienawiści wobec osób LGBT wzrosła w minionym roku (2022), a osoby publiczne wyrażały dyskryminujące poglądy i planowały "marsz dumy hetero", który był wymierzony w osoby trans. Wydarzenie to zostało ostatecznie odwołane.

Grecja

Chociaż w ostatniej dekadzie zaobserwowano pewną poprawę, Grecja pozostaje krajem wysoce konserwatywnym, jeśli chodzi o osoby LGBTIQ. Konserwatyzm w odniesieniu do kwestii LGBTIQ występuje głównie wśród osób niewykształconych, starszych lub mieszkających na obszarach wiejskich, ale także wśród młodszych pokoleń ze względu na brak świadomości lub edukacji, a nawet jako piętno społeczne. Według ostatniego badania opublikowanego przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej, w Grecji tylko 27% populacji jest otwarta na bycie homoseksualnym, podczas gdy w pozostałych krajach UE odsetek ten sięga 47% (FRA, 2019). Dyskryminacja i prześladowanie przybierają

różne formy - wizyty w szpitalu, zdobycie pracy, pójście do kawiarni, przy czym najczęstsza jest dyskryminacja w miejscu pracy, której odsetek sięga 32% w Grecji, w porównaniu z 21% w pozostałej części UE28 (ibid). Ogólnie rzecz biorąc, 51% osób LGBTIQ czuje się dyskryminowanych w co najmniej jednym obszarze (ibid). Ochrona prawna osób LGBTIQ istnieje w Grecji tylko w obszarze zatrudnienia i zgodnie z dyrektywami ramowymi 2000/78/WE i 2000/43/WE w prawie krajowym poprzez ustawę 3304/2005 (ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji) wydaną w 2005 r. Na mocy tej ustawy zabroniona jest dyskryminacja z jakiegokolwiek powodu, molestowanie, podżeganie do dyskryminacji i wiktymizacja. Problem z tą ustawą polega na tym, że osoby transseksualne i transgenderowe nie są chronione przed dyskryminacją ze względu na płeć, tożsamość płciową lub ekspresję płciową (ibid). Co więcej, **małżeństwa osób tej samej płci nie zostały jeszcze zalegalizowane w Grecji, ale pozytywnym krokiem jest to, że od 2015 roku dozwolone są związki partnerskie.**





1.6. Polityka UE

"Strategia równości osób LGBTIQ 2020-2025"

Nasza społeczna, polityczna i gospodarcza siła wynika z naszej jedności w różnorodności: Równość i niedyskryminacja to podstawowe wartości i prawa w UE, zapisane w jej traktatach i w Karcie praw podstawowych. Komisja Europejska, Parlament i Rada, wraz z państwami członkowskimi, ponoszą wspólną odpowiedzialność za ochronę praw podstawowych oraz zapewnienie równego traktowania i równości dla wszystkich.

W ostatnich dziesięcioleciach zmiany legislacyjne, orzecznictwo i inicjatywy polityczne poprawiły życie wielu osób i pomogły zbudować bardziej równe i przyjazne społeczeństwa, w tym dla lesbijek, gejów, osób biseksualnych, transseksualnych, niebinarnych, interseksualnych i queer (LGBTIQ). W 2015 roku Komisja przedstawiła "Listę działań na rzecz równości LGBTI", pierwsze ramy polityki konkretnie zwalczające dyskryminację osób LGBTI. Najnowsze badania pokazują, że nawet w przypadku większej akceptacji społecznej i wsparcia dla równych praw, nie zawsze zawsze przekładało się to na wyraźną poprawę życia

osób LGBTIQ. W badaniu z 2019 roku Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) stwierdziła, że dyskryminacja ze względu na orientację seksualną, tożsamość/ekspresję płciową i cechy płciowe w rzeczywistości wzrastała w UE: 43% osób LGBT zadeklarowało, że czują się dyskryminowane w 2019 roku, w porównaniu z 37% w 2012 roku.

Dyskryminacja osób LGBTIQ utrzymuje się w całej UE. Dla wielu osób LGBTIQ w UE nadal nie jest bezpieczne publiczne okazywanie uczuć, otwarte mówienie o swojej orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, ekspresji płciowej i cechach płciowych (czy to w domu, czy w pracy), bycie po prostu sobą bez poczucia zagrożenia. Znaczna liczba osób LGBTIQ jest również zagrożona ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Nie wszystkie czują się bezpiecznie, by zgłaszać policji nadużycia słowne i przemoc fizyczną.

Unia Europejska musi być w czołówce działań na rzecz lepszej ochrony praw osób LGBTIQ. Dlatego Komisja Europejska przyjęła 12 listopada 2020 r. strategię na rzecz równości osób LGBTIQ na lata 2020-2025 (we wszystkich językach UE).

Jest to pierwsza w historii strategia Komisji

dotycząca równości osób LGBTIQ i stanowi realizację zobowiązania Komisji Europejskiej do budowania Unii równości. **Dąży ona do zbudowania Unii, w której różnorodność jest celebrowana jako część naszego wspólnego bogactwa, w której wszyscy ludzie mogą być sobą bez ryzyka dyskryminacji, wykluczenia lub przemocy.**

Strategia wyznacza nowy etap w wysiłkach na rzecz promowania równości osób LGBTIQ, jednocześnie nadal koncentrując się na obszarach priorytetowych. Określa ona szereg środków mających na celu zintensyfikowanie działań, włączenie równości osób LGBTIQ do wszystkich obszarów polityki oraz pomoc w podniesieniu głosu mniejszości LGBTIQ. Ma ona na celu zjednoczenie państw członkowskich i podmiotów na wszystkich szczeblach we wspólnym dążeniu do skuteczniejszego przeciwdziałania dyskryminacji osób LGBTIQ do roku 2025.



www.commission.europa.eu

1.7. Bariery i problemy, z którymi borykają się młode osoby LGBTIQ

"Mój szef boi się, że jeśli zrobię oficjalny coming out, to wpłynie to na wizerunek firmy na zewnątrz."

"Współpracownicy tej samej płci zachowują wobec mnie dystans, bo boją się, że będą obiektem mojego pożądania."

"Nienawidzę, gdy ludzie nie zwracają się do mnie tak, jak ich o to proszę."

"Jestem bi i każda kobieta, z którą byłem, bała się, że zdradzę ją z mężczyzną. Przecież heteroseksualni mężczyźni też zdradzają - nie ma znaczenia, z kim się zdradza!"

"Mieszkam w małym mieście, tutaj wszystko jest dla mnie jeszcze trudniejsze."

"Pracuję w szkole i boję się przyznać, że jestem gejem. Myślę, że nie tylko stałbym się pośmiewiskiem wśród współpracowników, ale także straciłbym autorytet wśród uczniów."

"Na co dzień muszę ubierać się jak mężczyzna. Nikt nie wie, jakie ubrania chowam w szafie. To koszmarne - czuję się tak, jakbym prowadził jakieś podwójne życie. Chciałabym pracować w miejscu, w którym wreszcie mógłbym być sobą."

"Ludzie martwią się
o swoje dzieci - nigdy
nie zostawiliby ich
ze mną"

***"Ludzie myślą, że jeśli
jestem gejem, to jestem
pedofilem."***

*"Najbardziej w życiu żałuję,
że kiedyś zakończyłam związek
z moją dziewczyną, ponieważ
poddalam się presji społeczeństwa.
Lesbijki w małym mieście są zawsze
obiektem ciągłych plotek i komentarzy.
Teraz mam więcej pewności siebie, ale
na to jest już za późno."*

***"Myślę, że mimo ukończenia studiów, do końca życia będę
pracowała w barze. Tutaj nikt nie zadaje pytań i nie ocenia."***

*"Kiedy widzę fajne ogłoszenie o pracę,
ale w formularzu zgłoszeniowym
pytają mnie o płeć, od razu się
poddaję. Wiem już, jak to będzie
wyglądało dalej. I nie chce mi się
nikomu z niczego tłumaczyć."*



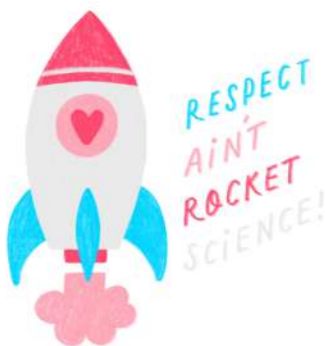
Glosariusz

źródło: Fundacja Trans-Fuzja

- **Osoba transpłciowa** - osoba, której przy urodzeniu oznaczono płeć inną niż odczuwana.
- **Osoba cispłciowa** - osoba, której płeć oznaczona przy urodzeniu jest zgodna z płcią odczuwaną.
- **Osoba niebinarna** - osoba, która nie czuje się tylko kobietą lub tylko mężczyzną.
- **Osoba interpłciowa** - osoba urodzona ze zróżnicowanym rozwojem cech płciowych.
- **Tożsamość płciowa** - poczucie płci danej osoby.
- **Ekspresja płciowa** - sposób w jaki osoba wyraża swoją płeć na zewnątrz (poprzez wygląd, strój, sposób poruszania się, modulowanie głosu, gesty itd.).
- **Rola płciowa** - oczekiwania i stereotypy przypisywane tradycyjnie uznanym dwóm płciom (kobiecej i męskiej), odnoszące się do ról społecznych, kariery zawodowej, hobby itp.
- **Dysforia płciowa** - cierpienie i dyskomfort, które wypływa z odczuwania swojego ciała i funkcjonowania społecznego jako niezgodnego z tożsamością płciową danej osoby. Dysforię można odczuwać na płaszczyźnie cielesnej i społecznej.. Dysforię można (ale nie dotyczy to wszystkich osób trans) odczuwać w dwóch aspektach: dysforia ciała i dysforia społeczna. Dysforia daje o sobie znać wtedy, gdy osoba transpłciowa odczuwa dyskomfort związany z tym, jak wygląda i funkcjonuje jej ciało i z tym, jak ona i jej płeć jest postrzegana przez innych. Dysforia wpływa na poczucie osób trans, że nie mogą w pełni żyć w zgodzie ze swoją tożsamością płciową i liczyć na taką akceptację ze strony otoczenia, jakiej potrzebują.
- **Euforia płciowa** - poczucie zadowolenia i komfortu wynikające z funkcjonowania w zgodzie ze swoją tożsamością, z prezentowania się (ekspresji płciowej) zgodnego z tym, jak osoba transpłciowa chce się prezentować, oraz z pozytywnych reakcji otoczenia (np. docenienia przez innych stylu, elementów wyglądu, sposobu bycia jako kobiecych, męskich bądź wymykających się takim podziałom, zależnie od tożsamości danej osoby).
- **Passing** - zdolność do identyfikacji i bycia traktowanym/traktowaną przez inne osoby zgodnie z czyjąś tożsamością płciową. Można to osiągnąć poprzez wygląd, zachowanie, mowę ciała. Często opiera się na surowych normach płciowych, które są trudne do przestrzegania nawet dla osób cis.

- **Tranzycja** - wieloaspektowy proces, obejmujący kwestie funkcjonowania społecznego, medyczne i prawne. Nie jest to jednorazowy akt, ale szereg procesów (społecznych, medycznych, prawnych, psychologicznych), które przechodzi osoba transpłciowa. U różnych osób transpłciowych tranzycja może przebiegać bardzo różnie i może obejmować wszystkie albo tylko jakąś część procesów składających się na tranzycję, zależnie od potrzeb i możliwości konkretnej osoby.
- **Korekta płci** - synonim tranzycji, zwłaszcza jej prawnych i medycznych aspektów (korekta płci prawnej, medyczna korekta płci).
- **LGBTQIAP** - lesbijki, geje, osoby biseksualne, osoby transpłciowe, osoby queer, osoby interpłciowe, osoby aseksualne i aromantyczne, osoby panseksualne.
- **Orientacja seksualna, orientacja romantyczna** - określają, w stronę kogo kierujemy nasze zainteresowania seksualne i/lub romantyczne, nie muszą być ze sobą zbieżne. Wśród orientacji seksualnych możemy wymienić homoseksualność, biseksualność, panseksualność, aseksualność i heteroseksualność, wśród orientacji romantycznych możemy wskazać homoromantyczność, biromantyczność, panromantyczność, aromantyczność i heteroromantyczność. Mówimy też o enbianaństwie w odniesieniu do osób niebinarnych, dla których pociągające seksualnie i/lub romantycznie są inne osoby niebinarne. Orientację danej osoby określamy w odniesieniu do jej tożsamości płciowej i tożsamości płciowych osób, w stronę których odczuwa pociąg seksualny i/lub romantyczny – nie określamy czyjejś orientacji w odniesieniu do płci przypisanej przy urodzeniu.
- **Biologiczny aspekt płci, cechy płciowe** - zestaw cech biologicznych określanych zwykle jako męskie bądź kobiece. Obejmuje wiele aspektów ludzkiej anatomii i fizjologii (zewnętrzne i wewnętrzne narządy płciowe, chromosomy, hormony płciowe). Zwrócenie uwagi na złożoność biologicznego aspektu płci jest lepszym podejściem niż mówienie o "płci biologicznej" definiowanej przez pryzmat samych genitaliów. Określenie "płeć biologiczna" nie jest synonimem na płeć przypisaną przy urodzeniu.
- **Gender, płeć kulturowa** - to psychologiczne oraz społeczno-kulturowe aspekty płci człowieka. Mówimy tu bardziej o fenomenie społecznym niż o cechach indywidualnych osób. Stąd gender nie jest synonimem tożsamości płciowej.
- **Binaryzm płciowy** - utrwalone w społeczeństwie przekonanie, że istnieją tylko dwie płcie - kobiety i mężczyźni.

- **Zaimki** - osoby transpłciowe używają zaimków i innych upłciowionych form językowych (odmieniających się przez rodzaje gramatyczne) w zgodzie ze swoją tożsamością płciową. zaimki używane przez osoby transpłciowe to zaimki żeńskie, męskie oraz neutralne płciowo. część osób niebinarnych stosuje różne zaimki naprzemiennie. używanie odpowiednich zaimków i form gramatycznych to podstawa savoir-vivre'u w stosunku do osób trans.
- **Coming out** - zamierzone, dobrowolne poinformowanie przez osobą transpłciową innych osób o jej tożsamości płciowej.
- **Wymuszony coming out (outing)** - informowanie innych o tym, że jakaś osoba jest trans bez zapytania jej, czy chce dzielić się z innymi tą informacją.
- **Sojusznicy** - osoby nie należące do danej marginalizowanej grupy, które aktywnie wspierają przedstawicieli tej grupy poprzez okazywanie im swojej akceptacji, empatii i solidarności. Sojusznicy osób transpłciowych to wspierające je osoby cis.
- **Bezpieczniejsza przestrzeń** - termin opisujący otoczenie społeczne i fizyczną przestrzeń, które są przyjazne dla osób z grup marginalizowanych i dyskryminowanych. bezpieczniejsza przestrzeń nie jest w pełni wolna od problemów dotyczących tych grup - jest jednak zbudowana na zdolności i gotowości tworzącej ją społeczności tworzącej do właściwej odpowiedzi, gdy te problemy się pojawiają.
- **Toalety neutralne płciowo** - toalety publiczne dostępne dla wszystkich, niezależnie od tożsamości płciowej.





Materiały dla edukatorów i młodzieży LGBTIQ

3.1. Materiały warsztatowe

Unia Europejska została utworzona w 1993 roku przez państwa założycielskie: Niemcy, Francję, Włochy, Holandię, Belgię i Luksemburg, w celu nadzorowania ich integracji politycznej i gospodarczej. UE jest obecnie trzecią największą gospodarką świata po Chinach i USA i wytwarza około 1/6 światowego PKB. UE odniosła sukces w promowaniu praw człowieka i równości poprzez Unię Celną, jednolity rynek wewnętrzny, ramy prawne i ustawodawstwo. Jednak pomimo silnego prawodawstwa, dyskryminacja społeczności LGBTIQ wciąż się utrzymuje. W 2020 r. UE oficjalnie ustanowiła i przyjęła Strategię na rzecz równości osób LGBTIQ na lata 2020-2025, o której pisaliśmy w poprzednim rozdziale, która jest pierwszą w historii strategią Komisji dotyczącą równości osób LGBTIQ i stanowi realizację zobowiązania Komisji Europejskiej do budowania Unii Równości.

Jedną z agencji promujących różnorodność i integrację w UE jest SALTO Youth, która składa się z 7 centrów zasobów w całej UE27. SALTO Youth zachęca i promuje różnorodność na poziomie krajowym i europejskim oraz oferuje młodzieży różne możliwości, takie jak szkolenia czy zasoby, aby wspierać jej rozwój. Przez lata SALTO zorganizowało wiele szkoleń i zbudowało bibliotekę zasobów obejmującą prace wykonane w takich obszarach jak integracja, różnorodność, społeczność LGBTIQ, uczenie się międzypokoleniowe, NEET i przedsiębiorczość. SALTO prowadzi szkolenia we wszystkich krajach UE27 i niektórych regionach sąsiadujących, takich jak: Gruzja, Armenia, Turcja czy Jordania.

W przypadku działań szkoleniowych, SALTO Youth łączy różnorodność i integrację, aby wspierać społeczność LGBTIQ, korzystając z zasobów takich organizacji jak IGLYO - globalnej sieci, która zapewnia wsparcie społeczności LGBTIQ od 1984 roku; Safezone, stworzonej w 2013 r. przez Meg Bolger i Sama Killermann, która zapewnia zasoby i pomysły na działania, oraz Lavender Health, która skupia się na kwestiach zdrowotnych w społeczności LGBTIQ. Działania szkoleniowe SALTO Youth dla społeczności LGBTIQ obejmują różne tematy, takie jak: przywództwo, rzecznictwo i upodmiotowienie, a dodatkowo SALTO zapewnia bezpieczną i integracyjną przestrzeń, w której młodzież może dzielić się swoimi doświadczeniami i wspierać się nawzajem. Działania te są kluczowe w promowaniu równości i integracji w UE i poza nią. **Zasoby te zostały zaadaptowane do projektu "The Choice Is Yours".**



Warsztaty nr 1	Warsztaty Storytelling
Cel:	Zapewnienie platformy dla osób LGBTIQ do dzielenia się osobistymi historiami i doświadczeniami w bezpiecznym i wspierającym środowisku.
Czas trwania:	60-90 minut
Materiały:	Papier do flipchartu, markery, karteczki samoprzylepne i długopisy
Instrukcje:	1. Zaczynij od przedstawienia warsztatów i ich celu. 2. Przedstaw studium przypadku Johana, 15-letniego homoseksualisty, który borykał się z problemami i trudnościami w szkole i w całej społeczności. Przedstaw krótko historię Johana i zachęć uczestników do refleksji nad jego doświadczeniami. 3. Poproś każdego uczestnika o podzielenie się osobistą historią lub doświadczeniem związanym z jego tożsamością LGBTIQ. Mogą zapisać ją na kartce samoprzylepnej i zamieścić na papierze do flipcharta. 4. Po tym jak wszyscy podzielą się historiami, pogrupuj je na podstawie tematów lub podobieństw. 5. Poprowadź dyskusję wokół wspólnych tematów, które pojawiły się w opowieściach. Wykorzystaj studium przypadku Johana do zakotwiczenia dyskusji i zadaj pytania, takie jak: a. Jakie są niektóre z wyzwań, przed którymi stają osoby LGBTIQ w przytoczonych historiach, w tym historii Johana? b. Jakie są niektóre z powszechnych błędnych przekonań, które ludzie mają na temat społeczności LGBTIQ i jak wpływają one na osoby takie jak Johan? c. Jak możemy wspierać osoby LGBTIQ w naszej społeczności, w tym Johana? 6. Zakończ ćwiczenie zachęcając uczestników do świętowania ich indywidualnej tożsamości, przypominając im, że ich historie mają znaczenie.

Pytania pomocnicze dla Johana:	1. Czy możesz opowiedzieć nam o czasie, w którym czułeś się dumny ze swojej tożsamości LGBTIQ? 2. Jakie są niektóre z wyzwań, przed którymi stanąłeś jako osoba LGBTIQ i jak sobie z nimi poradziłeś? 3. Jakiego rodzaju wsparcie otrzymałeś od swojej społeczności i jak Ci ono pomogło? 4. Co chciałbyś, aby twoi sojusznicy wiedzieli o twoich doświadczeniach i jak mogą cię lepiej wspierać? 5. Jak możemy uczcić i uhonorować Twoją indywidualną tożsamość i stworzyć bardziej integracyjną i wspierającą społeczność dla osób LGBTIQ takich jak Ty?
Dodatkowe uwagi:	Ogólnie rzecz biorąc, warsztaty te mają na celu stworzenie bezpiecznego i wspierającego środowiska, w którym poszczególne osoby mogą dzielić się swoimi doświadczeniami i celebrować swoją tożsamość. Stanowią one również okazję dla sojuszników do zrozumienia wyzwań stojących przed społecznością LGBTIQ, w tym tych podkreślonych w studium przypadku, oraz tego, jak mogą zaoferować wsparcie.



Warsztaty nr 2	Krytyka norm: Podważanie nacisków społecznych
Cel:	Pomoc osobom pracującym z młodzieżą oraz młodzieży LGBTIQ w rozpoznaniu i zakwestionowaniu norm społecznych, które mogą ograniczać wyrażanie siebie i utrudniać postęp.
Czas trwania:	60-90 minut
Materiały:	Papier do flipchartu i markery, karteczki samoprzylepne, dodatkowe materiały na temat krytyki norm (opcjonalnie)
Instrukcje:	1. Wprowadzenie (10 minut) a. Powitaj uczestników i wyjaśnij cel warsztatów. b. Stwórz bezpieczną i nieosądzającą przestrzeń, podkreślając znaczenie poszanowania opinii i doświadczeń innych osób. c. Poproś każdego uczestnika o przedstawienie się i podzielenie się jedną rzeczą, którą ma nadzieję wynieść z tego ćwiczenia. 2. Rozumienie norm (20 minut) a. Na środku flipcharta napisz słowo "NORMA". b. Poproś uczestników o podzielenie się przykładami znanych im norm i zapisanie ich na karteczkach samoprzylepnych. c. Pogrupuj karteczki samoprzylepne według kategorii norm (np. płeć, seksualność, rasa, religia). d. Omów wpływ norm na jednostki i społeczeństwo oraz to, jak mogą być ograniczające. 3. Wprowadzenie do krytyki norm (20 minut) a. Napisz nagłówek "Krytyka norm" na nowym flipcharcie. b. Wyjaśnij, że krytyka norm to podejście do badania norm i ich wpływu na jednostki i społeczeństwo. c. Omów różnicę między badaniem łamiących normy a badaniem samych norm.

	d. Podkreślenie znaczenia rozpoznania dynamiki władzy i przywilejów, które tworzą pewne normy 4. Dyskusja w grupie (20-40 minut) a. Zachęć grupę do dyskusji na temat krytyki norm i jej implikacji. b. Zadawaj pytania takie jak: ▪ Jak krytyka norm może pomóc jednostkom i społeczeństwu? ▪ Jakie są niektóre potencjalne wyzwania związane z krytyką norm? ▪ Jak krytyka norm może być stosowana do wspierania młodzieży LGBTQ? ▪ Jak możemy wykorzystać krytykę norm, aby stworzyć bardziej inkluzywne i akceptujące społeczeństwo? 5. Podsumowanie (5-10 minut) a. Podsumuj kluczowe wnioski z zajęć. b. Podziękuj uczestnikom za ich wkład i zachęć ich do dalszego zgłębiania krytyki norm w ich pracy i życiu osobistym. Zapewnij zasoby do dalszej lektury lub wsparcia (np. na temat krytyki norm, organizacji wspierających LGBTIQ).
Dodatkowe uwagi:	To ćwiczenie może być zaadaptowane tak, by zawierało studia przypadków lub osobiste historie młodzieży, która doświadczyła negatywnego wpływu norm społecznych.

Warsztaty nr 3	Mapowanie naszych tożsamości LGBTIQ
Cel:	Stworzenie bezpiecznej i integracyjnej przestrzeni dla młodzieży LGBTIQ do odkrywania i omawiania swoich tożsamości, promowanie empatii i zrozumienia dla różnych doświadczeń LGBTIQ oraz określenie sposobów na stworzenie bardziej integracyjnego środowiska dla wszystkich osób LGBTIQ.
Czas trwania:	90-120 minut
Materiały:	Papier do flipchartu i markery, karteczki samoprzylepne
Instrukcje:	1. Zacznij od przedstawienia celu warsztatów oraz ustalenia podstawowych zasad dotyczących komunikacji z szacunkiem i poufności. Wyjaśnij, że celem jest stworzenie bezpiecznej i integracyjnej przestrzeni, w której każdy będzie czuł się komfortowo, dzieląc się swoimi doświadczeniami. 2. Podziel uczestników na małe grupy po 3-4 osoby i daj każdej grupie duży arkusz papieru i markery. 3. Poproś każdą grupę o narysowanie mapy swoich tożsamości LGBTIQ, w tym różnych aspektów tożsamości, takich jak orientacja seksualna, tożsamość płciowa, ekspresja płciowa, orientacja romantyczna itp. Uczestnicy mogą używać symboli, kolorów lub słów, aby reprezentować różne części swojej tożsamości. 4. Kiedy mapy są już gotowe, poproś każdą z grup o podzielenie się swoją mapą z resztą uczestników. Zachęć ich do wyjaśnienia, co reprezentuje każdy symbol lub słowo i jak odnosi się do ich tożsamości. 5. Po tym jak wszystkie grupy podzielą się swoimi mapami, poproś uczestników o zapisanie na karteczkach samoprzylepnych wszelkich podobieństw i różnic, które zauważyli na różnych mapach. Karteczki mogą umieścić na dużej tablicy lub ścianie. 6. Zachęć grupę do dyskusji na temat podobieństw i różnic, które zostały

	zidentyfikowane. Poproś uczestników o podzielenie się swoimi przemyśleniami i doświadczeniami związanymi z tymi podobieństwami i różnicami. 7. Omów sposoby tworzenia bardziej integracyjnego środowiska dla wszystkich osób LGBTIQ, w oparciu o zidentyfikowane podobieństwa i różnice. Uczestnicy mogą zapisać swoje pomysły na karteczkach samoprzylepnych i umieścić je na tablicy lub ścianie.
Pytania podsumowujące:	1. Czego dowiedziałeś się o sobie i innych dzięki tej aktywności? 2. Jak to ćwiczenie pomogło Ci zrozumieć różne doświadczenia LGBTIQ? 3. Co możemy zrobić, aby stworzyć bardziej integracyjne środowisko dla wszystkich osób LGBTIQ?
Podsumowanie	Podziękuj wszystkim za udział i podzielenie się swoimi doświadczeniami. Zachęć uczestników do dalszego odkrywania swoich tożsamości LGBTIQ i otwartości na uczenie się od innych. Przypomnij im, że wszyscy mamy wyjątkowe doświadczenia i ważne jest, aby szanować i celebrować nasze różnice.



*ALL IN THIS
TOGETHER!*

3.2. Poszukiwanie pracy

Poszukiwanie pracy może być trudnym procesem, zwłaszcza dla młodzieży LGBTIQ, która może napotkać dodatkowe wyzwania i dyskryminację w miejscu pracy. Ważne jest, aby osoby LGBTIQ poszukujące pracy знаły swoje prawa i szukały pracodawców, dla których priorytetem jest różnorodność i włączenie społeczne. Portal Eures (<https://bit.ly/3Zu6WXS>) jest doskonałym punktem wyjścia do poszukiwania pracy w Europie, ponieważ oferuje zasoby i wskazówki dotyczące życia i pracy w UE. Dodatkowo, osoby LGBTIQ poszukujące pracy mogą skorzystać z portali i zasobów specyficznych dla ich społeczności. Na przykład:

- **LGBTjobs:** serwis ogłoszeniowy ukierunkowany na promowanie możliwości zatrudnienia osób LGBTIQ w całej Europie (<https://www.lgbtjobs.eu/>);
- **Pride.Careers:** tablica ogłoszeń o pracę, która skupia się na promowaniu ofert pracy od pracodawców, którzy aktywnie starają się stworzyć integracyjne środowisko pracy dla osób LGBTIQ (<https://pride.careers/>);
- **OUTBÜRO:** profesjonalny portal społecznościowy, który łączy profesjonalistów LGBTIQ z pracodawcami i możliwościami kariery w całej Europie (<https://outburo.com/>).

Utrzymanie koncentracji i znalezienie pracy odpowiadającej posiadanym umiejętnościom wymaga, aby osoba poszukująca pracy pamiętała o kilku kwestiach, które pozwolą jej odnieść sukces i oczywiście utrzymać znalezioną pracę. Istnieją agencje rekrutacyjne, które mogą pomóc w znalezieniu odpowiedniej pracy, a także wiele źródeł dostępnych za pośrednictwem różnych wyszukiwarek internetowych, takich jak bing, google, yahoo itd. Stowarzyszenia i grupy zawodowe, takie jak National LGBT Chamber of Commerce (<https://www.nglcc.org/>) i Out & Equal Workplace Advocates (<https://outandequal.org/>), mogą zapewnić możliwości nawiązywania kontaktów i zasoby dla osób LGBTIQ poszukujących pracy.

Według Caroline Ceniza-Levine i Connie Thanasoulis-Cerrachio, istnieje sześć kroków w poszukiwaniu pracy, do których każdy musi się dostosować, aby zdobyć odpowiednią pracę, która odpowiada jego umiejętnościom, a także taką, która pozwoli mu na dalszy rozwój. Te sześć kroków to:

- identyfikacja swojego celu,
- stworzenie kampanii marketingowej (w dzisiejszych czasach narzędzia social media są łatwo dostępne dla tego działania),
- badania,

- networking i rozmowa kwalifikacyjna (wiele stron internetowych poświęconych rekrutacji zamieszcza techniki rozmowy kwalifikacyjnej i umiejętności, które należy rozwijać),
- utrzymanie motywacji,
- negocjowanie i dogrywanie oferty pracy (pomocne mogą okazać się strony internetowe poświęcone rekrutacji, a także linki do innych stron internetowych dostępnych na EURES i Eurodesk w Europie).

Ponadto osoby LGBTIQ poszukujące pracy powinny być świadome swoich praw w miejscu pracy. Agencja Praw Podstawowych UE (<https://fra.europa.eu/en>) dostarcza informacji na temat przepisów dotyczących dyskryminacji oraz sposobów zgłaszania dyskryminacji lub molestowania w miejscu pracy. Ważne jest również, aby sprawdzić potencjalnych pracodawców i oferty pracy pod kątem czerwonych flag, takich jak brak polityki różnorodności i integracji.

Jeśli jesteś osobą transpłciową lub niebinarną, możesz napotkać wyjątkowe wyzwania podczas procesu poszukiwania pracy. Sieć Transgender Europe (<https://tgeu.org/>) oferuje zasoby i wsparcie dla osób transpłciowych i niebinarnych w całej Europie. Strona internetowa EURES (<https://bit.ly/3Zu6WXS>) pomaga również w zakresie statystyk i danych dotyczących potencjalnych miejsc pracy w Europie.

3.3. Wzór CV

W Europie istnieje standardowe CV, które pomaga osobom poszukującym pracy w całej UE27. Jest to wzór **Europass CV**, który pozwala na podzielenie się swoimi umiejętnościami i osiągnięciami. Za pośrednictwem tej strony można stworzyć swój Europass CV - <https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv>.

3.4. Podanie o pracę

Europass CV jest doskonałym dokumentem, który pomoże Ci stworzyć wzór podania o pracę. Podczas gdy wiele elementów Twojej aplikacji może być standardowych, ważne jest, aby pamiętać, że aplikacja jest ukierunkowana na pracodawcę i umiejętności, których szuka. Dlatego każda aplikacja będzie unikalna i nie może być standardowym listem motywacyjnym, ponieważ musisz powiedzieć potencjalnemu pracodawcy, w jaki sposób i gdzie możesz dodać wartość do jego organizacji dzięki posiadanym umiejętnościom. Nie bój się również powiedzieć, że chcesz

się uczyć i rozwijać w organizacji oraz przynosić jej korzyści podczas nauki. Wszyscy pracodawcy lubią takie proaktywne próby i wizje od potencjalnych pracowników.

Istnieje kilka pytań, które należy sobie zadać, aby opracować swój list motywacyjny i dostosować go do konkretnego pracodawcy. Te pytania to:

- Jak napisać mocne podanie o pracę?
- Czego szuka pracodawca?
- Jakie mam umiejętności, które odpowiadają wszystkim lub większości kryteriów wymienionych w opisie stanowiska pracy pracodawcy.
- Jak mogę wzmocnić i wnieść wkład w organizację / dział pracodawcy?

Po udzieleniu odpowiedzi na te pytania Twoja aplikacja będzie się wyróżniać spośród innych, a potencjał rozmowy kwalifikacyjnej wzrośnie. To właśnie na etapie rozmowy kwalifikacyjnej możesz zrobić wrażenie na pracodawcy i zostać zatrudnionym/zatrudnioną.

3.5. Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej

Wiele osób martwi się i stresuje rozmową kwalifikacyjną. Należy pamiętać, że najlepszą osobą, która zna Ciebie jest Ty sam/a, więc podczas wywiadu będąc uprzejmym i profesjonalnym zachowaj spokój i po prostu bądź sobą. Uśmiechaj się często podczas odpowiedzi na pytania, nie sprawiając wrażenia, że jesteś zbyt pewny/a siebie.

Rozmowy kwalifikacyjne wymagają pewnego przygotowania, a w dzisiejszych czasach istnieje wiele miejsc, w których można dowiedzieć się więcej na temat przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej. Wielu pracodawców stosuje obecnie system rozmów kwalifikacyjnych znany jako

metoda STAR. Oznacza to, że ich pytania będą oparte na:

- konkretnej sytuacji (Specific Situation),
- zadaniu (Task),
- działaniu (Action),
- wyniku (Result).

Do tego mogą mieć standardowe pytania, takie jak:

- "Czy możesz mi opowiedzieć o sobie?"
- "Co przyciągnęło cię do naszej firmy?"
- "Opisz swoje największe osiągnięcie w poprzedniej roli".
- "Jakie są twoje mocne strony?"

- "Jakie są twoje cele na przyszłość?"
- "Dlaczego chcesz odejść od obecnego pracodawcy?"

Jeśli byłeś/aś bezrobotny/a lub świeżo po studiach, ostatnie pytanie może być nieco inne i związane z Twoją obecną sytuacją. Jeśli przygotujesz się i udzielisz potencjalnych odpowiedzi na te 6 pytań, prawdopodobieństwo sukcesu na rozmowie kwalifikacyjnej znacznie wzrośnie. Podczas rozmowy dobrze jest pamiętać o kilku kluczowych kwestiach i kierować się tymi wskazówkami:

- Skonstruuj swoją odpowiedź w sposób, który ma sens. Trzymaj się formatu przeszłość-teraźniejszość-przyszłość, a wszystko będzie dobrze!
- Utrzymuj ją w odpowiednim tonie i krótko (1-2 minuty max). Nikt nie chce usłyszeć całej historii twojego życia.
- Wspomnij o swoich największych osiągnięciach i istotnych doświadczeniach zawodowych.

Planowanie rozmowy kwalifikacyjnej jest bardzo ważne. Poproś znajomego lub krewnego, aby pracował z tobą i przećwiczył odpowiedzi na powyższe 6 pytań. **"Jeśli nie planujesz, planujesz porażkę"** - Benjamin Franklin.

3.6. Europass/Youthpass

Jak już wspomniano, **Europass umożliwi ci podkreślenie swoich umiejętności i osiągnięć w jednym dokumencie**. W zależności od posiadanego doświadczenia i obecnego etapu kariery, dokument ten może mieć kilka stron. Ogólnie rzecz biorąc, jest to około 3-6 stron, chyba że jesteś pracownikiem akademickim i płodnym badaczem, w którym to przypadku CV będzie miało wiele stron, na których podkreślisz wszystkie swoje publikacje i prace. Jest on przydatny nawet jeśli chcesz studiować w UE27 lub zgłosić się jako wolontariusz na określone stanowiska. Osoby, które mogą chcieć cię zatrudnić, zobaczą twoje umiejętności i osiągnięcia i będą mogły zdecydować, czy twoje obecne kompetencje odpowiadają temu, czego organizacja szuka w ogłoszeniach o pracę. Oprócz zapewnienia jasnego przeglądu umiejętności i osiągnięć, Europass i Youthpass mogą również pomóc w wykazaniu umiejętności językowych, ponieważ pozwalają opisać biegłość w różnych językach przy użyciu Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego (CEFR). Podsumowując, posiadanie dobrze skonstruowanego dokumentu Europass lub Youthpass może pomóc ci wyróżnić się na tle innych kandydatów i zwiększyć twoje szanse na zakwalifikowanie się do programu, o który się ubiegasz.

Przewodnik dla pracodawców

4.1. Rekomendacje

Stworzenie kompleksowej polityki kadrowej obejmującej pracowników LGBTIQ jest ważnym krokiem w tworzeniu bardziej integracyjnego i sprawiedliwego miejsca pracy. Taka polityka może pomóc zapewnić, że wszyscy pracownicy są traktowani sprawiedliwie i z szacunkiem, niezależnie od ich orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej. Oto kilka kluczowych elementów, które może zawierać dobra polityka kadrowa uwzględniająca osoby LGBTIQ:

- **Niedyskryminacja:** Polityka powinna wyraźnie zabraniać dyskryminacji pracowników ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową. Powinno to obejmować język, który dotyczy wszystkich aspektów zatrudnienia, takich jak rekrutacja, awanse, wynagrodzenie i inne warunki zatrudnienia. Należy zauważyć, że wiele krajów i regionów ma przepisy zakazujące dyskryminacji dlatego ważne jest, aby skonsultować się z ekspertami prawnymi, w celu upewnienia się, że polityka jest zgodna ze wszystkimi obowiązującymi przepisami.
- **Nękanie:** Polityka powinna zabraniać nękania pracowników LGBTIQ i zawierać wytyczne dotyczące tego, co stanowi nękanie i jak je zgłaszać. Nękanie może przybierać różne formy, takie jak przemoc słowna, napaść fizyczna lub publikowanie obraźliwych materiałów. Polityka powinna jasno określać, że takie zachowanie nie będzie tolerowane i że będą konsekwencje za angażowanie się w takie zachowanie. Ważne jest również zapewnienie zasobów, takich jak program pomocy dla pracowników lub wyznaczona osoba, do której można się udać, dla pracowników, którzy doświadczają nękania.
- **Benefity:** Polityka powinna zapewniać, że pracownicy LGBTIQ mają dostęp do tych samych świadczeń, co ich koledzy nie-LGBTIQ, w tym ubezpieczenia zdrowotnego, urlopu rodzinnego i innych świadczeń. Obejmuje to zapewnienie, że ubezpieczenie zdrowotne obejmuje usługi związane ze zmianą płci, jeśli pracownik o to poprosi.

- **Dress code:** Polityka powinna umożliwiać pracownikom ubieranie się w sposób zgodny z ich tożsamością płciową, przy jednoczesnym przestrzeganiu standardów zawodowych firmy. Oznacza to, że pracownicy transpłciowi powinni mieć możliwość noszenia odzieży zgodnej z ich tożsamością płciową i nie powinni być zobowiązani do przestrzegania tradycyjnych zasad ubioru związanych z płcią.
- **Toalety i pozostała infrastruktura:** Polityka powinna zapewniać pracownikom dostęp do toalet i infrastruktury zgodnej z ich tożsamością płciową. Oznacza to, że pracownicy powinni mieć możliwość korzystania z toalety, która odpowiada ich tożsamości płciowej, niezależnie od płci wymienionej w ich dokumentach tożsamości.
- **Wsparcie:** Polityka powinna zapewniać zasoby dla pracowników szukających wsparcia w przypadku dyskryminacji oraz wsparcia dla zdrowia psychicznego i fizycznego.
- **Edukacja i szkolenia:** Regularne szkolenia dla kierownictwa i pracowników w zakresie polityki i znaczenia inkluzywności. Sesje szkoleniowe powinny mieć na celu edukację pracowników w zakresie kwestii LGBTIQ i zapewnienie, że pracownicy rozumieją swoje obowiązki wynikające z polityki.
- **Komunikacja:** Regularna komunikacja w całej firmie na temat znaczenia inkluzywności i polityki. Może to obejmować regularne aktualizacje na stronie internetowej firmy lub w biuletynach, a także spotkania w całej firmie w celu omówienia polityki i dostarczenia aktualnych informacji na temat jej wdrażania.
- **Świętowanie różnorodności i inkluzywności:** Obchody Miesiąca Historii LGBTIQ, Dni Dumy, a także innych narodowych i ważnych dni w kalendarzu. Byłoby to świetnym impulsem dla pracowników do podnoszenia świadomości na temat kwestii LGBTIQ przez cały rok. Zaangażowanie pracowników LGBTIQ i nie-LGBTIQ w świętowanie tych wydarzeń może zwiększyć wpływ polityki integracji i poprawić wzajemne zrozumienie.

Ważne jest również, aby pamiętać, że same zasady nie wystarczą do stworzenia prawdziwie integracyjnego i sprawiedliwego miejsca pracy. Jak wspomniano wcześniej, ważne jest również, aby aktywnie pracować nad stworzeniem kultury integracyjnej, która obejmuje edukowanie organizacji w kwestiach LGBTIQ, systematyczne pozyskiwanie informacji zwrotnych od pracowników i podejmowanie kroków w celu upewnienia się, że wszyscy czują się bezpieczni i szanowani w miejscu pracy.

4.2. Rekrutacja bez uprzedzeń

Rekrutacja bez uprzedzeń jest ważną koncepcją w procesie zatrudniania, która **pomaga zapewnić wszystkim kandydatom równe szanse na odniesienie sukcesu**. Obejmuje to podejmowanie kroków w celu wyeliminowania uprzedzeń na wszystkich etapach procesu rekrutacji, od zamieszczania ofert pracy i sprawdzania kandydatów po ostateczne rozmowy kwalifikacyjne i decyzje o zatrudnieniu. Niektóre powszechne praktyki stosowane w rekrutacji prowadzonej bez uprzedzeń obejmują:

- Stosowanie ogłoszeń o pracę, które unikają języka, który mógłby być postrzegany jako dyskryminujący lub wykluczający.
- Przeglądanie życiorysów "w ciemno", tak aby zespół rekrutacyjny nie widział nazwiska ani innych informacji identyfikujących kandydata.
- Opracowywanie ustrukturyzowanych pytań na rozmowę kwalifikacyjną, które są związane z pracą i unikają pytań o drażliwe tematy, które nie mają związku ze stanowiskiem.
- Prowadzenie zróżnicowanych paneli rekrutacyjnych.
- Stosowanie spójnych kryteriów oceny dla wszystkich kandydatów.
- Zapewnienie szkolenia w zakresie nieświadomych uprzedzeń wszystkim osobom zaangażowanym w proces rekrutacji, aby uświadomić sobie, jakie nieuświadomione uprzedzenia mogą mieć i jak je przezwyciężyć.
- Pytanie uczestników rozmowy kwalifikacyjnej, jak chcieliby być tytułowani lub nazywani przed rozpoczęciem rozmowy kwalifikacyjnej.

Bezstronny proces rekrutacji jest ważny dla zapewnienia uczciwości, przejrzystości i równych szans dla wszystkich kandydatów. Jest to ważne dla organizacji, aby przyciągnąć zróżnicowaną i utalentowaną siłę roboczą, która może wnieść świeże perspektywy i nowe pomysły, a ostatecznie przynieść korzyści organizacji.

4.3. Jak przygotować inkluzywny opis stanowiska pracy?

Oto kilka kroków, które możesz podjąć, aby przygotować inkluzywny opis stanowiska:

- Używaj **języka, który jest neutralny płciowo** i unika stereotypów. Np., zamiast używać "on/jego" lub "ona/jej", użyj "oni/one" lub po prostu unikaj używania zaimków w ogóle.

- Bądź konkretny co do **kwalifikacji** wymaganych na danym stanowisku i unikaj używania zbyt szerokiego lub niejasnego języka, który może być interpretowany na różne sposoby.
- Unikaj używania słów lub zwrotów, które mogą być postrzegane jako wykluczające, takich jak "dopasowanie kulturowe" lub "idealny kandydat".
- Unikaj używania terminów takich jak "mąż/żona", zakładających identyfikację płciową, ale zastąp je "małżonkami/partnerami", które są bardziej inkluzywne.
- Unikaj wymieniania "urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego" w opisach stanowisk, ponieważ może to zostać uznane za dyskryminację ze względu na orientację seksualną. Używaj natomiast wyrażen takich jak "urlop rodzicielski" lub "czas wolny dla rodziców", które są bardziej akceptowane.
- Dołącz oświadczenie wskazujące, że firma jest pracodawcą równych szans i przyjmuje aplikacje od wszystkich wykwalifikowanych osób, niezależnie od ich rasy, płci, orientacji seksualnej, religii, niepełnosprawności lub innych cech chronionych przez prawo.
- Dołącz oświadczenie o tym, jak różnorodność i integracja są ważne dla firmy i jak firma ceni zróżnicowaną siłę roboczą.
- Używaj inkluzywnej terminologii i obrazów w ogłoszeniach o pracę, takich jak zdjęcia różnych grup.
- Stosuj inkluzywną terminologię i obrazy w ogłoszeniach o pracę i kanałach rekrutacyjnych.
- Stosuj inkluzywne podejście w procesie rozmów kwalifikacyjnych, pytaniach i ocenach, unikając uprzedzeń i stereotypów.

Pamiętaj, że inkluzywne opisy stanowisk mogą zwiększyć różnorodność puli kandydatów, co może prowadzić do lepszego zespołu i lepszych wyników dla Twojej firmy

4.4. Jak przeprowadzić proces rekrutacji w inkluzywny sposób?

Podczas rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami do pracy ważne jest, aby unikać zadawania pytań, które dyskryminują ich ze względu na ich cechy chronione, takie jak orientacja seksualna lub tożsamość płciowa. **Oto kilka przykładów pytań na rozmowie kwalifikacyjnej, które są odpowiednie i nie dyskryminują:**

- Czy możesz nam opowiedzieć o swoim doświadczeniu i kwalifikacjach na to stanowisko?
- Jak radzisz sobie z wyzwaniami w pracy?
- Jak ustalasz priorytety i zarządzasz swoimi zadaniami i obowiązkami?

- Czy możesz opisać sytuację, w której musiałeś/aś współpracować z zespołem w celu rozwiązania trudnego problemu?
- Czy możesz podać przykład projektu, którym kierowałeś/aś i jego rezultat? Czy możesz opisać swój styl zarządzania?
- Co uważasz za największe wyzwanie stojące przed tą branżą / dziedziną i jak byś sobie z nim poradził/a?
- Jak podchodzisz do pracy w zróżnicowanym środowisku?
- Jak postrzegasz swój wkład w misję i wartości naszej firmy?

Pytania te koncentrują się na kwalifikacjach, umiejętnościach, doświadczeniu i stylu pracy kandydata, a nie na jego cechach osobistych czy stylu życia. Nie pytają one również o żadne cechy chronione na mocy przepisów dotyczących dyskryminacji. Należy pamiętać, że przepisy różnią się w zależności od kraju i regionu i należy skonsultować się z ekspertami prawnymi, aby upewnić się, że pytania na rozmowie kwalifikacyjnej są zgodne z prawem.

Ważne jest również, aby unikać przyjmowania założeń lub stereotypów na temat kandydata w oparciu o jego orientację seksualną lub tożsamość płciową. Nie oceniaj wyglądu kandydata, aby sprawdzić, czy będzie on dobrze pasował do Twojej firmy. **Uważaj na własne uprzedzenia i traktuj wszystkich kandydatów z szacunkiem i uczciwie.**

4.5. Studia przypadków

Istnieje wielu pracodawców, którzy podjęli kroki w celu stworzenia integracyjnych i sprawiedliwych miejsc pracy dla pracowników LGBTIQ. Oto kilka przykładów firm, które są uważane za dobrych pracodawców dla osób LGBTIQ:

- **Google:** Google zostało docenione za wysiłki na rzecz stworzenia wspierającego i integracyjnego miejsca pracy dla pracowników LGBTIQ. Firma oferuje świadczenia dla partnerów życiowych, łazienki neutralne pod względem płci oraz grupy zasobów pracowniczych dla pracowników LGBTIQ. Google ma również wysokie wyniki w Indeksie Równości Korporacji prowadzonym przez Human Rights Campaign.
- **IBM:** IBM została doceniona za wysiłki zmierzające do stworzenia wspierającego i integracyjnego miejsca pracy dla pracowników LGBTIQ. Firma oferuje świadczenia dla partnerów życiowych, łazienki neutralne pod względem płci oraz grupy pracownicze dla pracowników LGBT. IBM uzyskała również wysokie noty w Indeksie HRC.

- **Amazon:** Amazon został doceniony za wysiłki na rzecz stworzenia wspierającego i integracyjnego miejsca pracy dla pracowników LGBTIQ. Firma oferuje świadczenia dla partnerów życiowych, łazienki neutralne pod względem płci oraz grupy pracownicze dla pracowników LGBTIQ. Amazon uzyskał również wysokie wyniki w Indeksie Równości Korporacyjnej Kampanii Praw Człowieka.

Warto zauważyć, że nie jest to wyczerpująca lista i że istnieje wiele innych firm, które są uważane za dobrych pracodawców LGBTIQ. Ponadto, wspomniany w powyższych przykładach Indeks Równości Korporacyjnej Kampanii na rzecz Praw Człowieka (HRC) jest uważany za punkt odniesienia dla polityk i praktyk integrujących osoby LGBT w amerykańskich firmach. Wspomniane firmy stanowią również dobry przykład środowiska sprzyjającego włączeniu społecznemu, które może zostać przyjęte przez mniejsze firmy, ponieważ nie wszystkie przedsiębiorstwa należą do dużych.

4.6. Bycie odpowiedzialnym pracodawcą

Bez względu na to, czy jesteś dużą, czy małą firmą pracującą z różnymi pracownikami, oto kilka porad, które pomogą Ci stworzyć integracyjne i sprawiedliwe miejsce pracy oraz być odpowiedzialnym pracodawcą:

- Zrozumienie i przestrzeganie praw i przepisów związanych z prawami osób LGBTIQ: Zapoznaj się z lokalnymi, regionalnymi i krajowymi przepisami i regulacjami dotyczącymi praw osób LGBTIQ, takimi jak przepisy zakazujące dyskryminacji ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową. Pomoże to zapewnić zgodność firmy ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami.
- Opracuj kompleksową politykę dotyczącą praw pracowniczych, która obejmuje osoby LGBTIQ: Opracuj kompleksową politykę dotyczącą praw osób LGBT, która jasno określa zobowiązanie firmy do niedyskryminacji, zakazuje nękania i zapewnia wszystkim pracownikom dostęp do tych samych korzyści i udogodnień. Nawet jeśli zatrudniasz niewielu pracowników, posiadanie jasnej polityki może pomóc w stworzeniu integracyjnego miejsca pracy i jasno pokazać, że dyskryminacja nie jest akceptowana.
- Stwórz inkluzywną kulturę miejsca pracy: Stwórz inkluzywną kulturę pracy, która przyjmie i wesprze wszystkich pracowników. Może to obejmować oferowanie pracownikom szkoleń na temat kwestii LGBTIQ, tworzenie grup ds. wsparcia dla pracowników i regularne uzyskiwanie

informacji zwrotnych od wszystkich pracowników, aby upewnić się, że czują się bezpieczni i szanowani w miejscu pracy.

- Zwracaj uwagę na język i terminologię: Zwracaj uwagę na język i terminologię używaną podczas rekrutacji i pracy z pracownikami LGBTIQ. Używaj inkluzywnego i pełnego szacunku języka oraz unikaj posługiwania się językiem, który mógłby zostać uznany za obraźliwy lub uwłaczający.
- Zapoznaj się z prawami i swobodami osób LGBTIQ: Zapoznaj się z prawami i swobodami osób LGBTIQ i zwiększaj ich świadomość wśród swoich pracowników, promuj różnorodność i akceptację oraz stwarzaj możliwości, aby ludzie czuli się mile widziani, uznawani i akceptowani w swoim miejscu pracy.
- Bądź otwarty i elastyczny: Bądź otwarty i elastyczny w pracy ze wszystkimi pracownikami. Na przykład, jeśli pracownik prosi o czas wolny na operację związaną z tranzycją płci, bądź gotów spełnić tę prośbę.
- Bądź świadomy i aktywnie promuj integrację osób LGBTIQ: Bądź świadomy praw i potrzeb pracowników LGBTIQ, aktywnie promuj integrację LGBTIQ i bądź sojusznikiem. Upewnij się, że wszyscy pracownicy wiedzą, że dyskryminacja i nękanie nie będą tolerowane, a pracownicy LGBTIQ są chronieni przez politykę firmy w zakresie niedyskryminacji.
- Pamiętaj o prywatności: Szanuj prywatność pracowników i nie udostępniaj danych osobowych związanych z ich orientacją seksualną lub tożsamością płciową bez ich zgody.
- Bądź źródłem informacji dla swoich pracowników: Bądź zasobem dla swoich pracowników LGBTIQ i pomóż im połączyć się z organizacjami i zasobami, które mogą zapewnić im wsparcie.
- Dawaj dobry przykład: Dawaj dobry przykład i upewnij się, że wszyscy pracownicy wiedzą, że dyskryminacja i nękanie nie będą tolerowane, a pracownicy LGBTIQ są chronieni przez politykę niedyskryminacji firmy.

Pamiętaj, że stworzenie prawdziwie integracyjnego i sprawiedliwego miejsca pracy wymaga wysiłku i zaangażowania oraz że jest to proces ciągły. Bądź otwarty na informacje zwrotne i chętnie wprowadzaj zmiany w celu poprawy miejsca pracy dla wszystkich pracowników. Nie wahaj się też szukać wsparcia lub porady z zewnątrz, np. konsultując się z ekspertami prawnymi lub HR, czy też znajdując lokalne organizacje LGBTIQ, które pomogą Ci ukierunkować i usprawnić ten proces.



4.7. Sprawdzanie danych pracowników

Pracodawcy mogą przeprowadzać kontrole osób ubiegających się o pracę lub obecnych pracowników z różnych powodów, takich jak weryfikacja wykształcenia i historii zatrudnienia, sprawdzenie rejestrów karnych lub upewnienie się, że dana osoba jest legalnie uprawniona do pracy w danym kraju. Oto kilka kroków, które pracodawca może podjąć podczas przeprowadzania kontroli danych:

- Uzyskanie pisemnej zgody od kandydata lub pracownika przed przystąpieniem do weryfikacji. Można to zrobić za pomocą formularza autoryzacji sprawdzenia danych.
- Ograniczenie zakresu sprawdzenia do informacji istotnych dla danego stanowiska. Na przykład, jeśli praca nie wiąże się z przetwarzaniem wrażliwych lub poufnych informacji, może nie być potrzeby sprawdzania historii finansowej lub kredytowej.
- Przestrzeganie wszystkich obowiązujących lokalnych przepisów i regulacji dotyczących sprawdzania informacji.
- Konsekwencja w sposobie przeprowadzania kontroli dla wszystkich osób ubiegających się o pracę i pracowników. Na przykład, jeśli

sprawdzenie danych kandydata jest przeprowadzane dla jednego ubiegającego się o pracę, powinno być przeprowadzone dla wszystkich ubiegających się o to samo stanowisko.

- Przestrzeganie wszystkich wytycznych i zasad niedyskryminacji i prywatności. Dokumentacja i raporty powinny być ściśle poufne, a dostęp do nich powinien mieć wyłącznie upoważniony personel.
- Informowanie kandydata lub pracownika o wszelkich negatywnych informacjach znalezionych w ramach sprawdzenia jego przeszłości – należy dać mu możliwość sprawdzenia i zakwestionowania wszelkich nieścisłości oraz rozważenia alternatywnych rozwiązań sytuacji.
- Ustalenie zasad postępowania z uzyskanymi negatywnymi informacjami i sposobem ich wykorzystania.

Ważne jest, aby pracodawcy zrozumieli, że nie wszystkie informacje znalezione podczas sprawdzania danych historycznych są konieczne istotne lub wiarygodne, więc należy je traktować jako część szerszego obrazu podczas oceny kandydata lub pracownika.

4.8. Jak radzić sobie z negatywnymi zachowaniami?

Radzenie sobie z negatywnym nastawieniem w miejscu pracy może być wyzwaniem, ale istnieją kroki, które można podjąć, aby rozwiązać ten problem:

- Zidentyfikuj źródło negatywnego nastawienia. Czy pochodzi ono od konkretnej osoby, czy jest to bardziej ogólny problem w zespole lub organizacji? Zrozumienie pierwotnej przyczyny może pomóc w określeniu odpowiedniego sposobu działania.
- Komunikuj się otwarcie i szczerze z daną osobą lub zespołem. Zachęć ich do podzielenia się swoimi obawami i spróbuj zrozumieć ich perspektywę. Uznaj ich uczucia i zapewnij, że firma jest zaangażowana w zapewnienie pozytywnego i produktywnego środowiska pracy.
- Zachęcaj do przekazywania pozytywnych i konstruktywnych informacji zwrotnych. Można to robić poprzez regularne oceny wyników, spotkania zespołu lub skrzynki na sugestie.
- Szukaj sposobów na poprawę środowiska pracy. Może to obejmować: oferowanie dodatkowych szkoleń i możliwości rozwoju, zapewnianie lepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym lub poprawę komunikacji

i współpracy w zespole lub organizacji.

- Zajmij się kwestiami mogącymi przyczyniać się do negatywnego nastawienia, takimi jak złe zarządzanie, nierealistyczne obciążenia pracą lub brak jasności co do oczekiwań i komunikacji.
- Dawaj dobry przykład, wykazując się pozytywnym nastawieniem i zachowaniem.
- Jeśli negatywne nastawienie utrzymuje się, konieczne może być ustalenie jasnych oczekiwań dot. skuteczności i konsekwencji za ich niespełnienie. Może to obejmować coaching, doradztwo lub działania dyscyplinarne, jeśli to konieczne. Zapewnij bezpłatne sesje konsultacyjne, jeśli zidentyfikowałeś, że pracownik został dotknięty nękaniami, dyskryminacją lub jakimkolwiek negatywnym nastawieniem i doświadczeniem.

Ważne jest, aby pamiętać, że zmiana postaw wymaga czasu i konsekwencji, i chociaż całkowite wyeliminowanie negatywnych postaw może nie być możliwe, to jednak podjęcie kroków w celu ich wyeliminowania może pomóc w poprawie ogólnego środowiska pracy.

4.9. Prywatność i poufność

Istnieje kilka kroków, które można podjąć w celu zachowania prywatności i poufności w miejscu pracy:

- Wdrożenie jasnych zasad i procedur postępowania z poufnymi informacjami.
- Informowanie pracowników o znaczeniu zachowania poufności i konsekwencjach jej naruszenia.
- Ograniczenie dostępu do poufnych informacji wyłącznie do osób, które potrzebują ich do wykonywania swoich obowiązków służbowych.
- Stosowanie szyfrowania i innych środków bezpieczeństwa w celu ochrony poufnych informacji przechowywanych na komputerach i innych urządzeniach.
- Regularne kontrolowanie dostępu do informacji wrażliwych i monitorowanie podejrzanych działań.
- Posiadanie planu reagowania na incydenty w razie przypadkowego lub nieuprawnionego ujawnienia informacji.
- Regularne szkolenie pracowników w zakresie zaktualizowanych polityk, wytycznych, przepisów i trendów w zakresie bezpieczeństwa i prywatności.
- Wyznaczenie specjalisty ds. prywatności, który będzie zajmował się wszelkimi kwestiami związanymi ze zgodnością i naruszeniami, które mogą się pojawić.
- Posiadanie umowy pracowniczej z klauzulą poufności w celu ochrony poufnych informacji firmy.
- Przestrzeganie przepisów ustawowych i wykonawczych, takich jak RODO (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) w przypadku wrażliwych danych osobowych.

4.10. Środowisko pracy

Utrzymanie różnorodności bez prawdziwie integracyjnego miejsca pracy nie jest zrównoważone.

Współcześnie w miejscu pracy konieczne jest zapewnienie, że różnorodność, równość i integracja idą w parze z polityką i zachowaniem, które jest akceptowalne i tolerowane przez wszystkich pracowników oraz opiera się na zasadach firmy.

- Używaj właściwej terminologii, aby nazwać osobę LGBTQI; Pozwól osobie LGBTQI na identyfikację i zawsze jej słuchaj i szanuj; Niektóre osoby transpłciowe używają zaimków innych niż on/jego lub ona/jej. Nawet jeżeli początkowo nie przychodzi ci to naturalnie, powinieneś szanować to, jak ta osoba chce być nazywana przez innych;
- Zaktualizuj politykę firmy, upewniając się, że wszystkie zasady przeciwdziałania nękanu, zastraszaniu i dyskryminacji obejmują i szanują osoby LGBTQI; Niektóre z tych przykładów mogą obejmować zasady dotyczące ubioru i korzystania z łazienek, które pozwalają na samoidentyfikację zgodnie z tożsamością płciową osób LGBTQI;
- Poinformuj wszystkich pracowników, w tym kierownictwo wyższego szczebla, o zasadach biznesowych związanych z praktykami integracyjnymi LGBTQI; zasady te muszą być szeroko dostępne dla pracowników wszystkich szczebli;
- Zapewnij szkolenia pracowników w zakresie rozpoznawania i eliminowania dyskryminacji w miejscu pracy; Takie szkolenia powinny być prowadzone w sposób ciągły dla nowych pracowników i włączone do bieżących szkoleń pracowników;
- Zachęcaj do raportowania przypadków nękania lub negatywnego nastawienia do osób LGBTQI w miejscu pracy na wyższych szczeblach kierowniczych; do zgłaszania przypadków nękania można zachęcać nie tylko osoby, które były nękane, ale także współpracowników, którzy zidentyfikowali takie zachowanie;
- Zapoznawaj się z ogłoszeniami o pracę, aby zapewnić neutralny pod względem płci język i inkluzywność; Usuń wszelkie odniesienia do opcji męskich / żeńskich w materiałach rekrutacyjnych;
- Wspieraj i zachęcaj do organizowania wydarzeń integracyjnych w swoim środowisku biznesowym;
- Inspiruj do świętowania różnic i akceptacji.

Dobre praktyki

Dobre praktyki - działania wewnętrzne:

- Odgórnie kierowana do wszystkich pracowników komunikacja na temat znaczenia polityki niedyskryminacji i różnorodności (w tym osób LGBTIQ) oraz tego, dlaczego jest ona ważna dla sukcesu firmy.
- Obowiązujące w firmie procedury polityki różnorodności dostępne w formie broszur lub na stronie internetowej dla każdego pracownika.
- Wewnętrzna komunikacja o udziale firmy w wydarzeniach dotyczących kwestii LGBTIQ w miejscu pracy.
- Kreowanie produktów i usług skierowanych do klientów LGBTIQ.
- Działania wspierające tworzenie grup pracowniczych wspierających ruch LGBTIQ (ERG=Employee Resource Group).
- Uruchomienie specjalnych programów wspierających osoby transpłciowe w firmie w procesie dostosowania płci.
- Programy socjalne otwarte dla pracowników płci męskiej i żeńskiej w związkach jedнопłciowych.
- Wsparcie dla pracowników i pracownic wysyłanych przez firmę na długoterminowe kontrakty za granicę, którzy są w związkach z osobami tej samej płci.
- Cykliczne szkolenia dla kadry kierowniczej i pracowników.
- Powoływanie przez kierownictwo firmy osoby lub zespołu odpowiedzialnego za wdrażanie polityki niedyskryminacji osób LGBTIQ w miejscu pracy.
- Stworzenie i udostępnienie pracownikom narzędzi ułatwiających wdrażanie polityki niedyskryminacji, a także monitorowanie postępów w jej wdrażaniu w firmie.
- Regularne monitorowanie i tworzenie planu działań naprawczych w zakresie wdrażania polityki niedyskryminacji osób LGBTIQ.

- W przypadku firm działających w różnych krajach, spójna polityka niedyskryminacji osób LGBTIQ w miejscu pracy, z uwzględnieniem sytuacji prawnej w każdym kraju.
- Wprowadzenie praktyki "zero tolerancji dla dyskryminacji".
- Spotkania z osobami LGBTIQ lub ekspertami organizowane w firmie, aby umożliwić wszystkim pracownikom lepsze zrozumienie, empatyczne podejście do tematu (Reverse Mentoring).

Dobre praktyki - działania zewnętrzne:

- Informowanie o polityce firmy wobec pracowników LGBTIQ podczas rekrutacji.
- Publiczne informacje na temat polityki niedyskryminacji (w tym grupy LGBTIQ) na stronie internetowej firmy.
- Aktywny udział firmy (prelegenci, sponsoring) w wydarzeniach dotyczących kwestii LGBTIQ w miejscu pracy.
- Działania marketingowe skierowane do grupy klientów LGBTIQ.
- Oficjalny udział firmy (logo, banery, media) w wydarzeniach społeczności LGBTIQ (Parada Równości, Festiwal Filmowy LGBTIQ, Miesiąc Dumy).
- Informowanie klientów i partnerów biznesowych o polityce firmy dotyczącej niedyskryminacji osób LGBTIQ.
- Wspólne projekty z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się kwestiami LGBTIQ.
- Udział firmy w niezależnych badaniach sprawdzających stopień wdrożenia polityki różnorodności LGBTIQ firmy.
- Współpraca z innymi firmami na platformie biznesowej w celu wymiany doświadczeń na temat LGBTIQ w miejscu pracy.
- Program różnorodności dostawców LGBTIQ.

Gdzie szukać wsparcia?

Polska

Kampania Przeciw Homofobii

Adres: Aleje Jerozolimskie 99/40, Warszawa
Email: info@kph.org.pl
Telefon: +48224236438
Strona: www.kph.org.pl

Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza

Adres: ul. Wspólna 61/102, Warszawa
Email: kontakt@mnw.org.pl
Strona: www.mnw.org.pl

Fundacja Trans-Fuzja

Adres: Stanisława Noakowskiego 10 lok. 66, Warszawa
Email: kontakt@transfuzja.org
Telefon: +48510853634
Strona: www.transfuzja.org

Grupa Stonewall

Adres: św. Marcin 80/82 (pok. 341), Poznań
Email: kontakt@grupa-stonewall.pl
Strona: www.grupa-stonewall.pl

Stowarzyszenie Kultura Równości

Adres: ul. Kniaziewicza 28/2, Wrocław
Email: kontakt@kulturarownosci.org
Telefon: +48797721189
Strona: www.kulturarownosci.org

Stowarzyszenie Różnorodności Społecznej UP-DATE

Email: stowarzyszenie.update@gmail.com
Telefon: +48693145674
Strona: www.up-date.org.pl

Butgaria

GLAS

Adres: 1000 Sofia, 11 Gladston, str
Email: help@glasfoundation.bg
Strona: www.glasfoundation.bg

BGO Gemini

Adres 1142 Sofia, b „Vasil Levski“ № 3,
ap. 7
Email: office@bgogemini.org
Telefon: +359029876872, +3590887304804
Strona: www.bgogemini.org

Chorwacja

Zagreb Pride

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

Udruga Domino – Queer Zagreb

Adres: Petrinjska 38, 10000 Zagreb
Email: udrugadomino@gmail.com,
queerzagreb@gmail.com
Telefon: +385(0)13820019

Iskorak

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

Grecja

Support Call line 11528

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

Lesbian and Gay Community of Greece (OLKE)

Adres: 25 Halkokondyli street, GR-Athens
104 32, Greece
Email: info@olke.org
Telefon: +306947434353, +302105237408
Strona: www.olke.org

Colour Youth

Adres: Sachtouri 3, Psiri Athens, 105 53,
Greece
Email: info@colouryouth.gr
Telefon: +306945583395
Strona: www.colouryouth.gr

Orlando LGBT

Email: contact@orlandolgbt.gr
Strona: www.orlandolgbt.gr

The Greek Ombudsman

Adres: 17 Chalkokondyli str. 104 32 Athens
Email: press@synigoros.gr
Telefon: +302131306600

Źródła

- 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>
- OLKE (2010), Grecja: The status of Lesbia, Gay, Bisexual and Transgender, dostępne na stronie: https://www.ohchr.org/sites/default/files/lib-docs/HRBodies/UPR/Documents/Session11/GR/OLKE_LesbianandGayCommunityofGreece-eng.pdf



