

***Подкрепа за  
равенство и  
приобщаване  
В младежката  
сфера***

**НАРЪЧНИК ЗА МЛАДЕЖКИ РАБОТНИЦИ**





**Автори:**

Индре Огутиене  
Ага Бирчек  
Беатрис Налди  
Екатерина Шерер  
Давиде Кадеду  
Дариуш Гжемни  
Солвейга Скайсгирите  
Владислав Петков

**Превод:**

Владислав Петков

Тази публикация е разработена в рамките на проекта "Инструменти за равенство и приобщаване в работата с младежи" (проект N° 2019-1-LT02-KA205-006374).



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Тази публикация е съфинансирана от програма „Еразъм+“ на Европейския съюз. Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, а Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се тук информация.

ISBN: 978-619-90847-3-1

© Global Citizens' Academy, 2021  
© Pro European Network, 2021  
© TDM 2000, 2021  
© Cazalla Intercultural, 2021  
© SZANSA, 2021

# Съдържание

Въведение	<b>6</b>
Контекст	<b>6</b>
Наръчник	<b>6</b>
Проектът BE INclusive	<b>7</b>
Приобщаваща младежка работа - какво означава това?	<b>8</b>
Приобщаваща младежка организация: набор от индикатори	<b>9</b>
Колко приобщаваща е вашата организация?	
Инструмент за самооценка	<b>15</b>
За инструмента за самооценка	<b>16</b>
За кого?	<b>16</b>
Как?	<b>16</b>
Опитайте инструмента за самооценка!	<b>17</b>
Насърчавайте приобщаването във вашата организация!	<b>28</b>
Пространства	<b>29</b>
Приобщаващи методологии и подходи	<b>37</b>
Досег	<b>44</b>
Комуникация	<b>48</b>
Политики	<b>57</b>
Изграждане на капацитет	<b>69</b>
Партньорства и мрежи	<b>74</b>
Подкрепа и ресурси	<b>78</b>
Партньори в проекта BE Inclusive	<b>84</b>

# Въведение

## Контекст

Преживяванията на дискриминация въз основа на различни индивидуални характеристики се отразяват на качеството на живот и гражданската активност на младите хора и увеличават вероятността от социално изключване. Въпреки това много млади хора все още нямат достъп до социалните си права и продължават да изпитват различни форми на дискриминация, да се сблъскват с предразсъдъци и престъпления от омраза.

Работата с младежи от страна на младежки организации, центрове и други структури, която наричаме младежка работа, играе важна роля в приобщаването на младите хора, като им помага да се ангажират, да доброволстват и да стимулират положителна социална промяна в своите общности. Ето защо е от съществено значение да направим така, че организациите, работещи с млади, дори и да не се занимават конкретно с въпросите на дискриминацията и изключването, са освободени от стереотипи и предразсъдъци по отношение на групите млади хора, които са изложени на риск от маргинализация и осигуряват възможности за развитие на всеки млад човек, участващ в техните дейности.

Как да създадем култура и системи в младежките организации, за да гарантираме, че нито един млад човек няма да бъде изоставен? Какви аспекти трябва да се вземат предвид, за да се насърчи приобщаването на младите хора? Този наръчник ще ни помогне да намерим отговорите на тези въпроси!

## Наръчник

Сблъсквате ли се с трудности при достигането до младежи от маргинализирани/изключени групи, като например мигранти, ЛГБТИ, младежи от селски райони или такива, които са пострадали от насилие? Нуждаете ли се от помощ за приобщаването на такива млади хора във всички ваши дейности? Искате ли да проверите дали пространствата, дейностите и процедурите на вашата организация отговарят на различни нужди и взимат предвид разнообразието сред младите хора? Този наръчник ще ви помогне да отговорите на тези и много други въпроси. В него ще намерите набор от инструменти, които ще ви помогнат да разработите или подобрите политиките и практиките на вашата организация по приобщаващ начин.

Този наръчник е подходящ за вас, ако сте ръководител на младежка организация или младежки клуб, ако сте младежки работник или представител на друга структура, работеща с млади хора. За да олекотим текста, преимуществено използваме термина „младежка организация“ за всяка структура, която работи с млади хора. Но всичко, което предлагаме тук, е предназначено не само за организации, ръководени от млади хора, но и за такива, които предоставят различни възможности и услуги на младежите.

Този наръчник се състои от 3 основни глави:

● В първата глава, „Приобщаваща младежка работа“, ще имате възможност да разгледате нашето разбиране за приобщаваща младежка организация и да разгледате набор от индикатори, които според нас до голяма степен я определят.

● Във втора глава, „Колко приобщаваща е вашата организация? Инструмент за самооценка“ ще намерите инструмент, който ще ви помогне да извършите цялостна самооценка, да разпознаете силните страни на вашата организация откъм приобщаване, както и да идентифицирате най-значимите предизвикателства, които може да изискват някои промени в организационните ви политики и практики.

● В трета глава, „Насърчаване на приобщаването във вашата организация!“, ще ви помогне да разгледате в детайли различните индикатори, които според нас правят една младежка организация приобщаваща. Тук ще намерите и практически съвети, които ще ви помогнат да развиете или подобрите организацията си по приобщаващ начин. В описанията на някои показатели ще намерите представяне на практики, отбелязани по различен начин:

■ В жълто отбелязваме практиките, които считаме за приобщаващи и препоръчваме на други организации да следват;

■ В червено отбелязваме практиките, които считаме за неуместни за една приобщаваща организация и които препоръчваме да се избягват.

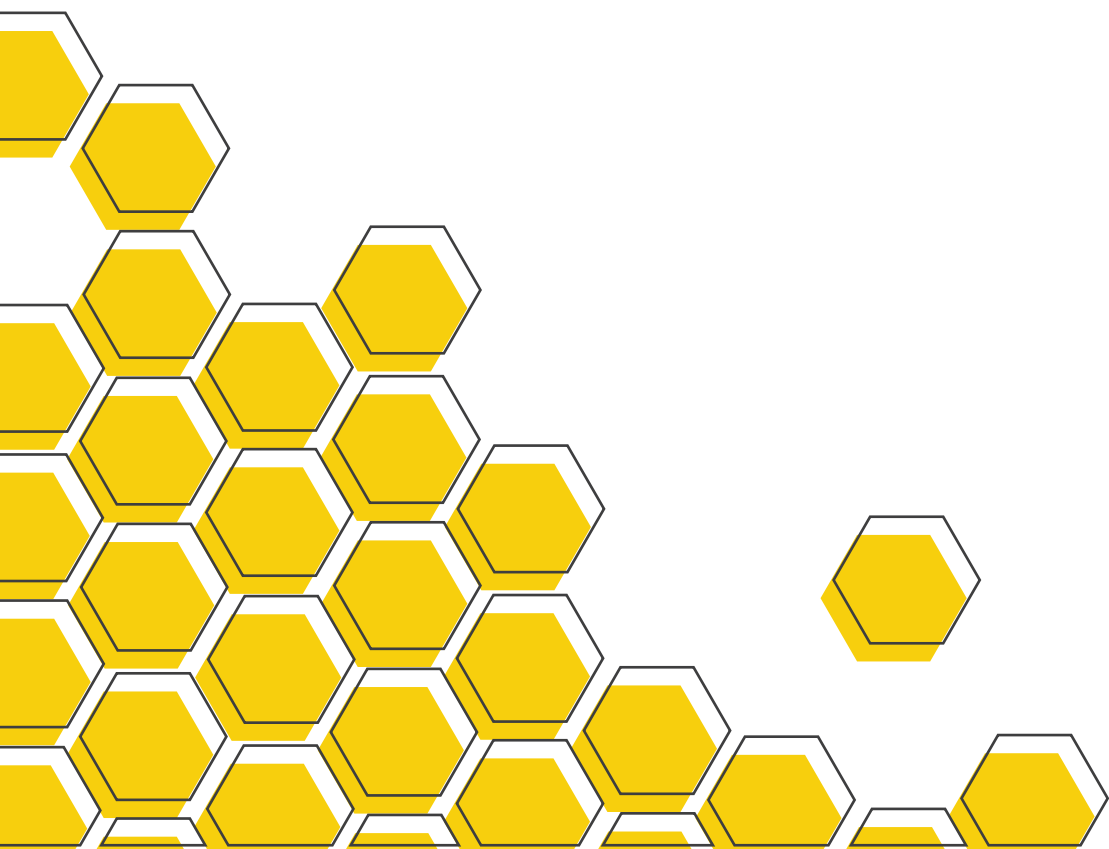
Пожелаваме ви вълнуващо пътешествие към по-приобщаваща младежка работа!

# Проектът BE INclusive

Настоящото ръководство е резултат от проекта за стратегическо партньорство по програма „Еразъм+“ „Инструменти за равенство и приобщаване в младежката сфера“ (BE INclusive). Той има за цел да увеличи разнообразието, равенството, приобщаването и участието на ВСИЧКИ млади хора в различни дейности в областта на младежката работа. Партньори от 5 европейски държави – Литва, България, Испания, Италия и Полша – обединиха усилията си, за да поведат младежките организации към трансформираща промяна и да увеличат възможностите за младите хора, които са потенциално изложени на риск от социално изключване, да участват активно в дейностите на младежките организации. Чрез този проект се стремим да насърчим интегрирания подход за младежки организации, като им предоставим необходимите инструменти и подкрепа за въвеждане на приобщаваща култура и системи.

Проектът BE INclusive предоставя няколко продукта и възможности за изграждане на капацитет за персонала, членовете и доброволците на младежки организации, както и за групи заинтересовани страни в областта на младежката работа:

- Изследователски доклад „Към приобщаващи политики и практики в младежката работа - доклад за състоянието и нуждите“, който разглежда ситуацията и нуждите на младежките работници, младите хора и други заинтересовани страни в България, Литва, Италия, Полша и Испания относно прилагането на приобщаващи политики и практики в тяхната работа;
- Набор от инструменти, които са представени в това ръководство и които ще помогнат на младежките организации да преминават през систематичен процес, да оценят своята приобщаваща роля и да започнат необходимите промени, за да станат по-отворени за всеки млад човек;
- онлайн и офлайн възможности за изграждане на капацитет за младежки работници, младежки лидери и други заинтересовани страни в младежката работа, които ще спомогнат за утвърждаване на култура на приобщаване в младежките организации;
- Възможност за пилотиране на резултатите от проекта в младежки организации.



# Приобщаваща младежка работа

## Приобщаваща младежка работа – какво означава това?

"Принципите на равнопоставеност, многообразие и взаимозависимост са в основата на цялата практика на младежката работа и са една от ценностите, които се очаква младежките работници да познават и прилагат в своята практика" - това определение, дадено в Националните професионални стандарти за младежка работа на Великобритания, отразява разбирането за приобщаваща младежка работа на нашия проект BE INclusive. Освен това ние също така вярваме, че приобщаващата младежка работа трябва да:

- Бъде отворена за ВСИЧКИ млади хора и да ги ангажира еднакво;
- Подкрепя младежите в тяхното личностно и професионално развитие;
- Осигурява безопасни пространства за участие и личностно израстване на младите хора;
- Насърчава многообразието сред младите хора, за да могат те да споделят своите перспективи и да си сътрудничат;
- Осигурява достъп на младите хора до техните социални права;
- Насърчава междусекторното сътрудничество между различните участници в обществото;
- Служи не само за приобщаването на младите хора в рамките на организацията, но и за приобщаването им в общността;
- Осигурява равен достъп до младежка работа.

За да прилагаме систематично ценностите и принципите на приобщаващата младежка работа в рамките на младежките ни организации, трябва да:

- Развиваме култура и системи в нашите организации, които насърчават приобщаването, равните възможности и ценят многообразието;
- Работим в сътрудничество с младите хора и колегите си, за да създаваме и утвърждаваме позитивна култура на уважение и приобщаване.

Как можем да определим една приобщаваща младежка организация? В този наръчник предлагаме набор от индикатори, които отразяват нашето разбиране за това какво е приобщаваща младежка организация. Тя е резултат от качествено проучване, което има за цел да разбере настоящите тенденции и добрите практики на приобщаващата младежка работа, да определи текущото състояние и да идентифицира основни нужди на младите хора и младежките организации по отношение на прилагането на приобщаващи политики и практики в младежкия сектор. В резултат на това проучване предлагаме индикатори в осем категории, които трябва да се вземат предвид при разработването на култура и системи за приобщаване в младежките организации. **Тези категории са:**



**ПРОСТРАНСТВА**



**ПРИОБЩАВАЩИ  
МЕТОДОЛОГИИ И  
ПОДХОДИ**



**ДОСЕГ**



**КОМУНИКАЦИЯ**



**ПОЛИТИКИ**



**ИЗГРАЖДАНЕ  
НА КАПАЦИТЕТ**



**ПАРТНЬОРСТВА  
И МРЕЖИ**



**ПОДКРЕПА И  
РЕСУРСИ**

При разработването на този набор от индикатори за приобщаваща младежка работа взимаме предвид и специфичните нужди на младежите от етническите малцинства, мигрантските общности, ЛГБТИ младежите, младите хора, които са претърпели насилие и младежите от селските райони. Опитали сме се да вземем предвид и нуждите на групи групи, които могат да срещнат пречки пред пълноценното си участие в социалния живот поради своята идентичност или специфично положение.

Разгледайте нашия набор от индикатори. До всеки от тях ще намерите и препратка към конкретна страница от това ръководство, където ще имате възможност да разгледате подробно всеки индикатор.



# Приобщаваща младежка организация: набор от индикатори

<b>КАТЕГОРИЯ 1: ПРОСТРАНСТВА</b>		<b>СТР.</b>
ПОДКАТЕГОРИЯ: ФИЗИЧЕСКИ И ОНЛАЙН ПРОСТРАНСТВА		
<b>Индикатор</b>	<b>Доказателства</b>	
Помещенията, в които се провеждат дейностите на организацията, са достъпни за младежи с различни увреждания.	Снимки на пространството, видими на уебсайта и/или в социалните медии на организацията	29
Помещенията и онлайн пространствата, в които се провеждат дейностите на организацията, са достъпни за всички млади хора, които искат да участват в тях и отчитат специфичните нужди за достъпност на младежите от селски/отдалечени райони и квартали (например, вземат се предвид разписанията на общественя транспорт, осигурява се транспорт на ниски цени или безплатно и т.н.)	Разписания за обществен транспорт и/или правила за финансиране на транспортни разходи, видими на уебсайта и/или в социалните медии на организацията; В помещенията на организацията има компютри и интернет връзка за тези млади хора, които нямат такива вкъщи.	30
Помещенията, в които се провеждат дейностите на организацията, са в безопасна среда, която не представлява риск за младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи.	Описание на местоположението/околностите, видимо на уебсайта и/или в социалните медии на организацията	31
Информационните табели в пространствата на организацията са на език, който младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи разбират.	Снимки на пространството, видими на уебсайта и/или в социалните медии на организацията	32
Декорацията на помещенията отразява и насърчава многообразието чрез изображения, лозунги, текст и др.	Плакати, флаери или брошури, в които се подчертава приобщаването и достъпността на организацията	33
ПОДКАТЕГОРИЯ: ЕМОЦИОНАЛНА СРЕДА		<b>СТР.</b>
<b>Индикатор</b>	<b>Доказателства</b>	
Въведени се стратегии за борба с тормоза, включително в онлайн среда, които са комуникирани с младите хора.	Стратегия за борба с тормоза, достъпна онлайн и офлайн; Протоколи от група за мониторинг или друг орган, който следи за изпълнението на стратегията	34
Културата на уважение и ненасилие постоянно се подпомага, наблюдава и утвърждава в пространствата, управлявани от организацията, включително онлайн.	Групови правила или „общностни споразумения“, които са изложени на видно място в помещенията на организацията; Отзиви от младите хора относно чувството им за безопасност и за културата на уважение и ненасилие	35
Младите хора се чувстват комфортно да съобщават за това как се чувстват по отношение на безопасността на средата	Отзиви от младите хора за чувството им за безопасност и за културата на уважение и ненасилие	36

<b>КАТЕГОРИЯ 2: ПРИОБЩАВАЩИ МЕТОДОЛОГИИ И ПОДХОДИ</b>		<b>СТР.</b>
<b>Индикатор</b>	<b>Доказателства</b>	
Деятелностите, събитията и др. се планират с участието на младите хора, включително младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи.	Протоколи/доклади от срещи за планиране; Планове и отчети за дейността, фото- и видеодокументация; Оценки от дейности	37
Предлагане на разнообразни дейности (офлайн и онлайн), които отчитат различните нужди и умения на различните групи (т.е. не се приема, че дадена дейност е универсално подходяща за всички)	Протоколи/доклади от срещи за планиране; Планове и отчети за дейността, фото- и видеодокументация; Списък на безплатен и удобен за използване софтуер; Посещаемост на онлайн събития по демографски признак; Доклади за обучение, инструкции или наставничество за използване на различни онлайн платформи; Оценки от дейности	38
Адаптиране на дейностите, когато е подходящо, за да се отговори на чувствителността и способностите на групата (напр. разбиране на способностите, културно разнообразие и др.)	Протоколи/доклади от срещи за планиране; Планове и отчети за дейността, фото- и видеодокументация; Оценки от дейности	39
Вземане под внимание на баланса и многообразието при набиране на групи и екипи	В обявите и другите документи за набиране на хора е включена антидискриминационна клауза, насърчаваща кандидатстване на хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи.	40
Отчитане на езиковите нужди при планирането и провеждането на дейностите, както и при набирането на групи и екипи.	Налична документация на различни езици; Списък с преводачи; Политики за набиране на персонал по отношение на езика	41
Вземане под внимание на празниците на малцинствата и други важни дати и събития за младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи	Публичен календар с дейности и чествания	42
Вземане под внимание на външните фактори, които могат да ограничат участието на младите хора от селските райони и отдалечените квартали (напр. разписанието на обществен транспорт).	Планове за дейности	43

<b>КАТЕГОРИЯ 3: ДОСЕГ</b>		<b>СТР.</b>
<b>Индикатор</b>	<b>Доказателства</b>	
Усилията за набиране на младежи отчитат специфичните нужди на младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи по отношение на форма, език, информационни канали, достъпност.	Плакати, листовки, публикации в социалните медии, промоционални видеоклипове, тийъзъри и т.н., като се вземат предвид специфичните нужди на младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи; Формуляри за обратна връзка или оценка на работата с млади хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи;	44
Въвеждат се проактивни мерки за достигане до младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи.	Документация от информационни срещи; Формуляри за обратна връзка или оценка на работата с младежи от малцинствени и маргинализирани/изключени групи;	45
Полагат се допълнителни усилия за мотивиране на младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи да се ангажират с организацията.	Формуляри за обратна връзка или оценка на работата с млади хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи;	46
Партньорски организации, работещи с малцинства и маргинализирани/изключени младежи, са ангажирани в дейности по информиране и набиране на млади хора.	Протоколи или други съобщения от партньорската работа; Бюлетени на партньорите, публикации в социалните медии или друга комуникация, в която те популяризират нашите дейности сред своята аудитория.	47

<b>КАТЕГОРИЯ 4: КОМУНИКАЦИЯ</b>		<b>СТР.</b>
ПОДКАТЕГОРИЯ: ВЪТРЕШНА КОМУНИКАЦИЯ		
<b>Индикатор</b>	<b>Доказателства</b>	
Всички служители и доброволци имат общи познания за дейностите за приобщаване, които организацията провежда и за причините, поради които те се прилагат.	Протоколи от срещи на персонала, доклади от вътрешни обучения за служителите и доброволците;	48
Съществува общо разбиране за необходимостта от приобщаване във всички аспекти на организационната работа	Протоколи от срещи на служителите, доклади от вътрешни обучения за персонала и доброволците;	49
При общуването в рамките на организацията се използва приобщаващ език <sup>1</sup>	Материали за вътрешна комуникация; Насоки за приобщаващ език	50
ПОДКАТЕГОРИЯ: ВЪНШНА КОМУНИКАЦИЯ		<b>СТР.</b>
<b>Индикатор</b>	<b>Доказателства</b>	
Използват се разнообразни комуникационни канали за достигане до различни аудитории	Информация за дейностите и организацията в различни платформи; Протоколи от заседания; Комуникационна стратегия	51
Посланията, комуникирани от организацията, са съобразени с нуждите на различните групи и общности (яснота, езикова сложност и др.)	Скрийншоти на публикации в социални медии, флаери, брошури, плакати и др.; Комуникационна стратегия	52
При общуването с местната общност се използва приобщаващ език (вж предходната бележка под линия).	Скрийншоти на публикации в социални медии, флаери, брошури, плакати и др.; Комуникационна стратегия; Насоки за приобщаващ език	53
Комуникираните послания насърчават ВСИЧКИ млади хора да се ангажират и да се включат в дейностите, като особено насърчава младите хора от маргинализирани/изключени групи.	Плакати, програми и други дейности за набиране на хора, които включват информация, че дейностите са подходящи за всички млади хора.	54
Младите хора от маргинализирани/изключени групи участват активно в изготвянето и предаването на комуникационните послания на организация.	Документация от процесите на консултации: протоколи от срещи, писмена обратна връзка и др.	55
Процесът на разработване на комуникационните послания на организацията и тяхното съдържание не засилват вредни стереотипи	Скрийншоти на публикации в социални медии, флаери, брошури, плакати и др.; Комуникационна стратегия	56

<sup>1</sup>Приобщаващият език избягва изразяването или внушаването на пристрастия и презумпции. Така например се избягва използването на мъжки форми на думите (например „всеки участник в обучението сам избира удобно време“), избягват се изрази, които предполагат пола на хората и техните партньори (например „Можете да доведете своя любим на следващата среща на „Кодиране за момичета“), избягват се изрази, които предполагат културния произход и културните практики, към които хората се придържат (например „Тази седмица всички празнуваме Коледа със семействата си, но следващата седмица ще се върнем с повече дейности“).

<b>КАТЕГОРИЯ 5: ПОЛИТИКИ</b>		<b>СТР.</b>
ПОДКАТЕГОРИЯ: ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И ЦЕННОСТИ		
<b>Индикатор</b>	<b>Доказателства</b>	
Фундаменталните ценности на правата на човека, борбата с дискриминацията, приобщаването и многообразието са залегнали в основните документи на организацията (напр. мисия, обявени цели на организацията и др.)	Мисия и цели на организацията, които са лесно достъпни на уебсайта и/или в нейните помещения	57
Осъществява се редовен мониторинг на съвместимостта на дейностите на организацията с основните ценности и принципи.	Протоколи от срещи на служителите и консултации, срещи за планиране или оценка	59
ПОДКАТЕГОРИЯ: СПЕЦИФИЧНИ ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРИ		<b>СТР.</b>
<b>Индикатор</b>	<b>Доказателства</b>	
Организацията има етичен кодекс или политика за приобщаване, които се споделят от служителите и участващите млади хора.	Процедури и вътрешни политики, които подчертават потенциалните специфични нужди на младите хора.	61
Финансовите и логистичните процедури отчитат потенциалните специфични нужди на младите хора от общности в неравностойно положение (напр. предварителни плащания, допълнителни разходи за участие и др.)	Процедури и вътрешни политики, които подчертават потенциалните специфични нужди на младите хора.	63
Нуждите на младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи се консултират и вземат предвид в процесите на стратегическо и оперативно планиране на организацията	Всякаква документация (включително снимки или видеоклипове) от процесите на консултации с млади хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи	65
Многообразие сред служителите на организацията (когато е възможно).	В обявите за работа и други документи за набиране на персонал е включена антидискриминационна клауза, насърчаваща хората от малцинствени и маргинализирани/изключени групи.	67
<b>КАТЕГОРИЯ 6: ИЗГРАЖДАНЕ НА КАПАЦИТЕТ</b>		<b>СТР.</b>
<b>Индикатор</b>	<b>Доказателства</b>	
За всички служители се провеждат периодични обучения по въпросите на приобщаването.	Програма за обучение, доклади/протоколи от обучението, присъствен списък	69
В организацията е въведена система за оценка на компетентностите на служителите (напр. самооценка).	Инструмент за самооценка, инструкции за използване	71
Налице е практика по оценка и рефлексия със служителите, в която могат да се разглеждат въпросите на приобщаването (напр. супервизия, групи за размисъл, интервизия).	Програми и протоколи от срещи	72
Служителите участват в дейности за изграждане на капацитет, организирани от други организации/институции	Писма с покани, сертификати за присъствие, програми за обучения; Кратки доклади на участниците в други обучения	73

<b>КАТЕГОРИЯ 7: ПАРТНЬОРСТВА И РАБОТА В МРЕЖА</b>		<b>СТР.</b>
<b>Индикатор</b>	<b>Доказателства</b>	
В организацията са въведени стратегия и практика за междусекторно сътрудничество по въпросите на приобщаването и/или политиките.	Присъствени списъци от партньорски срещи; Документ, очертаващ стратегията за междусекторно сътрудничество; Списък на членовете на партньорството/кооперацията	74
Предизвикателствата, практиките и стратегиите, свързани с приобщаващата младежка работа, се споделят и обсъждат с други организации, които работят по въпросите на приобщаването.	Протоколи от партньорски срещи; Публикации в социалните медии	75
Младежките проекти/дейности за приобщаване се разработват и изпълняват в партньорство с други организации и/или заинтересовани страни (напр. родители).	Заявления за проекти, доклади за проекти, договори за проекти; Фото- и видеодокументация на съвместни проекти и инициативи;	76
Съществува мрежа от организации, работещи по въпросите на приобщаването, която да работи за подобряване на политиките за приобщаваща младежка работа, поне на местно равнище.	Протоколи от партньорски срещи; Препоръки или други документи, разработени от мрежата/партньорството; Протоколи от срещи с лица, вземащи решения; Публикации в социалните медии	77

<b>КАТЕГОРИЯ 8: ПОДКРЕПА И РЕСУРСИ</b>		<b>СТР.</b>
<b>Индикатор</b>	<b>Доказателства</b>	
Организацията разполага със структура за подкрепа, която да улесни работата по приобщаване (например жестови преводачи, културни посредници, супервизьори, терапевти и др.)	Списък със сътрудници; Споразумения и договори; Списък с дейности	78
Ресурсите, разпределени за всяка дейност, осъществявана в организацията, отчитат нуждите на младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи.	Бюджети на дейностите	80
Полагат се усилия за получаване на финансова подкрепа, за да се осигурят пространства и дейности, достъпни за млади хора с различни потребности.	Формуляри за кандидатстване; Документация от кампании за набиране на средства; Бюджети; Протоколи от срещи за набиране на средства и/или застъпничество	81
Ресурсите за обучение/развитие са достъпни и се споделят от всички хора, участващи в работата по приобщаване в организацията.	Списък на ресурсите/публикациите, достъпни онлайн и/или в помещенията на организацията	83

**Колко  
приобщаваща  
е Вашата  
организация?  
Инструмент за  
самооценка**

# **Колко приобщаваща е вашата организация? Инструмент за самооценка**

## **За инструмента за самооценка**

Искате ли да разберете какво е състоянието на вашата организация в момента и да започнете разговори за смислени действия за насърчаване на многообразието и приобщаването? Като партньори в проекта BE Inclusive предлагаме инструмент, който ще ви преведе през процес на осмисляне и оценка на това, което правите в работата с младежи, за да се уверите, че вашите политики и практики са приобщаващи. В този процес на оценка ще имате възможност да планирате и подобрения, които можете да приложите в краткосрочна или дългосрочна перспектива.

Този инструмент за самооценка се основава на набора от индикатори за приобщаващи младежки организации, който е представен в предишната глава.

## **За кого?**

Този инструмент е предназначен за хора, които са част от младежки организации, други неправителствени организации, работещи с млади хора, органи, отговарящи за младежта, неформални младежки групи и др. По-специално, той може да е особено полезен за младежки работници и ръководители на младежки организации. Въпреки това, за да се постигне по-задълбочено разбиране на различните аспекти, които този инструмент предлага, може да е необходимо или желателно участието на други хора, като например млади хора, с които организацията работи.

## **Как?**

Инструментът за самооценка е разделен на няколко части, всяка от които обхваща конкретна област на дейност на организацията. Всяка част отразява индикаторите за приобщаващи младежки организации, които са част от този инструмент. Можете просто да отговорите с ДА или НЕ на всеки въпрос. Ако смятате, че някои аспекти в конкретен въпрос са частично обхванати, можете да отбележите квадратчето ДО ИЗВЕСТНА СТЕПЕН. Възможно е определени въпроси да не са приложими за вашата организация, например поради структурни различия. В такъв случай можете да поставите отметка в полето НЕПРИЛОЖИМО.

Не е задължително самооценката да бъде направена наведнъж. Можете да решите първо да дадете приоритет на някои области и след това да се върнете към други. Поканете колегите си и младежите за съвместен процес на оценка, за да използвате инструмента по най-добрия начин.

Инструментът може да се използва няколко пъти - след първоначалната оценка може да преминете през процеса отново след известно време, за да проверите напредъка си.



# Опитайте инструмента за самооценка!

## ПРОСТРАНСТВА

### Физическо пространство

	ДА	ДО ИЗВЕСТНА СТЕПЕН	НЕ	НЕПРИ- ЛОЖИМО
1. Достъпни ли са помещенията на вашата организация за млади хора с различни увреждания? (напр. има ли асансьор, достъп до сградата без стъпала, ясно ли се вижда информацията, изложена на табла или стени в сградата, от хората със зрителни увреждания, има ли тоалетна, достъпна за хора с физически увреждания, имате ли достъп до помощни средства, които улесняват комуникацията с хора със слухови увреждания и т.н.)				
2. Осигурявате ли достъп на младите хора до онлайн пространства, когато провеждате онлайн дейности? (напр. осигурявате ли компютри и интернет връзка в помещенията си за онези млади хора, които нямат такива въкъщи; осигурявате ли субтитри или жестов преводач по време на онлайн срещите и т.н.)				
3. Подкрепяте ли млади хора, които идват във вашата организация от селски/отдалечени райони? (напр. има ли финансова подкрепа за закупуване на билети, осигурявате ли транспорт, предоставяте ли на младите хора информация за възможностите за финансова подкрепа на вашия уебсайт и др.)				
4. Разположена ли е вашата сграда в район, който е безопасен за младите хора и не представлява заплаха за тези от малцинствени или маргинализирани/изключени групи?				
5. Информацията, която предоставяте на младите хора на различни табели/информационни табла в помещенията ви, достъпна ли е на език, който младите хора лесно разбират? (например, език, удобен за младите хора, многоезични табели)				
6. Има ли в помещенията на вашата организация табели, плакати, изображения, лозунги, брошури или листовки, които насърчават многообразието?				
7. Провеждат ли се консултации с младите хора относно физическата функционалност на помещенията и степенята, в която те отговарят на техните нужди?				

Избройте 2 неща, които вашата организация прави добре, за да насърчава и практикува многообразието и приобщаването по отношение на физическото пространство:

- 1.
- 2.

Избройте 2 най-значими предизвикателства в тази област:

- 1.
- 2.

Какво бихте искали да промените/постигнете в тази област в:

- Краткосрочна перспектива
- Дългосрочна перспектива

## Емоционална среда

	ДА	ДО ИЗВЕСТНА СТЕПЕН	НЕ	НЕПРИ- ЛОЖИМО
1. Имате ли стратегия за противодействие на тормоза?				
2. Известна ли е стратегията ви за противодействие на тормоза на всички служители и доброволци?				
3. Запознати ли са младите хора, с които работите, с вашата стратегия за противодействие на тормоза?				
4. Стратегията ви за противодействие на тормоза достъпна ли е на уебсайта ви?				
5. Имате ли орган, който да следи за изпълнението на стратегията за противодействие на тормоза?				
6. Провежда ли този орган редовни заседания?				
7. Имате ли правила/общности споразумения, които да са видими в помещенията на вашата организация?				
8. Запознати ли са младите хора с тези правила?				
9. Има ли ясни насоки как да се действа при нарушаване на тези правила?				
10. Има ли човек (или хора), към когото (които) младите хора могат да се обърнат за съвет, когато не се чувстват в безопасност?				
11. Събирате ли обратна връзка от младите хора за усещането им за безопасност?				
12. Предприемате ли действия по тази обратна връзка?				

Избройте 2 неща, които вашата организация прави добре, за да насърчава и практикува многообразието и приобщаването по отношение на емоционалната среда:

- 1.
- 2.

Избройте 2 най-значими предизвикателства в тази област:

- 1.
- 2.

Какво бихте искали да промените/постигнете в тази област в:

- Краткосрочна перспектива
- Дългосрочна перспектива

## ПРИБЩАВАЩИ МЕТОДОЛОГИИ И ПОДХОДИ

	ДА	ДО ИЗВЕСТНА СТЕПЕН	НЕ	НЕПРИ- ЛОЖИМО
1. Участват ли младите хора активно в планирането на дейности или събития, които ги засягат? (Активното участие на младите хора е свързано с оказване на влияние върху вземането на решения относно всички елементи на програмата и начина, по който те трябва да бъдат изпълнявани и оценявани)				
2. Младите хора от малцинствени и маргинализирани/ изключени групи участват ли активно във вземането на решения относно дейностите и събитията, организирани от вашата организация?				
3. Вашата организация предлага ли специфични дейности за различни групи млади хора?				
4. Извършвате ли оценка на потребностите на младите хора (особено от малцинствени или маргинализирани/ изключени групи) относно видовете дейности/събития, които биха искали да организират или в които биха участвали, или относно компетенциите, които биха искали да развият за личното и професионалното си развитие?				
5. Вземате ли предвид тези нужди, когато планирате дейности/събития във вашата организация?				
6. Когато планирате и осъществявате дейности, отчитате ли чувствителността и способностите на младите хора? (напр. дейности, които са достъпни за млади хора с увреждания и др.)				
7. Поставяте ли антидискриминационна клауза в поканите за участие, които обявявате? (Антидискриминационна клауза е изявление, което насърчава хората от различни групи да участват или ясно заявява, че във всички ваши дейности насърчавате многообразието и не дискриминирате по никакъв признак)				
8. Вземате ли предвид езиковите нужди на младите хора при планирането и провеждането на всички дейности? (напр. имате ли списък с потенциални преводачи; имате ли специален бюджет за устен/ писмен превод; публикувате ли документи на различни езици)				
9. Отбелязватели ли заедно с младите хора (или предоставяте ли им възможности да отбележат) различни празници или дни, които са важни за тяхната идентичност или национален/етнически произход?				
10. Планирате ли дейности/събития в дни и часове, в които младите хора могат лесно да участват, особено от отдалечени и селски райони? (напр. съобразявате ли се с това дали в тези дни и часове има обществен транспорт)				
11. Отчитате ли способностите на младите хора да участват в онлайн или хибридни дейности?				

Избройте 2 неща, които вашата организация прави добре, за да насърчава и практикува многообразието и приобщаването по отношение на методологиите и подходите:

1.

2.

Избройте 2 най-значими предизвикателства в тази област:

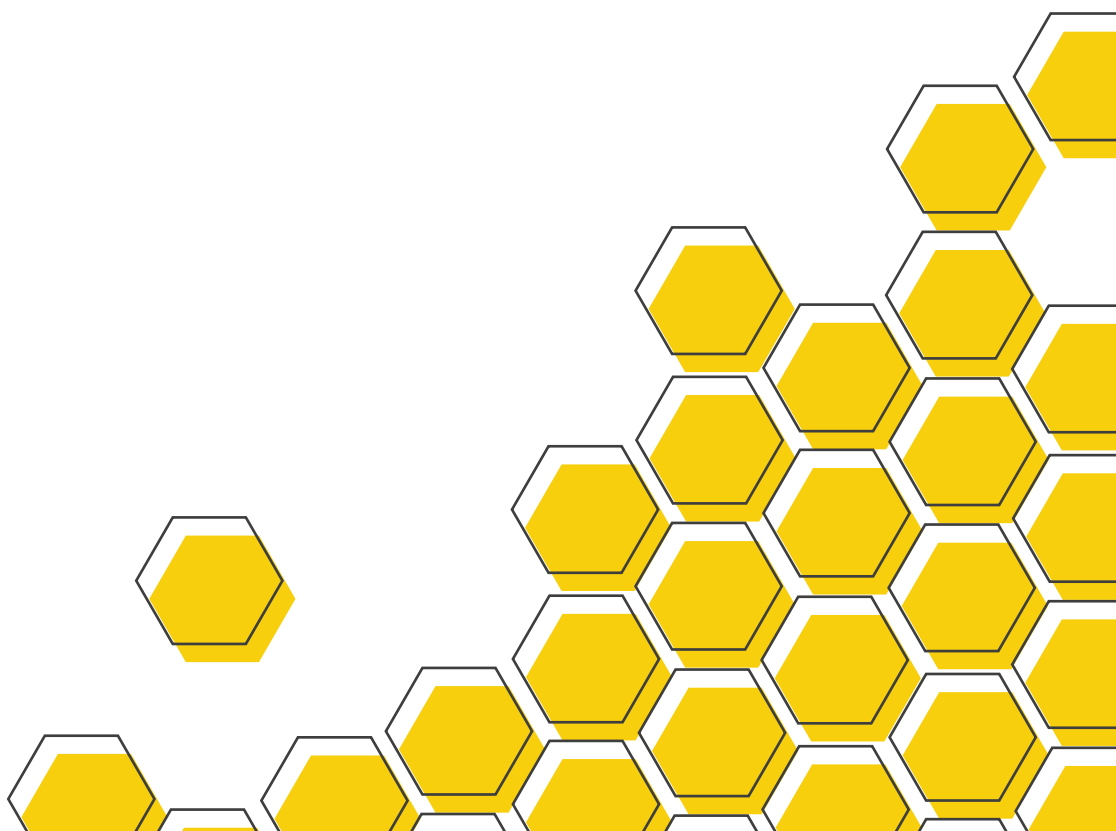
1.

2.

Какво бихте искали да промените/постигнете в тази област в:

● Краткосрочна перспектива

● Дългосрочна перспектива



## ДОСЕГ

	<b>ДА</b>	<b>ДО ИЗВЕСТНА СТЕПЕН</b>	<b>НЕ</b>	<b>НЕПРИЛО- ЖИМО</b>
1. Материалите ви за популяризиране (листовки, брошури, публикации в социалните медии и др.) и/или поканите за участие достъпни ли са на различни езици, които отразяват националното/етническото многообразие в местната ви общност?				
2. Материалите ви за популяризиране (листовки, брошури, публикации в социалните медии и т.н.) и/или поканите за участие достъпни ли са във версии, подходящи за младежи?				
3. Материалите ви за популяризиране (листовки, брошури, публикации в социалните медии и т.н.) и/или поканите за участие налични ли са във версии, достъпни за младежи със зрителни и слухови увреждания?				
4. Консултирани ли са вашите материали за популяризиране (за млади хора) с младите хора относно формата и съдържанието?				
5. Организирате ли информационни срещи/инициативи за достигане до млади хора от малцинствата и маргинализираните/изключените млади хора?				
6. Каните ли малцинствени организации на вашите събития/проекти?				
7. Консултирате ли инициативите си (включително информационни дейности) с други организации, които имат опит в работата с малцинства и маргинализирани/изключени млади хора?				
8. Организирате ли индивидуални срещи с родители, когато има нужда от такива, за да могат децата им да участват? Знаят ли младите хора, че могат да поискат тази възможност?				

Избройте 2 неща, които вашата организация прави добре, за да насърчава и практикува многообразието и приобщаването по отношение на работата с обществеността:

- 1.
- 2.

Избройте 2 най-значими предизвикателства в тази област:

- 1.
- 2.

Какво бихте искали да промените/постигнете в тази област в:

- Краткосрочна перспектива
- Дългосрочна перспектива

# КОМУНИКАЦИЯ

## Вътрешна комуникация

	ДА	ДО ИЗВЕСТНА СТЕПЕН	НЕ	НЕПРИЛО- ЖИМО
1. Провеждате ли редовни срещи с екипа (служители и доброволци), за да ги информирате за дейностите, провеждани от вашата организация, включително за тези, които насърчават приобщаването?				
2. Редовно ли изпращате общи имейли/бюлетени на екипа си (служители и доброволци), за да ги информирате за дейностите, провеждани от вашата организация, включително за тези, които насърчават приобщаването?				
3. Насърчаван ли е екипът (служители и доброволци) да планира и изпълнява дейности за приобщаване?				
4. Използвате ли приобщаващ и недискриминационен език във вътрешната си комуникация във вашата организация?				

Избройте 2 неща, които вашата организация прави добре, за да насърчава и практикува многообразието и приобщаването по отношение на вътрешната комуникация:

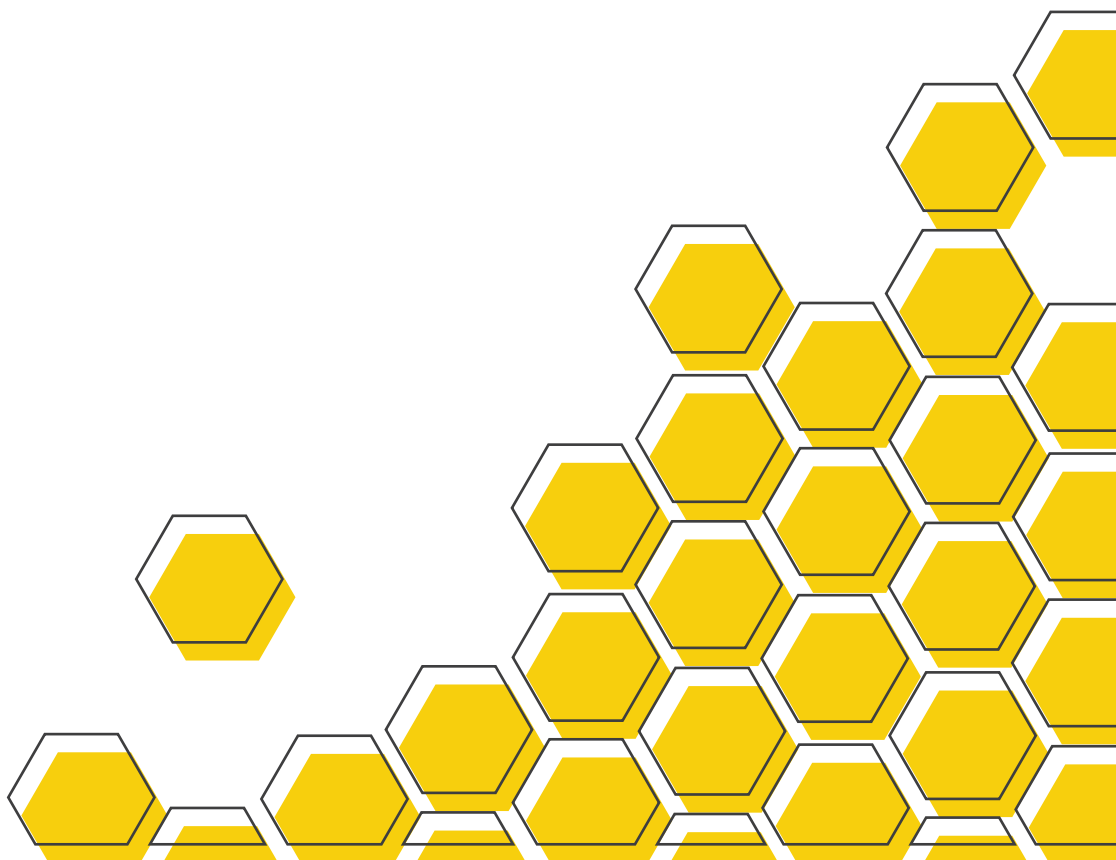
- 1.
- 2.

Избройте 2 най-значими предизвикателства в тази област:

- 1.
- 2.

Какво бихте искали да промените/постигнете в тази област в:

- Краткосрочна перспектива
- Дългосрочна перспектива



# КОМУНИКАЦИЯ

## Външна комуникация

	ДА	ДО ИЗВЕСТНА СТЕПЕН	НЕ	НЕПРИЛО- ЖИМО
1. Имате ли комуникационна стратегия във вашата организация?				
2. Тази стратегия включва ли въпроси, свързани с приобщаването и комуникацията с малцинствени и маргинализирани/изключени групи?				
3. Използвате ли разнообразни канали за комуникация с различни аудитории, за да ги информирате за това, което правите? (напр. уебсайт, социални медии, съобщения за пресата, срещи и др.)				
4. Материалите за комуникация и публикации в социалните медии, които използвате за общуване с хора извън организацията, отчитат ли нуждите на различните групи и общности (напр. достъпни ли са за хора с увреждания, отразяват ли реалностите на малцинствените и маргинализираните/изключените групи)?				
5. Използвате ли приобщаващ и недискриминационен език, когато комуникирате с аудитории извън вашата организация?				
6. Чрез външната си комуникация насърчавате ли специално младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи да участват във вашите инициативи и дейности?				
7. Смятате ли, че не засилвате вредни стереотипи в публикациите си и въобще в комуникацията си?				

Избройте 2 неща, които вашата организация прави добре, за да популяризира и практикува многообразието и приобщаването по отношение на външната комуникация:

- 1.
- 2.

Избройте 2 най-значими предизвикателства в тази област:

- 1.
- 2.

Какво бихте искали да промените/постигнете в тази област в:

- Краткосрочна перспектива
- Дългосрочна перспектива

# ПОЛИТИКИ

	ДА	ДО ИЗВЕСТНА СТЕПЕН	НЕ	НЕПРИЛО- ЖИМО
1. Стратегията на вашата организация включва ли въпросите на приобщаването и нуждите на изключените/ маргинализираните младежи?				
2. Участват ли младите хора, особено от маргинализирани/ изключени групи, в стратегическото планиране на вашата организация?				
3. Мисията на вашата организация включва ли позовавания на правата на човека и/или борбата с дискриминацията и/или приобщаването и/или многообразието?				
4. Вземате ли предвид тези ценности при планирането и изпълнението на дейностите си?				
5. Имате ли кодекс за поведение (етичен кодекс) във вашата организация?				
6. Отразва ли този кодекс ценностите на правата на човека, приобщаването, недискриминацията и многообразието?				
7. Всички хора във вашата организация (служители, доброволци, бенефициенти) ли са запознати с този кодекс и неговите разпоредби?				
8. Вашите финансови и логистични процедури отчитат ли нуждите на младите хора от маргинализирани/изключени групи? (Например, авансови плащания, допълнителни разходи за хора със специални нужди и т.н.)				
9. Консултирани ли са тези нужди с млади хора от маргинализирани/изключени групи?				
10. Вашият екип (от служители и доброволци) дава ли пример за многообразие?				
11. Насърчавате ли хора от различни среди да се присъединят към вашата организация?				

Избройте 2 неща, които вашата организация прави добре, за да насърчава и практикува многообразието и приобщаването по отношение на политиките:

- 1.
- 2.

Избройте 2 най-значими предизвикателства в тази област:

- 1.
- 2.

Какво бихте искали да промените/постигнете в тази област в:

- Краткосрочна перспектива
- Дългосрочна перспектива



# ИЗГРАЖДАНЕ НА КАПАЦИТЕТ

	ДА	ДО ИЗВЕСТНА СТЕПЕН	НЕ	НЕПРИЛО- ЖИМО
1. Провеждате ли обучения за екипа си по въпросите на приобщаването и антидискриминацията?				
2. Осигурявате ли система за оценка на компетентностите на екипа си (например самооценка)?				
3. Осигурявате ли на екипа си възможности да се учи как да работи с малцинства и маргинализирани/изключени млади хора?				
4. Имат ли членовете на екипа ви достъп до услуги като например супервизия, групи за размисъл или интервизия?				
5. Осигурявате ли на екипа си възможности и подкрепа за участие в обучения извън вашата организация (напр. отпуск, финансова подкрепа)?				

Избройте 2 неща, които вашата организация прави добре, за да насърчава и практикува многообразието и приобщаването по отношение на изграждането на капацитет:

- 1.
- 2.

Избройте 2 най-значими предизвикателства в тази област:

- 1.
- 2.

Какво бихте искали да промените/постигнете в тази област в:

- Краткосрочна перспектива
- Дългосрочна перспектива

## ПАРТНЬОРСТВА И МРЕЖИ

	ДА	ДО ИЗВЕСТНА СТЕПЕН	НЕ	НЕПРИЛО- ЖИМО
1. Има ли вашата организация официални и/или неофициални партньорства с други организации/институции, които работят по въпросите на приобщаването и разнообразието?				
2. Провеждате ли редовни срещи с тези организации/институции?				
3. Обсъждате ли/решавате ли заедно с тези организации/институции стратегическите си насоки и/или дейностите, които изпълнявате?				
4. Част ли сте от мрежа от организации/институции, работещи в областта на многообразието и приобщаването?				
5. Планирате ли и изпълнявате ли проекти заедно с тези партньори и/или членове на мрежи?				

Избройте 2 неща, които вашата организация прави добре, за да насърчава и практикува многообразието и приобщаването по отношение на партньорствата и мрежите:

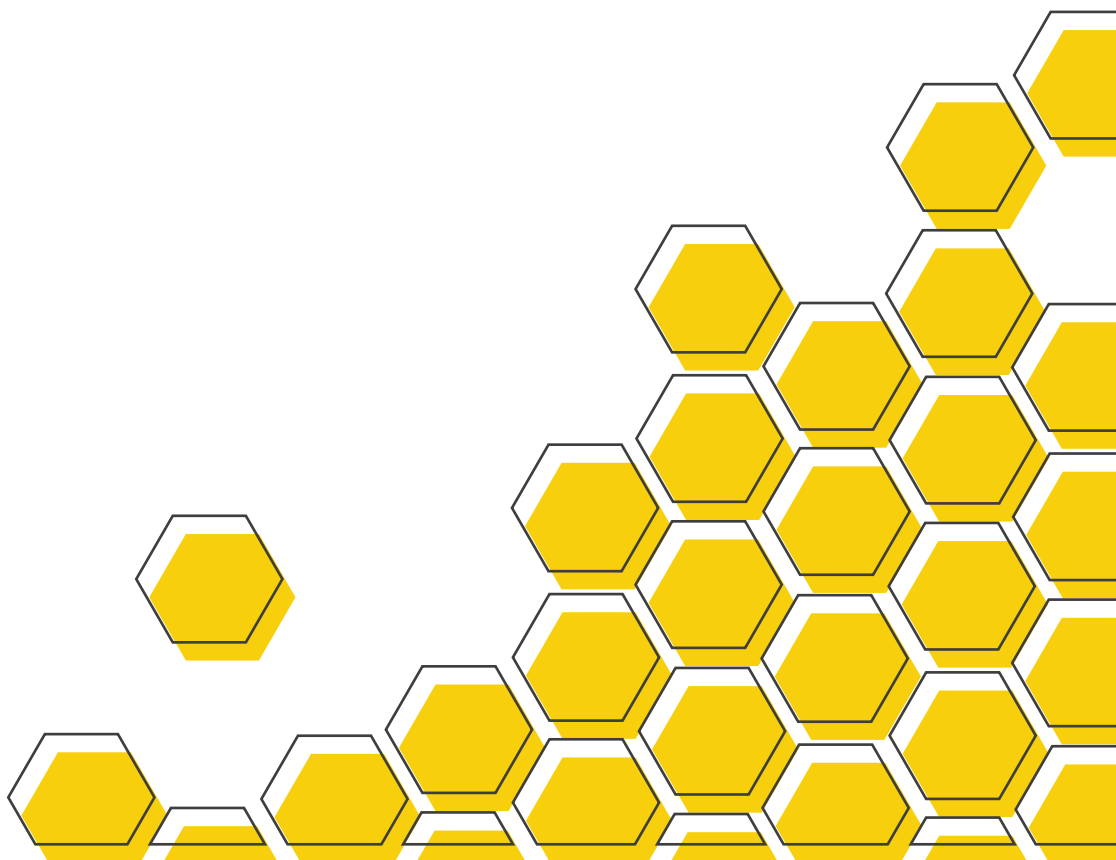
- 1.
- 2.

Избройте 2 най-значими предизвикателства в тази област:

- 1.
- 2.

Какво бихте искали да промените/постигнете в тази област в:

- Краткосрочна перспектива
- Дългосрочна перспектива



## ПОДКРЕПА И РЕСУРСИ

	<b>ДА</b>	<b>ДО ИЗВЕСТНА СТЕПЕН</b>	<b>НЕ</b>	<b>НЕПРИЛО- ЖИМО</b>
1. Осигурява ли вашата организация подкрепа за млади хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи, като например преводачи, културни медиатори, супервизори или терапевти?				
2. Тази подкрепа достъпна ли е и за вашия екип (служители и доброволци)?				
3. Активно ли търсите ресурси (финансови и материални), за да направите пространствата и дейностите достъпни и достъпни за хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи?				
4. Осигурявате ли на екипа си (служители и доброволци) безплатни материали за обучение/развитие в областта на приобщаването? (наръчници, ресурси и др.)				

Избройте 2 неща, които вашата организация прави добре за насърчаване и практикуване на многообразието и приобщаването по отношение на подкрепата и ресурсите:

- 1.
- 2.

Избройте 2 най-значими предизвикателства в тази област:

- 1.
- 2.

Какво бихте искали да промените/постигнете в тази област в:

- Краткосрочна перспектива
- Дългосрочна перспектива

**Насърчавайте  
приобщаването  
във вашата  
организация!**

# Насърчавайте приобщаването във Вашата организация!

## Пространства

ПОДКАТЕГОРИЯ: ФИЗИЧЕСКИ ПРОСТРАНСТВА

### Индикатор:

Помещенията, в които се провеждат дейностите на организацията, са достъпни за младежи с различни увреждания.

### Какво означава това?

Различните физически състояния могат да създадат много предизвикателства за хората, които искат да участват в младежки дейности, които обаче се провеждат в помещения, които не са достъпни за тях.

Приобщаващи физически пространства могат да се нарекат тези, които отчитат не само нуждите на хората с различни увреждания (ползватели на инвалидни колички, слепи, глухи, хора с намалена подвижност и т.н.), но и физически характеристики, които не се считат за увреждания. Примери за такива състояния могат да бъдат проблеми с гърба или ставите, наднормено тегло, хронични болки или респираторни заболявания, които карат гадено лице да се нуждае от специфични съоръжения/условия за спане и др. Друг пример може да бъде ограниченото използване на ръцете и гланите: затрудненията при използването им могат да не съпътстват затруднения с придвижването. Хората с увреждания на ръцете могат да се окажат разочаровани в свят, в който се изисква да хванат, завъртят или бутнат нещо с пръст, за да имат достъп.

### Как изглежда това на практика?

- ◆ **Достъпност:** помещението трябва да бъде оборудвано с рампа за инвалидни колички, асансьор, адаптирана тоалетна и т.н., така че да е достъпно за хора в инвалидни колички.
- ◆ **Спешна помощ:** например човек с епилепсия може да се нуждае от линейка, която да бъде повикана в определен момент, така че трябва да се уверите, че мястото е достъпно за лекари.
- ◆ **Мебели:** столове, седалки трябва да са пригодни за различни нужди, например за хора с наднормено тегло. Столове с подложки за писане трябва да бъдат пригодени за хора с дясна и лява ръка.
- ◆ **Знаци:** поставянето на писмени знаци и указания на брайлова азбука е особено полезно за глухите и слепите хора, за да се ориентират в пространството.
- ◆ **Онлайн услуги:** предоставяне на софтуер за адаптиране на компютъра към нуждите на хората с увреждания. Например, той чете всичко на глас, така че хората със зрителни увреждания също да могат да използват оборудването.

#### Лош пример:

Представете си място с два етажа: мазето е напълно достъпно и дейностите се провеждат там. Факт е обаче, че всички участници спят на горния етаж, където участник в инвалидна количка не може да влезе. Този човек задължително ще спи, ще се храни и ще общува на долния етаж, докато останалите ще могат да използват цялото пространство. Следователно преживяването на този участник ще бъде ограничено, защото той ще бъде изключен от част от социалния живот.

#### Добър пример

Асоциацията за деца и младежи Шанса в Полша разполага с тоалетна за хора с увреждания в помещенията си. Тя включва широки врати за преминаване на инвалидните колички и всички удобства, позволяващи на хората в инвалидни колички да използват тоалетната самостоятелно, включително ниски умивалници.

## Индикатор:

Помещенията и онлайн пространствата, в които се провеждат дейностите на организацията, са достъпни за всички млади хора, които искат да участват в тях и отчитат специфичните нужди от достъпност на младежите от селски/отдалечени райони и квартали (например, вземат се предвид разписанията на обществения транспорт, осигурява се транспорт на ниски цени или безплатно и т.н.)

## Какво означава това?

Географското разстояние също може да се счита за причина за социално изключване. Много млади хора, които живеят извън градските райони, разчитат изключително на възрастни с превозни средства, за да се придвижват, тъй като общественият транспорт понякога е недоразвит или изобщо липсва. Ако към това се прибави и бедността, характерна за много селски райони, възможностите на младите хора да участват в дейности, които се провеждат далеч от домовете им, намаляват още повече.

Поради това, трябва да знаем кой географски район „покрива“ дейността ни по отношение на целевата група и да го съобщим изрично, като предложим възможно най-много възможности за включване на хората, които живеят в околността и се нуждаят от транспорт, за да стигнат до мястото.

Освен че трябва да направим физическите пространства достъпни, трябва да намерим и алтернативи. Виртуалните пространства биха могли да са валидни алтернативи за приобщаване на хората от селските/отдалечените райони. В този случай би било добре да разполагате с няколко компютъра с интернет връзка във вашата организация, които да са достъпни за ползване от посетителите, тъй като може да се окаже, че не всички потенциални участници във вашата онлайн дейност ще имат условия да участват от дома си. Освен това хора от вашата организация могат да посещават села и отдалечени райони от време на време, където да работят директно с млади хора там.

## Как изглежда това на практика?

- Организацията трябва да има желание да бъде активна в избора на достъпни пространства за своите дейности, а ако е необходимо, тя може да обмисли предлагането на дейности в няколко различни места.
- Организацията трябва да осигури на служителите/доброволците необходимите условия, за да могат да се придвижват и да изпълняват дейности на места, които са по-достъпни за хора от отдалечени/селски райони: лаптопи вместо настолни компютри, преносими проектори, преносими принтери и др.
- Организацията следва да обмисли възможността за осъществяване на дейности в селски/отдалечени райони особено когато е установена конкретна нужда.
- Организацията може да подпомогне организирането на транспорт за хора от отдалечени/селски райони и да направи тази възможност видима във формуляра за записване или представянето на дейността. Можете да вземете участниците по едно и също време на определено място, да насърчите съвместното ползване на автомобили от родителите и т.н.
- Ако организирате онлайн дейности, уверете се, че всеки, който иска да участва, има достъп до цялото необходимо оборудване (компютър, микрофон, интернет и др.).

### **Лош пример:**

В рамките на програма „Еразъм+“ бюджетът, отделен за настаняване на местните участници, понякога се съкращава и това означава, че разходите за нощувки и храна не се покриват. Подобна ситуация засяга по различен начин участник, който живее на 5 минути от мястото на събитието и друг, който трябва да пътува с кола или автобус и то доста повече време. Той/тя трябва да може да получи настаняване на мястото на събитието и/или да бъде финансово подпомогнат/а.

### **Добър пример:**

Винаги е добре да се предоставя информация относно пространствата за дейностите и възможните алтернативи. Например, ако провеждаме обучение за доброволци, можем да обясним в обявата, че ако някой се сблъска с трудности при достигането до мястото на обучението, може да поиска онлайн среща.

## Индикатор:

Помещенията, в които се провеждат дейностите на организацията, са в безопасен район, който не представлява риск за младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи.

## Какво означава това?

В много случаи нуждата от осигуряване на безопасност се появява още преди разглеждането на вътрешното пространство, където ще се извършва дейността: в тези случаи околното пространство и района също са от основно значение. Възможните рискове, които трябва да бъдат избегнати за вас и вашите участници, могат да бъдат физически и емоционални: престъпления от омраза, микроагресии<sup>2</sup> и др.

Например близостта на групи или организации, които са категорично против групите или общностите, към които принадлежите вие или участниците, може да представлява проблем. В същото време необходимостта да се съобщава на властите самоличността на всички участници и да се предоставят техните документи, може да застраши участници, които нямат законно местожителство (мигранти). Можете частично да избегнете това, като проверите квартала около мястото, където искате да провеждате дейностите си или поне като предоставите предварително цялата информация на участниците, за да са наясно с рисковете и системата за подкрепа, на която могат да разчитат по време на участието си.

## Как изглежда това на практика?

● Бъдете наясно с правното положение на участниците и се уверете, че мястото или фактът, че участват, не им създава проблеми (или ако е така, те трябва да наравят информиран избор дали искат да се изложат на такъв риск и ги уведомяте какво можете и какво не можете да направите, за да ги подкрепите).

● Уверете се, че в пространството има визуални елементи, които могат да помогнат на всички хора да се почувстват добре дошли, като например плакати, които отбелязват културата на многообразието, контролен списък за безопасни пространства или контролен списък за подкрепящи застъпници на стената<sup>3</sup>. И накрая, можете дори да създадете някои визуални елементи заедно с участниците!

● Избягвайте половото разделение на пространството: някои хора могат да имат сериозни проблеми с разделението на пространството на мъже и жени, например интерсекс или небинарни хора. За да избегнете объркване и лоши чувства, можете да разполагате със смесени пространства (винаги съобщавайте това предварително, така че хората да го знаят), осигурете възможност на хората да спят в единични стаи, да се обличат в затворени бани. Ако това не е възможно за вас, уверете се, че информацията е ясна във формуляра за кандидатстване и информационния пакет, плюс оставете отворено място за участниците да обяснят своите нужди по отношение на това, за да можете заедно да потърсите решения.

### Лош пример:

Младежки работник решава да проведе дейност за повишаване на осведомеността относно правата на LGTBIQ+ в квартал, известен с инциденти на насилие срещу тази общност. Организацията не информира предварително участниците за възможните рискове, „за да не се притесняват“.

### Добър пример:

Лицето, което отговаря за дейността, прави въведение към участниците в началото на първата среща, като обяснява местата в града, където може да е опасно да се ходи самостоятелно и защо.

<sup>2</sup> Микроагресиите са кратки и обичайни ежедневни словесни, поведенчески и екологични унижения, независимо дали са умишлени или не-преднамерени, които съобщават враждебни, унижителни или негативни расови, полови и сексуално-ориентационни и религиозни обиди и закани, насочени към дадено лице или група (Burgczek, A., Grzemny, D., Petkov, V., et.al, 2020)

<sup>3</sup> Можете да намерите вдъхновение в дейността „Контролен списък на подкрепящия адвокат“ <https://connectability.ca/wp-content/uploads/2015/05/Supportive-Advocate-Checklist.pdf>.

## Индикатор:

Знаците, свързани с дейностите и в съответните помещения, са на език, който младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи разбират.

## Какво означава това?

Езикът е политически и културен; той рамкира реалността и може да се разглежда като част от културата и форма на изразяване на дадена общност. Думите описват начина, по който виждаме и възприемаме света и се променят с течение на времето. Ето защо трябва да обръщаме специално внимание на този мощен инструмент и да решаваме как да го използваме.

Използването на езика на хора, които не говорят доминиращия език, може да означава, че искате да им съобщите, че това пространство е и тяхно. Но това е и много практично, тъй като някои хора може изобщо да не разбират доминантния език и по този начин да не могат да спазват правилата или указанията. Доколкото е възможно, трябва да се помисли и за неутрализирането на езика от гледна точка на пола: да се избягва шаблонния мъжки род и/или да се използва множествено число. Във всеки случай винаги е необходимо да имаме активно отношение и да проявяваме готовност да накараме всички да се чувстват приети, включително и в рамките на пространството, което използваме.

## Как изглежда това на практика?

- *Неутралност по отношение на пола:* както обществата, така и езиците се променят. Затова с малки проучвания винаги можете да наваксате с най-новите тенденции в полово неутралния език и да се опитате да практикувате такива формулировки в общуването си. Езикът непрекъснато се развива, така че може да откриете много начини за решаване на този въпрос. Заемането на такава позиция понякога е трудно, но ако вече използвате някоя от формулировките, това ще означава, че изразявате позицията си и ще насърчите другите да положат усилия за приобщаване.
- *Езиковото многообразие е навсякъде:* можете да украсите пространството с думата "добре дошли" на различни езици или да окачите на стената вицове на различни езици, езикови закачки и т.н.
- *Надписите и информационните табла* в пространството трябва да бъдат изготвени на езиците, които участниците в пространството разбират и говорят.
- *Използване на рисунки вместо думи:* много информация може да бъде изобразена графично, вместо с думи, което улеснява всички да ги разберат и да се почувстват включени.

### Добър пример:

Асоциацията за деца и младежи Шанса е изготвила плакати, използващи пиктограми, които хората с интелектуални затруднения могат лесно да разчетат. Плакатите обясняват услугите, предоставяни от асоциацията и цялата информация, свързана с тяхното използване. Разработването на плакатите е консултирано със специалисти, които работят с млади хора с интелектуални затруднения.



## Индикатор:

Декорацията на помещенията отразява и насърчава многообразието чрез изображения, лозунги, текст и др

### Какво означава това?

Ако искате да създадете приобщаващо пространство, трябва да обърнете специално внимание на представянето на разнообразието. Свикнали сме да живеем в пространства, доминирани предимно от образите бели хетеросексуални мъже в добра физическа форма. Често хората, принадлежащи към малцинствени групи, се колебаят да посещават определени пространства поради страха, че ще бъдат изключени. Те предполагат, че ще се чувстват различни и ще станат обект на различни микроагресии. Ето защо е важно да се осигури добро представяне на многообразието в нашите пространства, като се използват изображения, представящи културното многообразие на света или в нашата общност, цитират се автори от малцинствени групи, пуска се музика от цял свят и т.н.

### Как изглежда това на практика?

● Помислете за пространствата, които могат да бъдат особено плашещи за определени групи и ги направете отчетливо приветливи за тях: например направете тоалетните унисекс и поставете табела с изявление за това; купете столове за различни видове тела и споменете това с табела; изложете цитати от хора, представляващи различни групи, и т.н.

● Опитайте се да бъдете активни при избора на елементите на дизайна, за да гарантирате, че те представляват и/или са изработени от различни малцинствени групи. Колкото повече хора са изложени на разнообразието, толкова по-нормално ще стане то.

### Индикатор:

Въвеждат се стратегии за противодействие на тормоза, включително в онлайн среда и те се комуникират с младите хора.

### Какво означава това?

Проактивни стратегии, подкрепа от връстници, възстановителни подходи, групи за подкрепа/подход без обвинения... Съществуват много начини за противодействие на тормоза и всяка организация, която работи с младежи, трябва да прилага набор от дейности и мерки за предотвратяване и справяне с този проблем. Всички хора, които ще работят директно с млади хора в рамките на организацията, трябва да знаят как да разпознават тормоза и неговите последици. Ето защо целият екип трябва да се споразумее за системата за подкрепа, която да използва и да я направи достъпна за всички младежи.

Освен това всички служители и доброволци трябва да имат общо разбиране за това коя стратегия и подход са предпочитани в рамките на организацията или групата. Служителите, семействата, младите хора трябва да знаят какво да правят, ако тормозът продължава: какви стъпки да предприемат, с кого да говорят и какви мерки да предприемат.

### Как изглежда това на практика?

- *Разяснете процеса:* хората трябва да знаят какво да правят и към кого да се обърнат, ако са станали свидетели на тормоз или са пострадали от него.
- *Прозрачност и информация за стратегията срещу тормоза:* в началото на всяка дейност трябва изрично да се спомене, че тормоз няма да бъде толериран и че това пространство насърчава уважението и ненасилствената комуникация. Това може да бъде и подходящ момент за обсъждане на мерките и последиците. Можете да направите това и като разговор.
- *Дейности за борба с тормоза и повишаване на осведомеността като хоризонтални елементи на програмата:* могат да бъдат използвани всякакви дейности, които противодействат на тормоза, например дейности за неформално обучение за ненасилствена комуникация, срещу микроагресията, за сътрудничество или междукултурно обучение и др.

#### **Добър пример:**

Екип от фасилитатори решава да използва подхода на *добро отношение*<sup>4</sup> като хоризонтален елемент във всички свои дейности, създавайки съпричастност и насърчавайки уважението сред участниците. По този начин те насърчават нещо, поставено на противоположната страна на тормоза.

<sup>4</sup>Доброто отношение може да се определи като форма на изразяване на уважение и грижа, които заслужаваме и които можем да проявим в нашата среда; като желание да живеем в мир, хармония, равновесие, да се развиваме в здраве, благополучие и удоволствие (Burgczek, A., Grzetny, D., Petkov, V., et al., 2020)

## Индикатор:

Културата на уважение и ненасилие постоянно се подпомага, наблюдава и укрепва, включително в он-лайн пространствата, управлявани от организацията.

## Какво означава това?

Винаги, когато провеждаме дейност, един от първите аспекти, върху които трябва да работим, е създаването на безопасно пространство, в което участниците могат да се чувстват свободни да изразяват себе си, да споделят емоциите си, да ценят своята идентичност и да не чувстват заплаха от микроагресии или тормоз. Всеки трябва да се чувства свободен да сподели това, което мисли, от което се нуждае или от което се страхува. Участието в дейности може да бъде по-ефективно, когато се провежда в спокойна и неосъждаща атмосфера, в която всеки може да се чувства свободен да прави грешки и да се учи от тях.

## Как изглежда това на практика?

◆ *Създаване на безопасно пространство:* сключвайте групови/общностни споразумения от самото начало на дейността, работете върху уважението и доброто отношение, приемайте разнообразието и подкрепяйте развитието на участниците. В днешно време повечето млади хора израстват в конкурентен контекст, където най-слабият трябва да падне, за да може победителят да достигне върха. Поради това участниците може да трябва да се отучат от някои агресивни/конкурентни поведения, което отнема време.

◆ *Осъзнаване на процесите на групова динамика и подпомагане на нейното развитие:* теорията на неформалното обучение ни дава възможност за това, тъй като можем да разчитаме на теориите за групова динамика, за да насочваме групата през различни процеси. Изследванията непрекъснато се развиват, поради което ви съветваме да следите нови ресурси във фасилитирането на групова динамика с млади хора.

◆ *Бъдете пример за подражание, за да предадете ценностите на уважението сред младите хора:* тъй като имате властова позиция, можете да я „използвате“, за да подкрепите ценностите на уважение и ненасилствена комуникация, като активно ги практикувате в работата си с млади хора.

◆ *Отделете време за дикусия и оценка* за да сте сигурни, че всяка агресия или липса на уважение могат да бъдат споделени, като същевременно дадете възможност на участниците да представят обратна връзка за дейностите.

### Лош пример

По време на дейност по-възрастният, по-опитен фасилитатор започва да се подиграва на по-младия, по-малко опитен колега след грешка на последния. Първият човек започва да се смее пред всички, като казва, че другият трябва да се срамува от такава глупава постъпка.

## Индикатор:

Младите хора се чувстват комфортно да споделят усещанията си по отношение на безопасността

### Какво означава това?

Този аспект не е нов, тъй като вече беше споменат в тази глава при обяснението на групи индикатори. Трябва обаче да се акцентира, че взаимното доверие е ключов елемент от стратегията за противодействието на тормоза и от процеса на създаване на безопасно пространство, затова искаме да му дадем повече видимост и да повдигнем този въпрос отделно от останалите.

### Как изглежда това на практика?

- *Създаване на добра групова динамика:* важно е по време на дейността да се отдели време за създаване на обща групова култура и да се даде възможност на младите хора и фасилитаторите да се опознаят.
- *Насърчавайте участниците да направят своите препоръки, мотивирайте ги да предадат предложенията си на дейностите,* вземете ги под внимание.
- *Споделяйте личния си опит,* за да могат хората да го възприемат. Например, да предположим, че фасилитатор е част от ЛГБТИ+ общността и споделя това с групата младежи, с които работи. Това ще е знак за млади ЛГБТИ+ хора, че могат да се обърнат към него, ако имат нужда от помощ или чувстват, че нещо не е наред с начина, по който хората се отнасят към тях. Тогава друг фасилитатор може да сподели, че е доста срамежлив и не винаги се чувства комфортно в големи групи. Така че участниците със сходен проблем могат да потърсят подкрепа от този човек, защото знаят, че той може да ги разбере.
- *Опитайте се да сформирате разнообразен екип за дейностите:* ако в групата на фасилитаторите има голямо представителство на различни социални групи, ще имате по-широка гледна точка и система за подкрепа, за да отговорите на различните нужди в групата.
- *Да бъдеш проактивен в създаването на безопасно пространство означава също така да уважаваш правото на участниците да не желаят да споделят:* не забравяйте, че не можете да преминете твърде много граници. Всеки има свой път на израстване, с който трябва да се справи и има тънка граница между насърчаването и прекалената настойчивост. Затова се старайте да спазвате границите и да уважавате правото на младите хора да споделят толкова, колкото сметнат за подходящо.

#### **Добър пример:**

В началото на дейност с млади хора, фасилитаторът пита участниците кои местоимения искат да използва групата, като обяснява това като част от груповото споразумение.

# ПРИБЩАВАЩИ МЕТОДОЛОГИИ И ПОДХОДИ

## Индикатор:

Колаборативно планиране на дейности, събития и др., което дава възможност за участие на младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи.

## Какво означава това?

Да бъдеш приобщаваща организация означава да се вслушваш в мнението на всички, особено когато става въпрос за планиране на дейности и събития. По този начин можем да сме сигурни, че всичко, което се планира, отговаря на нуждите на хората, участващи в дейностите, а подходите и методологиите, които използваме, са съобразени с групите, с които работим. Не е достатъчно в планирането да участва само екипът - те може да са информирани за нуждите на групите млади хора, с които работят, но това може много бързо да се филтрира през собствените им нужди, очаквания и разбиране за тези нужди. Колаборативното планиране, в което участват младежи от малцинствени и маргинализирани/изключени групи, е и упражнене по споделяне на власт. Младите хора от тези групи често се чувстват безсилни и изключени от процеса на вземане на решения. Ето защо колаборативното планиране е инструмент за балансиране на властта и връщането ѝ на тези, които може да се чувстват уязвими. По този начин младите хора ще научат и какво е усещането да имаш власт и ще се научат да я изискват, когато е необходимо.

## Как изглежда това на практика?

- **Анализът на потребностите е ключът:** всеки процес на планиране трябва да бъде подкрепен от анализ на потребностите, така че първата стъпка е да се съберат данни за потребностите на младите хора и на екипа на организацията. Организирайте срещи, индивидуални разговори, онлайн въпросници, за да съберете такива потребности. Уверете се, че не използвате много сложен език.
- **Различни начини на участие:** хората могат да участват в процеса на вземане на решения по различни начини. Когато планирате дейности, можете да организирате консултативни срещи с младите хора, за да обсъдите предложения за нови дейности; можете да представите плана за дейностите и да съберете мненията и предложенията на младите хора за промени; можете също така да направите онлайн въпросник и да ги помолите за техните предложения и мнения. Уверете се, че гласът на всеки може да бъде чул, напр. на някои млади хора им е трудно да изразят това, което мислят, в писмена форма; може би е по-добре да проведете разговор с тях.
- **Истинско участие:** от решаващо значение е младите хора наистина да бъдат включени в процеса на вземане на решения, да бъдат чути и да видят какво правим или планираме да направим. Реалното участие означава да обмисляме заедно с младите хора техните идеи и мнения и да предприемаме последващи действия по направените от тях предложения: да ги попитаме как си представят изпълнението на определени дейности, кое е най-доброто за тях или дори да делегираме някои задачи на младите хора (организиране на дейности, популяризиране и т.н.).
- **Да го съобщите на света:** заслужава си да информирате други организации за това как използвате подходи на участие, за да планирате дейностите си с младите хора. Това може да допринесе за изграждането на култура на участие във вашата общност.

### Добър пример:

Cazalla Intercultural обикновено планира проектите си така, че да може да предостави определен бюджет на младите хора, за да могат те сами да планират своя дейност и да я изпълнят. По този начин младите хора получават правото да решават какво и как искат да правят, да планират действията си стъпка по стъпка и да използват ресурси по начин, по който сами решат.

## Индикатор:

Предлагане на разнообразни дейности (офлайн и онлайн), които отчитат различните нужди и умения на различните групи (т.е. не се приема, че дейността е универсално подходяща за всички)

## Какво означава това?

Не съществува универсален подход, когато става въпрос за дейности, провеждани за и с млади хора. На тях трябва да се предлагат дейности, които отговарят на техни в дейности, които имат ограничено въздействие или нямат никакво въздействие. Ето защо, когато планирате дейности, си струва да помислите как да ги организирате, за да отговорят по най-добрия начин на нуждите, опасенията и интересите на младите хора. Най-добрият начин да се запознаете с това е да попитате младите хора. Темата на дейността е важна, както и използваните методи. Така че, след като знаете какво искате да правите, помислете как ще го направите.

## Как изглежда това на практика?

● *Дейности, които работят:* дейностите, които планирате, работят най-добре, когато отговарят на нуждите, тревогите и интересите на младите хора. Уверете се, че редовно събирате информация от младите хора за дейностите, които изпълнявате. Може да се наложи да разнообразите предлаганите дейности или да промените начина, по който ги осъществявате. Не се страхувайте от желанието на младите хора да извършват различни дейности едновременно: някои може да искат да играят, други да гледат филм, а трети да предпочитат да разговарят. Бъдете отворени към техните предложения, но се уверете, че имате момент за съвместна среща с групата.

● *„Искам“ не винаги означава „мога“:* Преди да организирате дейността, уверете се, че всеки има необходимите умения, за да участва в нея. Ако искаме да използваме даден онлайн софтуер, наистина ли всички знаем как да го използваме? Може би ще е необходимо кратко обучение за използване на оборудване, софтуер или конкретни платформи, преди да започнем да правим нещо заедно. Цифровите умения не трябва да се приемат за даденост само заради възрастта на младите участници.

● *Какво наистина има значение:* работата с младежи е свързана с изграждането и поддържането на взаимоотношения и е по-важна за процеса, отколкото за резултатите. Трябва да бъдете гъвкави, когато организирате дейности с младите хора и понякога ще се наложи да промените начина си на работа или времето, в което предлагате дейностите. Винаги си заслужава да попитате младите хора какво биха искали да правят и как смятат, че трябва да се работи.

● *Отразяване на собствената ви практика:* говорете с колегите си за вашата практика и разберете как я виждат те и как биха направили нещата по различен начин. Това е възможност да се учите и да подобрите практиката си за работа с младежи.

● *Привличане на хора, които могат да го направят:* понякога е необходимо да се свържете с хора извън организацията, които да провеждат семинари или други дейности за младите хора. Помислете за това, когато планирате бюджета си за дейностите.

### **Добри практики:**

При подхода „учене-действие“, който Академията за глобални граждани прилага в работата си, младите хора имат свободата сами да изберат проблем, който е от значение за тях и с който искат да се справят. Освен това те имат възможност да ги проучат в дълбочина, да предложат свои собствени решения и да предприемат действия. По този начин младите хора стават съавтори на целия процес на учене и действие.

## Индикатор:

Адаптиране на дейностите, за да се отговори на чувствителността и способностите на групата (напр. разбиране на способностите, културно разнообразие и др.)

### Какво означава това?

Разнообразяването на предлаганите от вас дейности е първата стъпка, за да отговорите на нуждите, проблемите и интересите на младите хора. Следващата стъпка за една приобщаваща младежка организация е да се увери, че всички дейности са достъпни за всички млади хора. Възможно е да планирате дейност и в крайна сметка да не я осъществите, тъй като в групата ще има хора, за които ще бъде трудно или невъзможно да участват в нея. Имайте предвид, че някои дейности може да не са достъпни за младежи с увреждания, които не могат да се движат свободно. Да ги оставите настрана никога не е добра идея. В някои култури докосването на лице от друг пол може да се счита за неуместно - уверете се, че сте осигурили пространство за младите хора да изберат дали и как искат да участват.

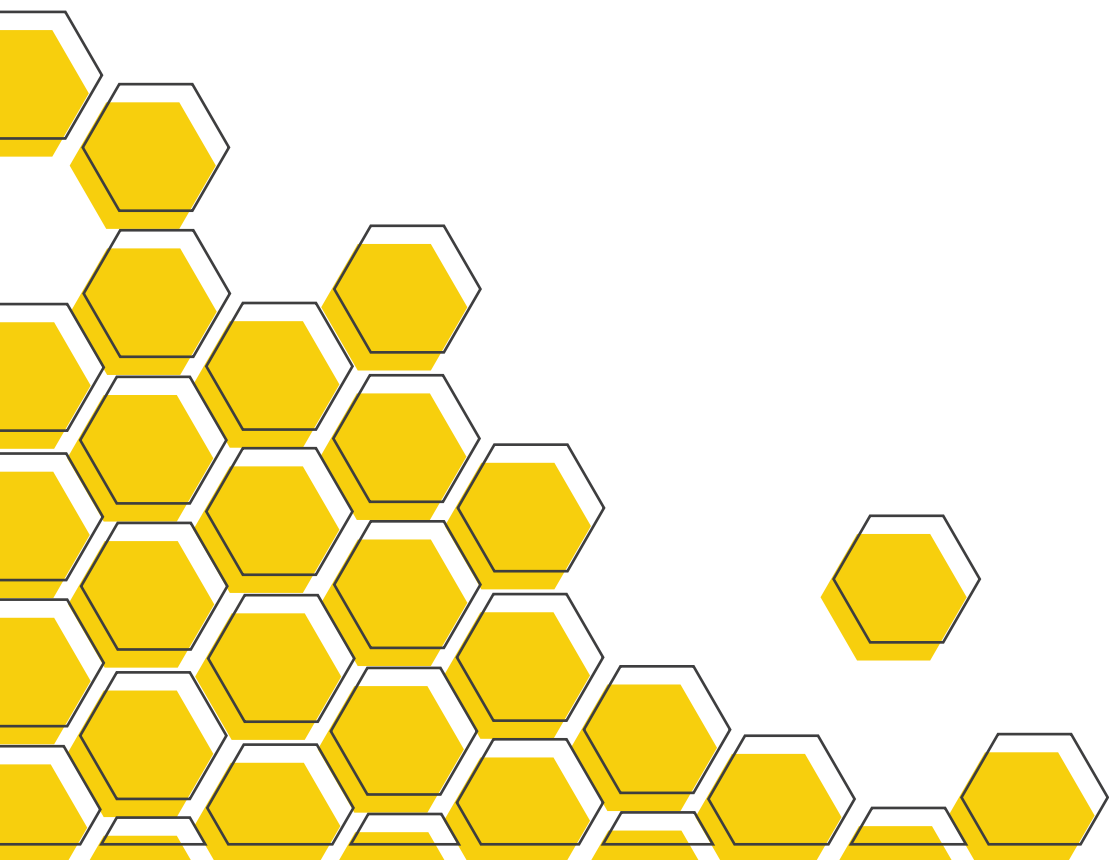
### Как изглежда това на практика?

◆ *Познаване на вашата група:* ако познавате младите хора, с които работите, ще бъдете по-добре подготвени да се справите с чувствителността или нуждите на вашата група. Затова планирайте достатъчно време за взаимно опознаване. Когато към групата се присъедини ново лице, уверете се, че сте представили лицето на групата и групата на лицето.

◆ *Проучване:* чувствителността може да бъде подкрепена от знания и разбиране. Направете проучване на културни или други въпроси, които са от значение за вашата група. Можете да прочетете за това или да се обърнете директно към други хора, напр. от организациите, които работят с конкретни групи млади хора.

◆ *Просто попитайте:* не е необходимо да знаете всичко за младежите, с които работите, а в повечето случаи това не е и необходимо. Въпреки това, ако се появят предизвикателства, свързани с културно неразбиране, помолете младите хора директно да обяснят тези въпроси на вас или на групата, ако искат. Това е отличен източник на обучение!

◆ *Бъдете гъвкави:* работата с млади хора е свързана с гъвкавост. Ако искате да насърчите приобщаването и да сте чувствителни към различни културни или други проблеми, бъдете готови да промените програмата и/или подходите, които използвате в групата си.



## Индикатор:

Вземане под внимание на баланса и многообразието при набиране на групи и екипи

### Какво означава това?

Хората няма да разберат, че насърчавате приобщаването, ако не им кажете за това. Нещо повече, те може да не желаят да се включат в дейностите ви, ако не знаят, че те са за тях и че те са добре дошли. Когато отправяме покана за участие в дейностите, които организираме (курсове за обучение, семинари, младежки обмени), забравяме, че има млади хора, които се чувстват безпомощни и безсилни, защото произхождат от малцинствени или маргинализирани/изключени групи. Те може винаги да са били отхвърляни или да смятат, че тази дейност е само за хора, които имат пари. Вашите призови към участниците имат сила - те са първата стъпка за мотивиране и овластяване на младите хора.

### Как изглежда това на практика?

- **Насърчаване на антидискриминацията:** когато отправяте покани за участие, ясно посочете, че дейността е предназначена за всички млади хора (ако това е така). Струва си да се напише: "нашите дейности са отворени за всички млади хора; ние не дискриминираме по никакъв признак".
- **Досег:** използвайте различни комуникационни канали, когато публикувате покани за участие - Facebook не е достатъчен. Опитайте се да достигнете там, където са младите хора, особено тези от малцинствата или маргинализираните/изключените групи. Можете да използвате плакати в училищата или да поканите двама доброволци от вашата организация да посетят училищата и да разговарят директно с младите хора, например да влязат във всеки клас за 10 минути и да представят вашето предложение.
- **Готовност за съобразяване със специалните нужди:** хората, принадлежащи към група с по-малко възможности, може да смятат, че не могат да участват, защото преди са научили, че специалните им нужди обикновено не се зачитат напълно. Развиването и поддържането на взаимоотношения с младите хора, по-доброто разбиране на техните специфични нужди и показването на цялата работа, която се извършва, за да се направят възможни някои дейности, може да помогне за тяхното включване.

#### **Добър пример**

Когато организира младежки обмен, Академията за глобални граждани винаги купува пътнически билети за онези младежи, които изпитват финансови затруднения и не могат да си позволят да ги закупят сами. Младите хора просто трябва да се обърнат към служителите на GCA и да им разкажат за своите нужди!

#### **Добър пример**

Cazalla Intercultural изпраща участник от Испания да работи като доброволец в северна страна в рамките на Европейската доброволческа служба. Тъй като доброволецът не може да си позволи да си купи зимно яке и топли ботуши, Cazalla Intercultural му осигурява необходимите дрехи.



## Индикатор:

Отчитане на езиковите нужди при планирането и провеждането на дейностите, както и при набирането на групи и екипи.

## Какво означава това?

Мултикултурните групи от млади хора понякога не говорят един и същ език. Достигането до младите хора от различни среди може да бъде по-ефективно, ако се обръщаме към тях на езика, който те разбират най-добре. Това е овластяващ елемент за много млади хора, които не се чувстват комфортно да говорят на основния език във вашата страна: те просто не го познават достатъчно добре или са наясно с грешките, които допускат, и затова се срамуват да го използват публично. Приобщаващите младежки организации отчитат този фактор при планирането и провеждането на дейности за работа с младежи. Ако изготвяте образователни или други материали в аудио- или видеоформат, може да се наложи да добавите субтитри на различни езици, така че да бъдат лесно достъпни за младите хора, чийто майчин език е различен от доминантния.

## Как изглежда това на практика?

- ◆ **Да знаете с кого да се свържете:** за да сте сигурни, че ще включите млади хора от различни езикови среди, може да се наложи да използвате различни човешки ресурси, като например писмени и устни преводачи. Винаги е добре да имате под ръка списък с наличните услуги. Много онлайн услуги позволяват автоматизирано поставяне на субтитри на онлайн разговори или аудиовизуални материали - някои от тях са достъпни безплатно, а други са платени.
- ◆ **Грижа за информацията:** когато публикувате покани за участие или друга информация, уверете се, че те са достъпни на различни езици, особено ако искате да достигнете до млади хора от различни малцинства. Същото се отнася и за вашия уебсайт - направете го достъпен на различни езици.
- ◆ **Планирайте бюджета си:** писменият или устният превод може да струва скъпо. Планирайте го в бюджета си за дейности.
- ◆ **Наслаждаване на езиковото разнообразие:** когато работите с млади хора, които говорят различни езици, използвайте техните ресурси и се наслаждавайте на езиковото разнообразие. Можете да предложите млади хора, които говорят езици, различни от официалния език във вашата страна, да проведат езикови семинари за други млади хора. Това е отличен източник на обучение!

## Индикатор:

Вземане под внимание на празниците и други важни дати и събития за младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи

### Какво означава това?

Различните празненства или празници са съществена част от всяка култура и може да са важни за много млади хора. Приобщаващите младежки организации винаги трябва да вземат предвид, че забравянето за тях може да повлияе на участието на младите хора във вашите дейности. В някои религии хората празнуват важни празници в различни дни от седмицата (невинаги това е неделя!) - ако планирате важните си дейности в деня, в който някои млади хора биха могли да участват в религиозни празненства, рискувате да ги загубите. Нещо повече, това може да се сметне за проява на неуважение. Уверете се, че сте добре информирани за такива важни дни за различни групи хора, независимо от причината.

### Как изглежда това на практика?

- **Информиране:** първата стъпка е да знаете кога различните групи хора празнуват своите важни празници. Винаги можете да попитате младите хора за това и заедно с тях да подготвите общ календар на празниците. След като е готов, окачете го на видно място в помещенията на вашата организация.
- **Планиране на календара:** когато планирате дейности, особено тези, които са от решаващо значение за вашия план, не забравяйте да вземете предвид различните религиозни и културни празници, които някои млади хора могат да празнуват. Не ги планирайте на такива дати, тъй като това може да повлияе на участието на младите хора. Също така вземете предвид, че някои важни дни може да се празнуват на различни дати в различните държави.
- **Забавлявайте се заедно:** повечето празници са, за да се празнуват! Заедно с група млади хора научете как се празнуват празници и важни дни в тяхната култура или религия. Организирайте събитие или ги отпразнувайте заедно!

## Индикатор:

Вземане под внимание на външните фактори, които могат да ограничат участието на младите хора от селските райони и отдалечените квартали (напр. разписания на обществения транспорт).

## Какво означава това?

Много фактори могат да бъдат предизвикателство за приобщаването. Един от тях е мястото на живеене. Младите хора, които идват от селски райони или отдалечени квартали, много често са изключени от участие в дейностите, тъй като нямат възможност да стигнат до мястото, където се провеждат такива дейности. Не всеки има кола! Младите хора, които разполагат с ограничен бюджет, може да не разполагат и с пари за покриване на транспортните разходи. Приобщаващите младежки организации вземат предвид всички тези фактори.

## Как изглежда това на практика?

- *Планирайте бюджета си:* планирайте бюджета на дейностите си така, че да включва възстановяване на транспортните разходи на младите хора, които идват от селски райони или отдалечени квартали.
- *Планиране на дейностите в подходящото време:* дейностите трябва да се планират така, че да позволяват на младите хора да стигнат до мястото, както и да се върнат обратно вкъщи. Затова е полезно да имате под ръка разписание на местния транспорт.

# ДОСЕГ

## Индикатор:

Усилията за популяризиране и набиране на персонал отчитат специфичните нужди на младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи по отношение на форма, език, информационни канали, достъпност.

## Какво означава това?

Сред предизвикателствата, пред които могат да се изправят младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи, когато решават дали искат да участват в определени дейности в областта на младежката работа, трябва да посочим, че те могат да се чувстват несигурни или да се страхуват, че няма да бъдат допуснати да участват в такива дейности. Като се има предвид това, от решаващо значение е да ги накараме да се чувстват добре дошли и желани там. Хората, които използват инвалидна количка, може да се страхуват, че пространството няма да бъде адаптирано или наскоро пристигналите мигранти и бежанци може да се страхуват, че все още не познават местните порядки. Или пък тези, които не разполагат с финансови средства, може да се страхуват, че от тях ще се иска да платят предварително сума, с която не разполагат. Такива страхове правят досега на младите хора с информацията, която предоставяме особено важна. Основното послание, което трябва да предадем, е „ние сме готови за различни ситуации и независимо от това какво е вашето положение, вие сте повече от добре дошли да участвате и ще бъдете уважавани“.

## Как изглежда това на практика?

- *Опитайте се да предоставите възможно най-много информация предварително:* например, ако знаете къде ще провеждате дейността си и знаете, че мястото е достъпно за хора с физически увреждания, публикувайте тази информация. Ако в екипа ви има човек, който говори език, разбираем за мигрантската общност, с която искате да работите, посочете това. Доста малко вероятно е да подготвите и съобщите всички подробности предварително, но колкото повече комуникирате, толкова по-добре.
- *Установете процедури, които могат да бъдат изпълнени от почти всички:* например, ако е необходимо да се подпише и предаде определен документ, осигурете възможност на младите хора, които нямат достъп до принтер, да вземат формуляра от вашия офис. Ако разполагате с онлайн формуляр, винаги можете да го попълните заедно със семейството на вашия лаптоп. Ако имате нужда от копия на документи за самоличност, можете да ги направите в собствения си офис.
- *Не забравяйте, че информацията също е сила:* някои хора имат много добър достъп до информация, а други не. Затова целта ви е да направите информацията възможно най-достъпна. Комуникирайте онлайн и офлайн, насърчавайте младите хора да разпространяват информацията сред приятели и други семейства, които също биха могли да се интересуват, бъдете на разположение за разяснения в определени часове, ако е необходимо.
- *Разчитайте на съществуващите мрежи, за да достигнете до тези, които се нуждаят от това:* свържете се със социалните служби или други групи или организации, които работят по конкретни въпроси, които могат да засегнат част от целевата група, с която ще работите. Те могат също така да ви помогнат да достигнете до някои младежи, които може да се страхуват да се свържат с вас, а фактът, че друг човек, на когото вече имат доверие, предава информацията, може да помогне да ги накарате да се присъединят.

### Добър пример

Една организация включва антидискриминационно съобщение в поканата за участие в техните дейности. То гласи:

*Каним всички, които отговарят на критериите на поканата, да кандидатстват. Ние не дискриминираме и няма да дискриминираме въз основа на раса, цвят на кожата, религия (вероизповедание), полова идентичност/изразяване, възраст, национален произход (родословие), увреждане, семейно положение, сексуална ориентация.*

## Индикатор:

Въвеждат се проактивни мерки за достигане до младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи.

### Какво означава това?

Приобщаването не означава просто да приемете всички хора, които се интересуват от вашите дейности, но и да въведете някои специфични мерки, които помагат да информирате и насърчавате младите хора от маргинализирани/изключени групи да проявят интерес.

Често използваме стандартните си канали за разпространение на информация, за да информираме младите хора за нашите дейности, но те може да не са непременно достатъчно приобщаващи. Понякога добавяме критерии към формуляра за кандидатстване, като посочваме, че хората от маргинализирани групи и малцинства ще имат приоритет в процеса на подбор, но какво се случва, ако никой от тези групи дори не кандидатства?

В този смисъл да бъдем проактивни означава също така да отделяме достатъчно време за информационни дейности още от самото начало, да отделяме време за пряк контакт с младите хора, да проучваме и намираме нови начини за достигане до тях, да комуникираме по различен начин и чрез различни канали.

### Как изглежда това на практика?

◆ *Проучете и използвайте подходящите канали за комуникация с младите хора, както виртуално, така и физически:* познаването на местната действителност е една от най-важните стъпки към ефективна работа с младите хора. Трябва ли да използвате изображения или текстове? Коя социална мрежа е по-добре да използвате? Къде да окачите плакатите си? Пространствата и каналите се променят с течение на времето и винаги е добре да проведете малки проучвания, преди да започнете процеса на информиране и досег с младите хора.

◆ *Прекият контакт помага за разчупване на леда и разпространяване на информация:* можете да използвате събитията, организирани в града, за да развиете отношения на доверие с млади хора от различни общности и да им предложите възможността да участват във вашите дейности. Ако група бежанци изнася концерт, отидете там; ако има межкултурна трапеза в някой от мигрантските квартали във вашия град, присъединете се към нея; ако има дискусия за предизвикателствата пред ромските жени, посетете я. По този начин можете да развиете контакти и връзки (и същевременно можете да научите много от това!).

◆ *Работа в мрежа:* предавайте информацията за вашите дейности и методологиите, които използвате, на професионалисти, работещи с маргинализирани младежи. Не забравяйте, че за тях е изключително важно да разберат какви ще бъдат тези дейности и, разбира се, да ви се доверят.

◆ *Изследвайте различни езикови регистри и ги възприемайте:* една и съща информация може да бъде предадена и видяна през различни лещи и филтри. Изследвайте ги, изберете тези, които улесняват комуникацията с хората, до които се опитвате да достигнете.

#### Лош пример:

Неправителствена организация използва само Facebook, за да общува с младите хора, но след известно време разбира, че повечето съдържание в тази социална мрежа се използва предимно от хора на възраст над 30 години.

#### Добър пример

Установявате, че от дейностите ви са изключени млади хора от дадена малцинствена група. В този случай се свързвате с местно училище, където учат много млади хора от тази група и се разбирате да влезете в клас и да представите дейността си.

## Индикатор:

Полагат се допълнителни усилия за мотивиране на младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи да се ангажират с организацията.

## Какво означава това?

Има младежи, за които е много лесно да се ангажират с дадена организация и да участват в дейностите ѝ, но има и такива, за които това може да се окаже голямо предизвикателство. Това може да се случи по много причини, като например ниско самочувствие, усещане, че не принадлежат/не се вписват или че подобни дейности може да не са за тях, и т.н. Ето защо организациите трябва да бъдат проактивни не само по отношение на информирането на младите хора, че могат да участват, но и да ги мотивират да го направят.

## Как изглежда това на практика?

- *Внимавайте за подхода:* начинът, по който общувате с младите хора, времето, прекарано заедно, и отношенията, които изграждате с тях или с техните семейства/близки, са много важни.
- *Важно е да сте отворени към различни канали за комуникация, включително социалните медии:* по този начин можете да осъществите първия контакт с младите хора и да ги мотивирате да станат част от вашите дейности. Отговаряйте на въпроси онлайн, бъдете на разположение за разяснения, предоставяйте им контакти, ако имат нужда от помощ за достигане до мястото и т.н.
- *Чувство за собственост върху пространството:* колкото повече млади хора се чувстват добре в дадено физическо пространство, толкова по-мотивирани са да се ангажират с вашата организация. Ако чувстват, че пространството е безопасно, те могат да се върнат и дори да доведат със себе си приятели.
- *Бъдете готини и приобщаващи:* обърнете внимание на съдържанието на дейността си, направете го възможно най-доброто, така че хората да почувстват, че наистина искат да останат и да научат повече, защото се забавляват, докато изграждат по-добро общество.

### **Добър пример:**

Работили сте с млад човек, за да го изпратите на доброволческа служба. Той ви се обажда в деня преди интервюто, за да каже, че не може да се включи в доброволческата дейност. Питате защо, без да оказвате натиск. Предлагате да окажете подкрепа с езика и морална подкрепа по време на интервюто. В крайна сметка той се справя успешно с интервюто с ваша помощ и заминава на доброволческа служба в чужбина.

## Индикатор:

Партньорски организации, работещи с малцинства и маргинализирани/изключени младежи, са ангажирани с дейности по информиране.

## Какво означава това?

Вече го споменахме, но искаме да подчертаем този важен аспект на надежното сътрудничество и работа в мрежа с различни организации, особено ако те работят с малцинства и маргинализирани/изключени групи или ги представляват в гражданското общество.

Да кажем, че във вашия град има сдружение на „младежи от Мадагаскар“. Те правят много невероятни неща, но не знаят нищо за възможностите на програмата „Еразъм+“ и трудно финансират дейностите си. А вашата организация е експерт в областта на младежката работа и европейските програми. Така че защо да не започнем да работим заедно?

## Как изглежда това на практика?

● *Изграждане и развиване на професионални взаимоотношения с различни организации и институции, които работят с млади хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи:* изготвяне на планове за сътрудничество, изграждане на съвместни канали за комуникация или групи за подкрепа и др.

● *Преди да предложите каквато и да е дейност, попитайте членовете на партньорската организация дали има някакви специални нужди или проблеми, за които трябва да знаете:* не искате да предложите на млад човек доброволчески проект, а след това да кажете, че той не е възможен поради X причина, която бихте могли да знаете предварително, без да създавате фалшиви очаквания.

● *Помолете партньорската си организация да разпространи информацията за вашия проект:* тя разполага със собствени канали и вероятно познава по-добре своите участници/потребители/членове. Така че те ще са по-наясно как да дадат гласност на призива и да мотивират хората да се присъединят към вашата дейност.

● *Създаване на споразумение за взаимно сътрудничество:* важно е да се знае какво може да предложи всяка организация и да се вземат решения относно конкретните нужди. Например, организация, която работи с ромската общност, информира младите хора, с които работи, за възможността да полагат доброволен труд. И когато намерят човек, който проявява интерес, го свързват с вашата организация. Те дори могат да решат да включат тази тема като в своите редовни обучения с младежи от общността или да намерят различни стратегии за обединяване и увеличаване на възможностите въз основа на капацитета на своите организации.

### **Добър пример:**

Един от вашите местни доброволци се съгласява да подготви безплатен езиков курс за мигранти. Свързвате се с групата мигранти, с която си сътрудничите от време на време и питате дали някой иска/нуждае се да се запише. Отговорното лице казва, че определено има хора, но смятат, че е по-добре курсът да започне в техните помещения, защото за младежите миграти това ще е по-лесно и сигурно. Обсъждате това с доброволците. Включвате се заедно с отговорниците за тази дейност в изготвянето на програмата, като вземате предвид нуждите на участниците и компетенциите и наличността на доброволците.

# КОМУНИКАЦИЯ

## ПОДКАТЕГОРИЯ: ВЪТРЕШНА КОМУНИКАЦИЯ

### Индикатор:

Всички служители и доброволци имат общи познания за дейностите за приобщаване, които организацията провежда и за причините, поради които те се прилагат.

### Какво означава това?

Необходимо е да се уверите, че всички служители, доброволци, стажанти и други членове на вашата организация са на едно и също мнение, когато става въпрос за приобщаването. Тук става дума за стратегии във вашата организация, които включват приобщаващи дейности, дейности, насочени към определени младежки групи, и т.н.

Този тип информация трябва да е позната на всички в организацията ви и е необходима по две причини:

- Предоставянето на информация на членовете на екипа ви допринася за създаването на култура на приобщаване във вашата организация;
- Не можете да очаквате от членовете на екипа си да свършат отлична работа в областта на приобщаването, ако те не знаят, че трябва да се съсредоточат върху това.

Приобщаването е гъвкава цел, която се променя заедно с контекста и не е статична. Важно е постоянно да обновявате информацията, да повишавате мотивацията на всички и да добавяте нови знания за нея. Това означава, че приобщаването трябва да бъде тема, която се обсъжда периодично във вашата организация.

### Как изглежда в на практика?

● *Осигурете достъп до всички необходими документи на всички членове на екипа:* всички членове на екипа на вашата организация трябва да имат достъп до най-важните документи (стратегии, кодекси за поведение и др.), свързани с мерките и дейностите за приобщаване, които прилагате. Уверете се, че ги съхранявате във виртуално хранилище или във физически папки, които са лесно достъпни за всички членове на екипа.

● *Протоколи от срещи:* всички членове на екипа трябва да получават актуална информация за случващото се във вашата организация. Те трябва да бъдат запознати с взетите решения, ако не са участвали в процеса на вземане на решения. Протоколите са един от начините най-важната информация да се споменава и лесно да се споделя, за да бъдат всички информирани.

● *Доклади от вътрешни обучения за служители и доброволци:* ако членовете на вашата организация са преминали обучение, добре е да се напише някаква информация, която да се сподели с колегите. Например, ако поне един член на вашата организация не е могъл да участва, все пак можете да ги информирате за най-важните неща. Такива доклади (не непременно официални) могат да помогнат и за проследяване на стратегиите във вашата организация. Докладите или писмената обратна връзка могат да помогнат да проверите дали следвате своята стратегия за приобщаване и дали тя работи в дългосрочен план.

● *Вътрешни бюлетени:* ако сте част от организация с много служители, членове или доброволци, може да е полезно да разпространявате редовно вътрешни бюлетени с най-важните новини за вашите дейности, проекти, промени в организацията и т.н., включително при теми на приобщаването на млади хора от различни групи.

#### Добър пример:

Една организация разполага с виртуално хранилище за документи и всички основни данни, достъпни за всички нейни членове. Можете да качвате протоколи след всяка среща, доклади или обратна връзка след обучение, както и документирани стратегии в специални папки. Всички членове на екипа получават напомняния и известия за всякакви промени в хранилището, за да наваксат с всички актуализации.

#### Добър пример:

Академията за глобални граждани е част от общоевропейската кампания „Нашата храна, нашето бъдеще“, която обединява 23 организации. Членовете на консорциума получават вътрешните месечни бюлетени с актуална информация за напредъка на кампанията, актуална информация за това какво прави всеки член на консорциума в своята страна и друга важна информация, която им помага да изпълняват правилно дейностите в своите страни. Подобна мярка създава култура на приобщаване в рамките на консорциума.



## Индикатор:

Съществува общо разбиране за необходимостта от приобщаване във всички аспекти на организационната работа.

## Какво означава това?

Включването трябва да бъде принцип, който се разбира в дълбочина и в който вярваме безусловно. В идеалния случай приобщаването също трябва да се разглежда като ценност. Няма значение дали става дума за среща на служители или доброволци, или за събитие за младежи; всеки човек трябва да бъде третиран еднакво и да има еднакви възможности.

Понякога е трудно да определим дали изключваме някого от даден разговор или дискусия. За тази цел трябва да разберем възможно най-добре какви хора са около нас и по какъв начин общуват. Винаги си струва да инвестираме в това да се научим как да бъдем приобщаващи във всички организационни процеси по няколко причини:

- Възможно е членовете на екипа да не се чувстват добре в организацията поради недостатъчната комуникация и това да понижава производителността на цялата група;
- Ако вашата организация (може би несъзнателно) практикува изключване, това ще навреди на имиджа ѝ. Ако това се случи, може да изглеждате непривлекателни за местните младежи и да имате малък брой членове, участници в дейности и т.н.

## Как изглежда в на практика?

● *Актуализиране на информацията за всички:* отново можем да споменем протоколите от срещите и обратната връзка от обученията. Всички трябва да са на една и съща страница и всички членове на екипа не могат да участват пълноценно в дискусиите, ако не разполагат с една и съща информация и знания.

● *Фокусирайте се върху екипа си по време на срещите:* понякога не забелязваме, че някой човек липсва или не участва. Причината за неучастието може да е изключване, което, както вече споменахме, винаги е очевидно. Обърнете малко внимание на това и помолете колегите си да направят същото. Не забравяйте, че езикът на тялото ви играе огромна роля, така че поддържайте визуален контакт, дръжте ръцете си отворени и бъдете активни слушатели. Никога не забравяйте за срамежливите хора или за тези, на които им липсва самочувствие - те може да се нуждаят от допълнително внимание. Вниманието към малките детайли ще ви помогне да създадете безопасно и приобщаващо пространство, в което хората постепенно да израстват и да се превърнат в солидни и креативни членове на екипа.

● *Традициите са важни!* Създайте практики във вашия екип, които да направят всички служители, членове и доброволци част от вашия екип. Създаването на традиция да се празнуват рождени дни или да се прави съвместно барбекю всеки петък може да помогне за създаването на култура на приобщаване във вашата организация.

● *Разговори за приобщаването:* намерете време да обсъдите с вашите служители, членове, доброволци, поотделно или в целия екип, как се чувстват в организацията. Винаги е важно да се даде пространство на всеки да разсъждава дали смята, че е напълно включен във всички организационни процеси или какви пречки среща. Това може да помогне за подобряване на вътрешната култура на приобщаване.

### Лош пример:

„Имахме важен въпрос, който трябваше да обсъдим на срещата, но половината от екипа не казваше нищо. Така че малцинството взе решението. По някаква причина накрая всички бяха недоволни. Защо не казаха нищо?“

### Добър пример:

„Забелязах, че някои от членовете мълчаха по време на важна среща. Попитах ги за мнението им и го изслушах. Като качих протокола от последното заседание, по време на което обсъждахме същия въпрос, всички знаеха за какво става дума и можеха да се включат пълноценно в дискусията.“

## Индикатор:

При общуването в рамките на организацията се използва приобщаващ език.

### Какво означава това?

Комуникацията е важна и основна част от безпроблемната работа в екип. Ако имате за цел да приобщите всички, хората в организацията трябва да действат по този начин. С други думи - практикувайте това, което проповядвате. Когато става въпрос за младежки или неправителствени организации, хората се сменят много бързо, особено ако не са наети служители. За да имате приятелски, разнообразен и добре работещ екип, едно от нещата, които можете да направите, е да бъдете пример за това как да общуваме и работим помежду си въпреки всички различия.

Знаем, че е по-лесно да се говори, отколкото да се прави. Много стереотипи и предразсъдъци са вкоренени много дълбоко в главите ни и може да отнеме много време да се научим да използваме различна фраза или да следваме всички свои мисли. Но ако искаме да направим това както трябва, това е начинът.

### Как изглежда това на практика?

Невинаги се замисляме какви думи използваме, особено когато разговаряме с приятели, роднини или колеги - хора, които сме свикнали да ни заобикалят. Освен това езикът ни обикновено отразява обкръжението ни. Вероятно можете да си спомните поне един случай, когато просто сте прихванали фраза или дума от другите и сте започнали да я използвате сами. Същото може да се случи и с изключителния език. Например, обикновено дори не забелязваме, че сме казали нещо сексистко, защото ни се струва естествено. Важно е обаче да се замисляме внимателно върху това, което казваме. Ето няколко примера:

<i>Избягвайте да казвате:</i>	<i>Алтернатива:</i>	<i>Защо?</i>
Хей, момчета!	Здравейте/ Здравейте, всички	Като казвате „момчета“, вие изключвате жените от поздравя.
Инвалид	Човек с увреждане	Независимо от категорията, думи като „хора“ или „човек“ са на първо място.
Той/тя	Те	В хипотетични ситуации използвайте неутрални по отношение на пола думи. Не е необходимо да предполагате, че дадено лице ще бъде мъж или жена.
Нормален човек	Не казвайте нищо	Няма ситуация, в която това изказване да е подходящо.
Цигани, обратни	роми, ЛГБТИ или кулър хора	Редно е да се придържаме към определени термини, които общностите са избрали за себе си. Не е достатъчно да познаваме един човек, който „няма против да бъде наричан циганин“, за да използваме този термин.

Освен пола, расата, възрастта и други характеристики на човека, не забравяйте да използвате термини, които всички членове на екипа биха разбрали по време на срещите. Например не използвайте съкращения или термини, които са непознати на по-новите членове на екипа или отделете време да ги обясните.

### Индикатор:

Използват се разнообразни комуникационни канали за достигане до различни аудитории

### Какво означава това?

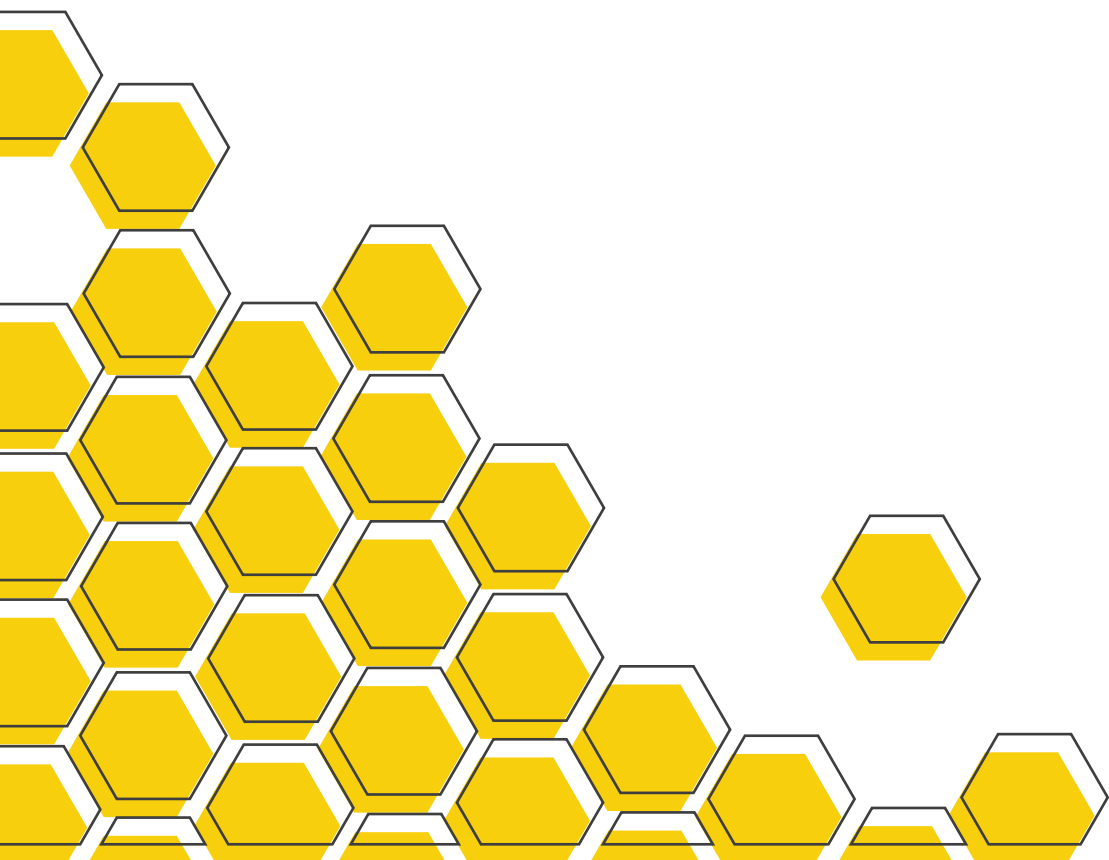
Когато предаваме послание на групите, мислим за най-добрия канал за комуникация, за да достигнем до целевата аудитория. Най-вероятно, ако става дума за покана за събитие, ще я публикуваме в социалните мрежи, например във Facebook; ако става дума за проучване, което организацията е направила, може би ще бъде статия на вашия уебсайт и т.н. Използваме канал, който мнозинството използва, така че да се усеща, че всички го използват.

Замисляли ли сте се някога, че такива канали като Facebook или Instagram се използват по-често от западници? А какво да кажем за представителите на групи култури във вашата общност? Може би те имат свой собствен „Фейсбук“, а вие не сте в него, пропускайки възможността да достигнете до тях. А какво ще кажете за младите хора, които нямат интернет вкъщи? Или смартфон/компютър? Те може би нямат възможност да виждат вашата информация през цялото време.

### Как изглежда това на практика?

◆ *Разнообразявайте каналите за комуникация, постоянно ги актуализирайте:* изберете най-добрия канал според това, което искате да съобщите и на кого. Но винаги трябва да има "какво ще стане, ако...". Ако сте публикували нещо онлайн, какво ще стане, ако някой няма възможност да е онлайн и да го види? Качили сте нещо в Instagram, но какво ще стане, ако някой човек не използва това приложение? Качили сте нещо на уебсайта на вашата организация, но какво, ако никои вече не посещава уебсайтовете?

Също така е полезно да проучите какви канали и социални медии използват младите хора в днешно време. Може да се изненадате от резултатите, да научите нова информация за хората, с които работите и може би да получите вдъхновение за нови творчески начини за връзка с вашата общност (например чрез Snapchat, TikTok или групи). Също така винаги се опитвайте да мислите за офлайн варианти за комуникация, като това може да е плакат, флашмоб или обиколка от врата на врата из вашата общност. Просто помислете за всички възможни начини да предадете посланието си на най-различни хора.



## Индикатор:

Посланието, предавано от организацията, е съобразено с нуждите на различните групи и общности (яснота, езикови проблеми и др.)

## Какво означава това?

Понякога посланията, които искаме да предадем на общността чрез плакати, събития, статии и други начини на комуникация, имат недостатъци. Тези недостатъци могат да бъдат стереотипи, намеци за дискриминация или пренебрегване на нечии нужди. Това е естествен процес; обикновено просто предполагаме какво би ни свършило работа, как бихме предали дадено послание по най-добрия начин. Когато става въпрос за приобщаваща комуникация, трябва да проявяваме повече съпричастност, поради което е необходимо да познаваме възможно най-добре общността, в която работим. Ако сме свикнали да работим и да общуваме само през собствената си гледна точка, това може да не е лесна задача. Но когато най-накрая направите крачка напред, опознаете по-добре хората около вас и техните нужди, от това печелят всички!

## Как изглежда това на практика?

◆ *Помислете за посланието:* опитайте се да помислите не само за това какви канали използвате, за да предадете посланието, но и как го оформяте. Например вашата организация е направила плакат с поканата за дискотека за местната общност и го е публикувала в социалните мрежи (Facebook, Instagram и др.).

### **Лош пример:**

Плакатът съдържа снимка, информацията на него е написана на местен език, а текстът съдържа фраза като „момчета, говедете приятелките си“.

Освен очевидния проблем със сексизма (момчетата могат да гойдат и сами, не е нужно някой да ги води!), подобен подход има и други проблеми. Плакатът не би бил разбираем за мигрантите във вашата общност, защото цялата информация е на местен език и в картинка (т.е. платформата не би могла да предложи дори автоматичен превод). Освен това на хората със зрителни увреждания може да им се наложи да помолят някого да го прочете вместо тях, тъй като за тях или за съществуващите мобилни приложения, които могат да четат текста, е невъзможно да прочетат картинките.

### **Добър пример:**

Поканата е промоционален видеоклип или публикация с допълнителен текст и отделна снимка. Facebook разполага с функция за превод, така че потребителят ще види публикацията на езика, на който е настроено приложението му. Възможно е да има ситуация, в която не всички членове на вашата общност да използват социални медии или дори да имат интернет или компютър. Опитайте да разпечатате плакат и да го окачите на място, където повече хора биха могли да го видят.

## Индикатор:

При общуването с общността се използва приобщаващ език.

### Какво означава това?

Езикът, който използвате, е идеално отражение на вашите ценности. Ако искате да покажете, че приобщаването е ваша ценност, използвайте приобщаващ език. Проучванията и изследванията показват как приобщаващият език може да намали случаите на дискриминация. Използването на приобщаващ език за вашата външна комуникация означава, че точно както и във вътрешната комуникация, трябва да използвате думи, които биха били уважителни за всички и дори ако не винаги е лесно, приобщаващи за всички групи. Така че, организирайки събитие, пишейки статия, публикувайки пост в социалните медии, трябва да помислите за използването на най-удачния език за всички възможни социални групи.

### Как изглежда това на практика?

Както и при вътрешната комуникация, опитайте се да премахнете предразсъдъците, стереотипите и предположенията си, преди да кажете нещо на обществеността. Най-често допускаме грешки, докато говорим за пола на хората; правим предположения за сексуалната им ориентация; причисляваме хората към определена социална класа според външния им вид и произход или според цвета на кожата им. Това са частите, в които можем да започнем да правим промени и да работим върху това.

Както и при вътрешната комуникация, опитайте се да използвате възможно най-неутрален език във всички източници на комуникация, които използвате. Две най-важни правила, с които трябва да започнете:

1. *Първи език на лицето:* каквото и да искате да кажете за някого, винаги започвайте с думата "лице". Така например това е човек с увреждане, човек от африкански произход и т.н. Ако става дума за разговор, винаги е добре да попитате как човекът предпочита да бъде наричан и да използвате предоставения от него термин.
2. *Неутрален по отношение на пола език:* никога не предполагайте пола на гадено лице само по външния вид или името. Използвайте неутрални думи, докато разберете как предпочита да бъде наричан гаден човек. В общата комуникация използвайте множествено число вместо тя/той, както и "всички" вместо например „дами и господа“ или „момчета и момичета“.

#### **Лош пример:**

Създадохме персонаж за нашата организация, който да ни помогне да популяризираме дейностите си. Планираме да го използваме на нашите плакати, видеоклипове и други. Героят е бяло момиче с рокля, руса коса и розови обувки.

#### **Добър пример:**

Създадохме персонаж за нашата организация, за да популяризираме нашите дейности и събития. Той е слон, защото представлява ценностите на нашата организация. Нарисувахме му неутрално по отношение на пола облекло и той ще говори на всички езици, които се говорят в нашата общност.



## Индикатор:

Посланието насърчава ВСИЧКИ млади хора да се интересуват и да се включат в дейностите, като особено насърчава младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи.

## Какво означава това?

Както вече беше споменато в описанието на други индикатори, младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи може да се сблъскат с предизвикателства, когато решават дали искат да участват във вашите дейности. Ето защо комуникацията и формата на посланието, което предаваме, също играят решаваща роля за насърчаването на всички млади хора в дейностите ни. Това налага внимателно да обмислите своите мерки за комуникация и да гарантирате, че ключовите послания са оформени така, че да мотивират всеки млад човек и да покажат, че вашите дейности са отворени за всеки.

## Как изглежда това на практика?

- *Разбиране на пречките:* първо, необходимо е да разберете маргинализираните/изключените групи във вашата общност и факторите, които им пречат да се включат във вашите дейности. Може да се окаже, че някои от тях са просто срамежливи и интровертни; други може би не се чувстват добре дошли. Макар да сте наясно с тези пречки, уверете се, че ги отчитате правилно в комуникационните си послания.
- *Езикът е от значение:* уверете се, че посланията ви се предават на езиките, които хората във вашата общност говорят. Също така внимавайте с термините, които използвате в посланията си - може би те са твърде сложни или непознати за някои групи.
- *Демонстриране на подкрепа:* организирането на дейности, насочени към проблемите на определени социални групи, може да не е достатъчно, за да насърчи младите хора от тези групи да се присъединят към нашите дейности.

### **Лош пример:**

Бихме искали да привлечем повече членове на ЛГБТИ+ общността към нашите дейности, защото те рядко участват в нашите събития. Организирахме събитие, наречено „Има ли ЛГБТИ+ права?“ и очакваме, че това ще промени ситуацията. Поканата за събитието предоставя много оскъдна информация за това за какво ще е събитието.

Проблемът в този пример е, че организацията не полага достатъчно усилия, за да насърчи групата, която би искала да привлече, да се включи. Формулирана по този начин - и като въпрос - подобна дискусия може да се организира и от ултраконсервативни групи. Трябва да заявите гласно и ясно подкрепата си за общността, която се опитваме да привлечем. В някои общности може да изглежда рисковано да се заявяват такива неща, но ако искате да постигнете промяна, това е стъпката, която трябва да направите.

### **Добър пример:**

Организирахме събитие, за да изразим подкрепата си за ЛГБТИ+ общността. Ясно заявяваме това в комуникацията си за събитието и подчертаваме, че всеки е добре дошъл да се присъедини. Осигуряваме безопасност и приветлива среда за участниците. Уверяваме се, че пространството е също гостоприемно: със символи като знаме на сгъгат, листовки, плакати, които доказват нашите убеждения.

## Индикатор:

Младите хора от маргинализирани/изключени групи участват активно в изготвянето и предаването на посланието.

## Какво означава това?

В това ръководство много говорим за значението на съпричастността и разбирането, а в повечето случаи това е много трудна задача. Как можем да се научим как наистина да включваме младите хора от различни групи в нашите дейности или събития? Възможно е да няма конкретен източник на информация в интернет; възможно е вече да сте опитали и да не сте успели. В крайна сметка просто не знаете какво да правите по-нататък, тъй като всеки път ви се струва, че се удряте в стената. Ето защо включването на младежи от маргинализирани/изключени групи в разработването и предаването на послания може да ви помогне да разберете какво и как да направите така, че младежите да участват във вашите дейности.

## Как изглежда това на практика?

● *Попитайте младежите около вас:* можете да се обърнете към членовете на вашата организация, които са част от групата, към която искате да се насочите, да ги включите в процеса на комуникация, да поискате тяхното мнение и принос. Най-вероятно те ще могат не само да ви помогнат да създадете по-приобщаващи комуникационни текстове или снимки и т.н., но и ще ви научат за своята идентичност или културен произход. В резултат на това следващия път сами ще можете да създадете по-приобщаващ комуникационен продукт.

● *Започнете диалог:* ако в организацията ви няма представител на определена група младежи, винаги можете да организирате среща на целева група. Свържете се с местни младежи от групата, към която сте се насочили и ги поканете във вашата организация. Подгответе някои дейности за разчупване на ледовете и изграждане на екип, за да се опознаете по-добре. След това, за предпочитане чрез методите на неформалното образование, ги включете в колаборативен процес за оформяване на комуникационна стратегия, насочена към тяхната група. Не забравяйте, че единственият начин да направите това е да бъдете инициатор; групите, изложени на риск от дискриминация, няма да дойдат сами при вас и да поискат промяна. Вие трябва да сте тези, които да я започнете.

### **Добър пример:**

Не успяхме да привлечем младежи от едно религиозно малцинство от нашата общност да присъстват на нашите дейности. Организирахме фокус група на удобно за тях място и прекарахме няколко часа в игра, обменяйки идеи за бъдещи събития, които бихме могли да направим заедно.

## Индикатор:

Процесът по разработване на посланието ни и неговото съдържание не засилват вредни стереотипи

### Какво означава това?

Знаете ли, че стереотипите са като коварни змии в главите ни? Скриват се някъде дълбоко в съзнанието ни и сякаш могат да останат там завинаги, ако не се опитаме да ги извадим. Откъде знаем, че имаме стереотипи? Обмисляме всичко, което казваме и правим, като внимателно преценяваме дали то може да бъде обидно за някоя група хора. Звучи като невъзможна мисия, но колкото повече се опитваме, толкова по-добър е светът, който създаваме около нас. Тъй като несъмнено имаме стереотипи в съзнанието си, те могат да намерят своя път навън чрез комуникацията ни.

Ако позволим това да се случи, можем да обидим или да пренебрегнем нуждите на някои групи около нас. Една от целите ви трябва да бъде да се уверите, че информацията, която предавате, е подходяща и всеобхватна за всички. Като полагате усилия за деконструиране на стереотипите за социалните групи във вашата общност, ще допринесете за изграждането на по-приобщаваща среда по принцип.

### Как изглежда това на практика?

● *По-широкият контекст е от значение:* когато пишете статия или публикация в блога по въпросите на приобщаването, представете по-широк контекст, свързан с конкретни групи хора, които искате да представите. По този начин ще допринесете за подобряване на общественото разбиране за тяхната реалност.

● *Избягвайте обобщения:* например, планирате да подкрепяте хора от маргинализирани/изключени групи. Избягвайте лозунги, които правят неверни обобщения във вашата комуникация, засилвайки стереотипи, които целят да предизвикат съжаление. Избягвайте послания, които преувеличават отчаянието или демонстрират онеправдаността на маргинализирани/изключени групи.

● *Бъдете внимателни с изображенията:* избягвайте в комуникацията си изображения, които предизвикват чувствителност сред обществеността и показват уязвимостта на маргинализирани/изключени групи, например човек със съзи на очите и т.н.

● *Дайте гласност на младежите от маргинализирани/изключени групи,* позволете им да разкажат историите си, помогнете им да общуват с обществеността.

● *Бъдете съпричастни:* винаги си задавайте въпроса - бихте ли били щастливи да ви представят по подобен начин? Това ще ви помогне да разберете чувствата на изключените/маргинализираните групи, за които искате да комуникирате.

#### **Добър пример:**

Младежка група организира местно събитие в подкрепа на приобщаването на младите мигранти, живеещи в тяхната общност. В своите комуникационни материали те използват лозунг: „Присъединете се към нашето събитие и опознайте културното многообразие в нашата общност!“



# ПОЛИТИКИ

## ПОДКАТЕГОРИЯ: ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И ЦЕННОСТИ

### Индикатор:

Фундаменталните ценности на правата на човека, борбата с дискриминацията, приобщаването и многообразието са залегнали в основите на организацията (напр. мисия, обявени цели на организацията и др.)

### Какво означава това?

По правило всички организации и групи органи, които работят с млади хора, имат мисия, цели и/или основни принципи, които са в основата на всяка дейност, която въпросният младежки орган ще извършва. Когато са регистрирани като юридически лица, от тях често се изисква по закон да имат формулирани такива документи (напр. , устав, правилник, учредителни актове), което понякога води до това, че организациите изготвят общи документи без подходящо обсъждане между учредителите, персонала, членовете и доброволците. Тези основни формулировки обаче са изключително важни и имат двойна функция. От една страна, те представят младежката организация пред света, като служат за „визитна картичка“ на организацията пред нейните целеви групи, местната общност, партньори, донори. От друга страна, те трябва да служат и като отправна точка, която да гържи дейностите на младежката организация постоянно в съответствие с това, което е решено като основна цел и принципи (вж. също следващия индикатор).

Формулирането на мисия, цели и основни принципи е по-важно и може да се окаже по-голямо предизвикателство, отколкото първоначално си мислим. Предизвикателствата са в две направления:

1. *Липса на младежко участие във формулирането на мисията, целите и основните принципи:* докато работихме с младежки организации и преглеждахме някои от основните им документи, установихме, че много от тях са формулирани на професионален жаргон с много и сложни думи. Те са много смислени за професионалистите, но може да затруднят пълното разбиране от страна на младите хора, особено на тези, които не са участвали в организации преди. Както се оказа, една от причините за това е, че младите хора изобщо не са участвали във формулирането на основните документи, а те са били по-скоро изготвени от професионалисти, а понякога дори от външни за организацията юристи или консултанти. Вследствие на това младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи също не са участвали в процес, който би им позволил да изразят нуждите, опасенията и идеите си, които биха могли да послужат за включването на принципите за борба с дискриминацията, многообразието и правата на човека в основните документи на организацията.

2. *Определяне на цел без ценности:* друго предизвикателство е, че младежките организации могат да определят своята мисия и цели, без да ги свързват с конкретни ценности. Много често това се случва, когато става въпрос за цели, свързани с „младежка ангажираност“, „овластяване на младите хора“, „младежко участие“, „младежко лидерство“, „изграждане на умения и ценности сред младите хора“. Това, разбира се, са все важни и благородни цели, но нека се вгледаме внимателно в тях. Една неонацистка организация със силна програма за работа с младежи, която ги ангажира, успешно се занимава с „младежко ангажиране“. Ако успеят да изберат един от своите членове в градския съвет, ще са осъществили отлично младежко овластяване. За да доведем примера до крайност, помислете за Hitler-Jugend/Хитлеровата младеж, която ефективно изгражда умения и ценности сред младите хора. Можете да видите защо поставянето на цели без изричното им свързване с конкретна ценностна рамка може да бъде проблематично и да направи основните ни документи лишени от точно съдържание. Ето защо изричното включване на ценностите на правата на човека, многообразието и борбата с дискриминацията в нашите основни документи е толкова важно.

## Как изглежда това на практика?

● *В основните организационни документи изрично се споменават правата на човека, борбата с дискриминацията и разнообразието:* наясно сме, че повечето хора, които четат този наръчник, вече имат мисия и организационни цели и/или принципи. Сега е моментът да ги преразгледате и да се уверите, че те са изрично свързани с ценностната рамка за защита на правата на човека, възхваляват многообразието и се ангажират с борбата с дискриминацията. Ако не е така, няма място за паника: основните документи могат да бъдат преразгледани, което може да бъде полезно за цялостното развитие на организацията. Това също така ще ви даде възможност да направите процеса с участие и да ангажирате настоящите целеви групи и заинтересовани страни на организацията.

● *Процес на участие при оформянето на мисията, целите и принципите:* ако сега създавате организация или сте решили да преразгледате нейните основни документи, както е препоръчано в предишната точка, това ще ви даде възможност да направите процеса изцяло с участието на всички заинтересовани страни. В зависимост от големината на организацията това може да отнеме една или няколко срещи с участието на служители, членове, доброволци, представители на целевите групи, местни партньори и други заинтересовани страни (например родители на млади хора, учители от училищата, с които работим, и т.н.). Това, което би било важно да се осигури, е участието на млади хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи, дори ако понастоящем те може да не са активно ангажирани във вашата организация. Това ще ви даде възможност да откриете нужди и пречки, които могат да намерят място в основните принципи на организацията.

● *Мисията, целите и принципите са налични, видими и разбираеми:* ангажирането на младите хора, включително тези от малцинствени и маргинализирани/изключени групи, в оформянето на основните документи на организацията може да послужи и като проверка дали мисията и целите са лесно разбираеми. Това винаги трябва да е приоритет пред професионалното и изискано звучене. На второ място, след като мисията и целите бъдат окончателно оформени, те трябва да бъдат достъпни за младите хора и другите заинтересовани страни по всяко време: като минимум на уебсайта на организацията и/или в нейните помещения. В писмената и устната си комуникация не забравяйте да се позовавате на тях, за да затвърдите връзките им с правата на човека, многообразието и борбата с дискриминацията.

### **Добър пример:**

#### СТУДЕНТСКА МРЕЖА "ЕРАЗЪМ"

Визията и мисията на студентската мрежа "Еразъм" бяха обсъдени и одобрени на годишното общо събрание в Солун през 2019 г.

#### **Визия**

До 2025 г. СМЕ ще бъде глобалната мрежа на "Поколението Еразъм", ангажирана с подобряване на международното образование и предоставяне на възможности за саморазвитие на два милиона млади хора, насърчаване на межкултурното разбирателство и създаване на положителна промяна в обществото.

#### **Мисия**

Обогатяване на обществото чрез чуждестранни студенти.

#### **Стойности**

Ценностите на Студентска мрежа "Еразъм", които всички членове защитават и за които работят, са: Единство в разнообразието, разнообразие в единството (всички ние имаме различен произход, но споделяме една обща цел), студенти помагат на студенти (ние страстно се ангажираме да работим като доброволци в полза на другите), забавление в приятелството и уважението (ние се радваме на отношения, основани на уважение), международното измерение на живота (ние сме отворени, мобилни, обичаме да откриваме и изследваме, да си сътрудничим и да взаимодействаме, за да прекратим границите), любов към Европа като пространство на мир и културен обмен (живеем и се възползваме максимално от културното богатство на Европа), откритост с толерантност (разбираме и приемаме другите и се учим от тях), сътрудничество в интеграцията (споделяме цялостен поглед към международността).<sup>5</sup>

Избраният пример показва три положителни аспекта. Първият от тях свързва сърцевината на организацията с конкретни ценности в мисията („насърчаване на межкултурното разбирателство“). Вторият е простият и разбираем начин на формулиране на основните принципи на организацията, което ги прави лесни за предаване и разбиране от членовете и младите хора като цяло; това е особено добре илюстрирано с кратките обяснения в скоби в раздела за ценностите. Третият въпрос се съдържа още в първото изречение: „Визията и мисията на студентската мрежа „Еразъм“ бяха обсъдени и одобрени на годишното общо събрание в Солун през 2019 г.“ То ни дава информация, че членският орган на организацията е бил консултиран и му е била дадена възможност да работи върху основните принципи. Като се има предвид опитът, който студентите по програма „Еразъм“ обикновено придобиват по време на обучението си в чужбина, не е изненадващо, че межкултурното разбирателство и обменът имат своята централна роля при формулирането на основните принципи. Това е още едно доказателство защо е изключително важно да изграждаме нашите основни документи с участието на всички заинтересовани страни и да практикуваме демокрация в процеса на създаване.

<sup>5</sup> От уебсайта на студентската мрежа "Еразъм", <https://esn.org/mission-vision-values/>.

## Индикатор:

Осъществява се редовен мониторинг на съвместимостта на дейностите на организацията с основните ценности и принципи.

## Какво означава това?

Както беше споменато в предишния индикатор, смисълът на мисията и целите на младежката организация е да обединят всички нейни дейности по отношение на подхода и философията. Въпреки това, дори и да имаме мисия, основаваща се на правата на човека, това само по себе си не гарантира, че всички наши програми, проекти и дейности автоматично ще бъдат съобразени с нея. Необходимо е да се положат концентрирани усилия за съгласуване на дейностите с целите и ценностите, особено в по-големите организации с множество екипи, отдели или клонове.

Всичко това може да звучи очевидно, но практиката показва, че не е така. В стремежа си да получат финансиране и да се развиват, ако не и да оцелеят, някои младежки организации са склонни да жертват своята ценностна рамка, обхвата на работа или подхода, за да отговорят на изискванията на конкретни донори. Те могат например да пренебрегнат разнообразието в целевите си групи, когато това не е приоритет на донора, който може да се интересува повече от ангажирането на по-голям брой млади хора, отколкото от произхода на тези млади хора. Или, напротив, може да обещаят ангажирането на млади хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи, за да отговорят на изискванията на донорите, без да разполагат с конкретни планове, практики и инфраструктура, за да го направят по качествен начин. Обикновено това води до повърхностно включване, например ангажиране на млади хора от такива групи за целите на отчитането на проекта, което е в етично противоречие с реалния приобщаващ подход и ценностите на правата на човека.

## Как изглежда това на практика?

Съществуват три основни насоки за преглед на съответствието между това, което претендираме да постигнем в нашите основни документи, и това, което се случва на практика. Всеки път, когато предприемаме проект, програма, услуга или друга инициатива, трябва да проверим как тя допринася за изпълнението на нашата мисия и/или декларации за ценности, информирани за правата на човека:

● *На етапа на планиране:* нека си представим, че нашата организация получава покана от партньорска организация в чужбина да се присъедини към проект, който тя подготвя. Темата и дейностите звучат нови и вълнуващи, а освен това това е възможност за нашата организация да получи допълнително финансиране. Поради тези плюсове може да сме склонни да се включим, без да обмислим внимателно дали и как този нов проект ще допринесе за изпълнението на нашата мисия, особено по отношение на ценностите за приобщаване и антидискриминация, които сме взрадили в сърцевината на организацията. В такива случаи винаги е полезно да се върнем към основните ни документи и да обсъдим - поне на управленско ниво - съответствието. В повечето случаи ще намерим съгласуваност, но може да се окаже възможно и да я засилим с някои допълнителни дейности или ресурси, които лесно могат да бъдат включени в проектната идея, ако само поискаме това. Ако тази нова проектна идея не допринася за нашата мисия и основни ценности, трябва или да намерим начини да коригираме идеята, за да я направим по-подходяща, или да се откажем от поканата, ако това се окаже невъзможно. Да кажем "не" на някои възможности за проекти е цената, която понякога трябва да платим, за да запазим интегритета на нашата организация.

● *На етапа на изпълнение:* начините, по които нашата организация работи по по-приобщаващ начин, могат да бъдат многобройни и са разгледани в цялото ръководство в областта на информационните дейности, комуникацията, методологиите и т.н. В много случаи проектите и програмите ни дават възможност за гъвкавост при добавянето на елементи, подходи или дори дейности, които допълнително биха ги доближили до прокламираните от нас ценности за антидискриминация и приобщаване на етапа на изпълнение. Можем да използваме тези възможности, за да въведем рутинна, при която да се връщаме към нашите мисии/ценности на оперативни/планови срещи и да проверяваме отново дали има нещо, което можем да направим, за да ги приведем в по-добро съответствие с дейностите, които изпълняваме. Понякога това може да бъде толкова малко, колкото изпращането на покана за събитие до конкретна малцинствена организация, което може да окаже значително влияние върху ангажирането на младите хора от малцинствената общност в нашата програма.

● *На етапа на приключване:* по-големите и опитни организации вероятно ще разполагат с механизми за мониторинг и оценка, за да проследяват напредъка и въздействието на даден проект, програма или дейност. В този случай би било полезно да се включи (ако липсва) преглед на това дали и как дадена инициатива е допринесла за изпълнението на мисията и ценностите на организацията, включително правата на човека, борбата с дискриминацията и приобщаването. Това може да ни помогне да установим пропуски, извлечени поуки и добри практики, които да избегнем или да включим в работата си в бъдеще и да направим проектите си още по-подходящи за това, което сме провъзгласили като мисия и декларация за ценности.

**Добър пример:**

Практически инструмент за преглед на съгласуваността между новите инициативи и мисията и ценностите на нашата организация

Свързана ли е темата на проектната идея с насърчаването на правата на човека, борбата с дискриминацията и приобщаването?	
Напълно	6 точки
До голяма степен	4 точки
До известна степен	2 точки
Не съвсем	0 точки
Идеята за проекта позволява ли на вашата организация да отговори на нуждите на малцинствените и маргинализираните/изключените общности по отношение на подхода, дейностите, обхвата, процедурата?	
Напълно	6 точки
До голяма степен	4 точки
До известна степен	2 точки
Не съвсем	0 точки
Като цяло, идеята за проекта в настоящия си вариант съответства ли на мисията на организацията?	
Напълно	6 точки
До голяма степен	4 точки
До известна степен	2 точки
Не съвсем	0 точки
Можете ли да внесете промени в идеята за проекта, за да я доближите до мисията на вашата организация?	
Да, до голяма степен	6 точки
Да, но в ограничена степен.	3 точки
Не съвсем	0 точки

Ако общата оценка е 9 или по-малко, трябва да обмислите дали да се заемете с проекта в настоящата му версия.

## Индикатор:

Организацията има етичен кодекс или политика за приобщаване, които се споделят от служителите и бенефициентите.

### Какво означава това?

Етичният кодекс на една организация представлява набор от правила, които хората, свързани с организацията - като служители, експерти на непълно работно време или доброволци - трябва да спазват. Това е така, защото тяхното поведение се отразява на организацията и дори да нямат представителна власт, другите ще свързват думите им с организацията. Опитът ни показва, че много младежки организации нямат писмени етични кодекси, но обикновено имат набор от правила, които следват и прилагат. Обикновено това се случва поради установена необходимост да управлява подходящо поведение, което съответства на ценностите на организацията.

Въпреки това писменият етичен кодекс или политика, които разглеждат въпросите на антидискриминацията и приобщаването, са силно препоръчителни по няколко причини:

- Това намалява риска членовете на екипа да твърдят, че не са знаели за наличието на етичен кодекс;
- Това намалява риска от неправилно тълкуване на някои аспекти и правила;
- Има възможност за ясно комуникиране на кодекса сред екипа, целевите групи и заинтересованите страни. Както ще видим, това е изключително важно по отношение на процедурите за докладване на неправилно поведение.

### Как изглежда това на практика?

Отразяването на приобщаването и антидискриминацията в политиката и практиката на младежката организация може да стане по множество начини, които не се изключват взаимно:

- *Включване на правилата за приобщаване и антидискриминация в общ етичен кодекс:* един от начините за въвеждане на правила и процедури за антидискриминация и приобщаване е чрез включването им в общи етични кодекси, т.е. политики, които регулират по-широка област от практики и поведение в организацията. Това може да бъде кодекс за поведение на персонала, протокол за набиране на персонал, харта за правата на клиентите/бенефициентите, политика за борба с тормоза или друга специфична политика, която също се отнася до въпросите на антидискриминацията.

#### **Добър пример:**

Политика за закрила на детето

В резултат на законодателни задължения или на изисквания на донори (напр. програмата "Права, равенство и гражданство" на Европейския съюз) много организации в Европа са разработили политики за закрила на детето, които установяват правила, практики и процедури по отношение на взаимодействието с млади хора под 18-годишна възраст. Много организации използват тази възможност, за да включат в тези политики правила за борба с дискриминацията и приобщаване. Например в Политиката за закрила на детето на партньора по проекта Be INclusive SZANSA се посочва:

"Всички служители и сътрудници на сдружение SZANSA [...] се отнасят еднакво към всяко дете, независимо от неговия произход, външен вид, убеждения [...]".<sup>6</sup>

- *Създаване на специален кодекс за поведение или политика за борба с дискриминацията и приобщаването:* друг начин е да се въведе специален кодекс за поведение срещу дискриминацията, който да урежда изключително тази област в живота на организацията. Предимството на този подход е, че той може да бъде много по-конкретен по отношение на правилата и процедурите и да обхваща различни аспекти от работата на организацията: дейности и проекти, персонал, обхват, предоставяне на услуги, междуличностни отношения, комуникация и др. Освен това, когато една организация посвещава конкретен документ/политика на определена тема, това показва, че тя я счита за приоритетна, което е косвено послание както в организацията, така и извън нея. Недостатъците на подобен подход са, че организацията може да се окаже с твърде много политики и кодекси за поведение, което - особено в малките организации - може да доведе до намалено разбиране от страна на персонала и доброволците и/или до намалено прилагане.

<sup>6</sup> От уебсайта на SZANSA (на полски език), <https://szansa.glogow.pl/polityka-ochrony-dzieci/>, последно посетен на 11 януари 2021.

### **Добър пример:**

Межкултурен кодекс на практиката за борба с расизма

Като част от своите ресурси Националният младежки съвет на Ирландия популяризира модел на "Антирасистки межкултурен кодекс", който може да послужи като основа за конкретна политика в областта на приобщаването за младежка организация. Моделът остава общ в много аспекти, но въпреки това подробностите и конкретните разпоредби могат (и трябва) да бъдат въведени от отделните организации, като се вземат предвид техният контекст, практики и съществуващи правила. Моделът може да бъде намерен на следния адрес: <https://www.youth.ie/articles/anti-racism-intercultural-code-of-practice/>

● **Подчертаване на конкретни правила за борба с дискриминацията и приобщаване ad hoc:** организацията може и трябва да инвестира в разпространяването на ценности и правила, свързани с борбата с дискриминацията. Това важи с особена сила, когато персоналът или доброволците са ангажирани с конкретни дейности. С други думи, трябва да се използва всяка възможност за комуникиране и налагане на практики и правила, свързани с приобщаването и антидискриминацията.

### **Добър пример:**

Насоки за фасилитатори, работещи в училища

Партньорът в проекта BE INclusive - Про Европейска Мрежа - работи по антирасистка образователна инициатива, наречена STAR, която включва местна фаза със стотици училищни работилници. Тъй като организацията разчита на наскоро обучена група от над 10 фасилитатори за провеждане на работилниците, тя съставя ръководство с материали за обучение и инструкции за логистика и отчитане. Част от ръководството е озаглавена "Ценности и етични правила за фасилитаторите", която включва, наред с други правила, следното: "Фасилитаторите [...]"

Наблюдавайте емоционалното състояние на всички ученици и преценете дали процесът може да бъде травмиращ за някой ученик;

Проявявайте еднакво уважение към всички ученици в работилницата;

Не изразявайте по никакъв начин расистки, ксенофобски, хомофобски и сексистки възгледи и като правило не оставяйте неадресирани такива възгледи, изразени от други хора;

Винаги се съобразявайте с това, че думите и действията ви се отразяват на всички останали фасилитатори и на Про Европейска Мрежа като цяло."

Независимо от начина, по който организацията може да избере да въведе правила и процедури срещу дискриминацията и за насърчаване на многообразието, трябва да бъдат спазени следните *минимални стандарти*:

● **Забрана за дискриминация:** дискриминацията е забранена в Европейския съюз и в много други страни и всяка представа, че с дадена организационна политика може да се постигне нещо различно, е невярна и би нарушила закона. Ето защо организациите трябва изрично да забранят неравностойното третиране в своите дейности.

● **Възхвала на многообразието:** забраната за дискриминация е негативна норма, която по правило е следствие от националното законодателство. Политиката за приобщаване трябва да надхвърля това и да налага ценности и правила, които да насърчават и възхваляват многообразието. Тя изпраща ясно послание за това къде стои организацията по отношение на ценностите, отвъд изпълнението на формалните изисквания.

● **Процедури за докладване:** трябва да се въведе механизъм за докладване, така че хората, вътрешни и външни, да могат да сигнализират, когато се нарушават разпоредбите на нашите политики за многообразие, особено по отношение на дискриминацията. В зависимост от размера на организацията този механизъм може да бъде сложен или много прост. Като минимум следва да се определи отговорно лице, както и лице за контакт с него (вж. по-долу).

● **Разпоредби за прилагане:** добрите политики са тези, които могат да бъдат прилагани. По тази причина организационните политики по правило трябва да включват разпоредби за това как ще бъдат въведени и прилагани. По правило се назначава отговорно лице от персонала на организацията, което да следи за изпълнението на политиката и периодите за мониторинг, оценка и евентуално преразглеждане (вж. модела за Антирасистки межкултурен кодекс по-горе).

Както и при общите декларации за мисия, членове и ценности, всяка политика за приобщаване и борба с дискриминацията следва да се оформя и преразглежда с участието на млади хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи.

## Индикатор:

Финансовите и логистичните процедури отчитат потенциалните специфични нужди на младите хора от общности в неравностойно положение (напр. предварителни плащания, допълнителни разходи за участие и др.)

## Какво означава това?

Младежките организации са склонни да мислят за младите хора като за хомогенна група с фиксиран профил и изграждат дейността си въз основа на тази идея. Този профил е изграден на базата на нашия опит, но също така и на самопроектирането на самите нас, а най-често - на базата на стереотипи. Например, ако ние или групата младежи, с които работим в момента, нямаме проблем да платим предварително транспорта си за дадено събитие и да ни бъде възстановен месец по-късно (или изобщо да не ни бъде възстановен), предполагаме, че това ще бъде случаят с всички младежи, с които ни предстои да работим. Разбира се, това често не е така.

Младежката работа беше припозната като един от основните инструменти за справяне с групата на младите хора, които са NEET, т.е. не са в процес на образование, заетост или обучение. В повечето случаи младежите от тази група се намират в тежко социално-икономическо положение, което определя статута им на NEET и често прави излизането им от него още по-трудно. Ако нашите логистични и финансови политики и практики поставят пред тях икономическа или друга бариера, в крайна сметка няма да успеем да привлечем младите NEET. В такъв случай практически отказваме достъп до възможности за личностно развитие на тези, които най-много се нуждаят от него.

Затова целта на нашите политики и практики трябва да бъде балансът между ефективно (и отговорно управление) и нисък праг за младите хора с различен произход. „Нисък праг“ означава, че трябва да има минимални изисквания и бариери, за да имат хората достъп до дейностите, услугите и програмите, които предлагаме, като същевременно те (могат да бъдат) съобразени с различните профили на младите хора. Такива бариери могат да включват финансов принос, сложни процедури за прием/кандидатстване, сложни езикови изисквания, изисквания за чужд език, липса на достъпност.

### **Добър пример:**

Въпросът с таксите за участие в дейности

Много младежки организации в Европа, които работят по "Еразъм+" и предишни програми за мобилност, въведоха практиката да събират такси от участващите млади хора, когато ги приемат или изпращат на дейности за мобилност. Мнозина я оспорват, тъй като европейските програми на теория осигуряват бюджет за покриване на всички разходи, свързани с мобилността. В същото време младежките организации имат финансови нужди, които често не се покриват (например подготовка, наставничество и подкрепа, финансов риск) или се опитват да събират средства, за да могат да съществуват, да се развиват и да растат. Някои от тях също така твърдят, че финансовият принос от името на участниците повишава тяхната мотивация и съпричастност към процеса. Макар че всички тези аргументи са разбираеми, те все пак поставят пречки пред младите хора в затруднено финансово положение, които не биха могли да си позволят (или в момента не могат да определят като приоритет) да участват при такива условия.

Тази дилема обаче може да бъде решена с по-нюансиран подход. Про Европейска Мрежа в България понякога събира такса за участие в своите дейности, но винаги въвежда изключение и дава възможност на младите хора да обяснят, ако в момента не могат да си позволят таксата. Това е включено в незадължителен въпрос в онлайн формуляра за кандидатстване, което улеснява хората, които може би се срамуват да говорят за финансовото си положение лично. Освен това няма допълнителни усложнения при процедурата (напр. доказателства за финансовото положение) - единственото изискване е обяснението на лицето. Според опита на организацията хората използват тази възможност изключително рядко; въпреки това организацията е уверена, че не е лишила млад човек в затруднено положение от възможността да участва в дадена дейност.

## Как изглежда това на практика?

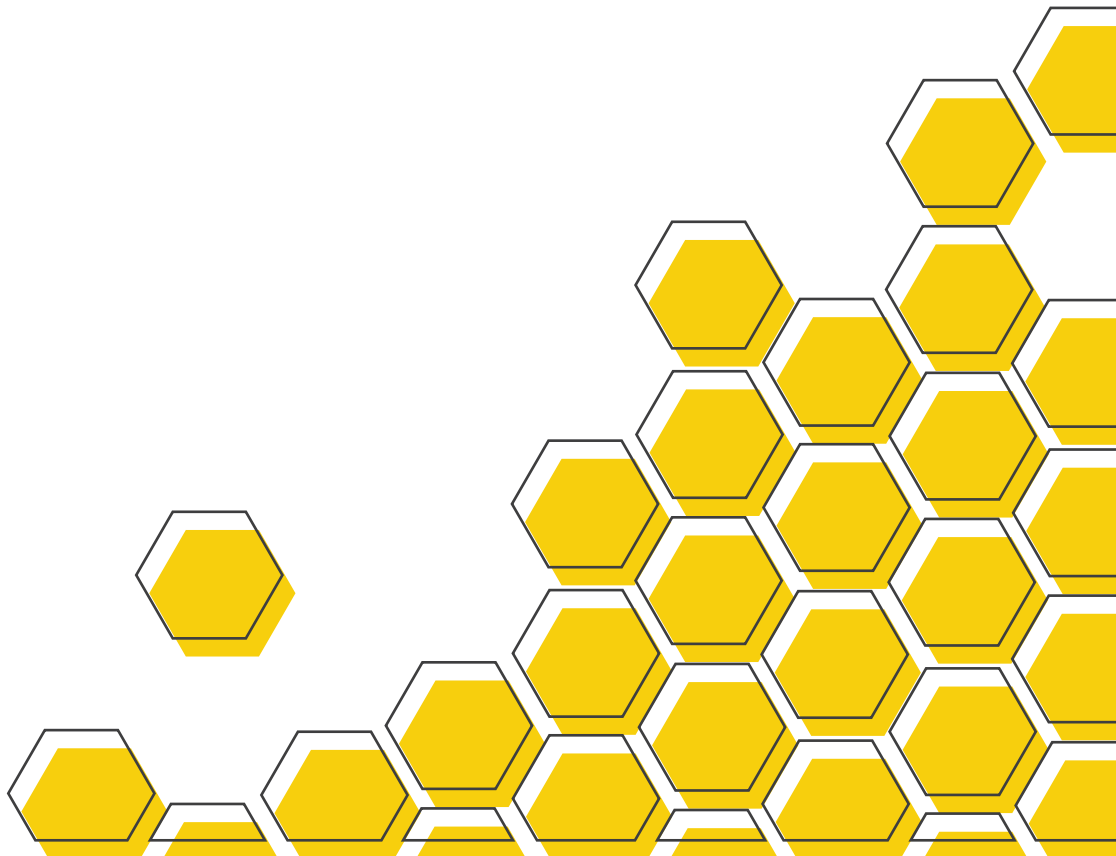
● *Оценка и проверка на потребностите:* както и при всички останали индикатори, свързани с политиките, важно е да се включат млади хора с различен произход в оформянето и/или преразглеждането на политиките и практиките в нашата организация. Когато става въпрос за пречките пред младите хора в неравностойно положение, трябва да имаме предвид, че много млади хора могат да се срамуват от своите специфични нужди, поради което не трябва да предполагаме, че ако някой има конкретна нужда, той непременно ще я изрази. Напротив, трябва изрично да поискаме мнения и становища по този въпрос по уважителен начин, който дава възможност на хората да споделят насаме (евентуално анонимно) своя опит и/или нужди.

● *Включете гъвкавост и изключения в политиките си:* напълно нормално е организацията да въведе политики, които имат за цел да опазят ресурсите ѝ и да сведат до минимум ненужните разходи и финансовия риск. Въпреки това нюансираните подходи и изключенията от общото правило могат да въведат този баланс между оперативното управление и ниския праг за младите хора с различен произход. Ето някои идеи:

● *По-голям бюджет:* опитът показва, че организациите обикновено залагат в бюджета си специфични разходи за приобщаване (например за достъпност) само когато работят по проекти, специално насочени към млади хора от групи в неравностойно положение (например с увреждания). Винаги, когато е възможно, в зависимост от донорите и другите източници на финансиране, организациите следва да бюджетират по начин, който да включва допълнителни разходи (например помощ при придвижване, превод на жестов език, финансови рискове). Това на практика ще намали прага за присъединяване на млади хора с различен произход, а ако те не се присъединят, неизползваните средства могат да бъдат върнати или преразпределени.

● *Комуникиране на политиките:* когато се въвеждат приобщаващи политики, трябва да се уверим, че те са правилно комуникирани сред целевите групи и заинтересованите страни. Част от причините, поради които младежите от малцинствени и маргинализирани/изключени групи може да останат настрана от организациите, е, че не знаят дали те ще бъдат подходящи за тях и готови да отговорят на специфичните им нужди. Ето защо информирането за нашите приобщаващи политики е от решаващо значение (проверете главите за комуникация и достигане до обществеността).

● *Направете най-доброто, което можете, с това, с което разполагате:* ясно е, че управлението на приобщаваща организация изисква специфичен начин на мислене, усилия, а понякога и финансиране. Както беше споменато, това е тест доколко сме готови да балансираме между ефективността и приобщаващата дейност. Постигането на този баланс би било различно за всяка организация. За малките организации с ограничени ресурси това може да изглежда непосилно. От друга страна, по-малките организации имат предимство, което може да липсва на по-големите - гъвкавост, нюансиран подход и близост с целевите групи млади хора. Тези фактори ги поставят в челните редици на процеса за по-приобщаваща работа.





## Индикатор:

Нуждите на младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи се консултират и вземат предвид в процесите на стратегическо и оперативно планиране на организацията

## Какво означава това?

Стратегическото планиране на една организация обикновено определя приоритетите на нейната работа по отношение на темите и организационното развитие за определен период (например 3, 5 или 10 години). Това е важен процес, който стъпва върху постигнатото до момента, непосредствените нужди на общностите, с които работим и интересите на нашите целеви групи и заинтересовани страни. Той ни позволява да си представим къде искаме да бъдем и какво искаме и можем да постигнем в бъдеще. Оперативното планиране обхваща много по-кратки периоди (година, месец или седмица) и се занимава повече с конкретни задачи, разпределение и необходими ресурси, като се приема, че те служат на общите цели, визия и приоритети, договорени по време на процеса на стратегическо планиране.

В тази глава многократно споменахме колко е важно да се ангажират младите хора от малцинствата и маргинализираните/изключените групи във всички процеси на формиране и преразглеждане на изявленията за мисията, статиите, конкретните политики за многообразието или общите организационни политики и практики, като очертахме спецификите за всеки отделен случай. Не е необходимо да се казва много в това отношение; ето обаче обобщение на ползите от осигуряването на многообразие в процесите на стратегическо и оперативно планиране:

- Позволява да се открият непосредствените нужди на конкретни общности от млади хора;
- Разчупва стереотипния профил на младите хора, който може би сме си създали;
- Позволява ни да оценим по-добре работата, постиженията и политиките си от различни гледни точки;
- Внася различен опит и гледни точки;
- Създава чувство за съпричастност сред младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи в организацията.

## Как изглежда това на практика?

Стратегическото планиране е сложен процес, който може да приеме много различни форми и методологични подходи<sup>7</sup>, в зависимост от размера, ресурсите и специфичния контекст на всяка организация. Въпреки това, като минимум, то изисква:

● **Събиране на данни, свързани с младите хора в общността:** това може да включва общински или регионални доклади за младежта, образователни доклади и анализи, съществуващи стратегически рамки. Винаги, когато са налични, организациите трябва да се стремят да се консултират с доклади за положението на малцинствата и маргинализираните/изключените групи, независимо дали те обхващат конкретно положението на младите хора.

● **Събиране на данни за самата организация:** те включват финансови и технически доклади, доклади за мониторинг и оценка, постижения и предизвикателства. Когато има такива данни, организациите трябва да проучат степента, в която работят с малцинствени и маргинализирани/изключени групи, напр. разбивка на участниците в програмите по етнически произход, културни групи, увреждания, пол и др.

### Добър пример:

Събиране на чувствителни данни

Данните за етнически произход, социален и културен произход, сексуална ориентация и полова идентичност, увреждане и здравословно състояние са чувствителни данни не само в очите на младите хора, но и според Общия регламент за защита на данните (GDPR, Регламент 2016/679), който е в сила във всички държави-членки на Европейския съюз. Освен това националните правила могат допълнително да ви ограничат да събирате и обработвате такива данни. Във всички случаи събирането на такива данни трябва да не е задължително за участниците и те трябва да знаят защо се събират, кой, как и с каква цел ще има достъп до тях и ще ги обработва. Тъй като много от тези основания (етнически произход, сексуална ориентация, увреждане) са свързани с определени нива на стигма и срам, препоръчва се данните да се събират анонимно и без възможност за свързване на принадлежността към такава група с конкретно лице.

<sup>7</sup> Някои конкретни методически инструменти за стратегическо планиране в младежките организации можете да намерите в публикацията "Европейски инструментариум за организационно развитие на младежките организации", достъпна на [https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox\\_tool\\_download-file-1680/ODUOtoolkit.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1680/ODUOtoolkit.pdf).

● *Ангажиране на персонала, членовете, доброволците:* в зависимост от размера на организацията и методологията на процеса на стратегическо планиране, това ангажиране може да се осъществи чрез въпросници, интервюта, фокус групи или семинари. Във всички случаи, когато персоналет, членовете, доброволците или участниците са от малцинствени и маргинализирани/изключени групи, трябва да се положат допълнителни усилия, за да се осигури тяхното участие в процеса.

● *Ангажиране на представители на целевите групи:* целевите групи на младежките организации по правило са предимно млади хора. Независимо дали те са членове, ползватели на услуги, местни лидери и активисти или случайни участници в дейности, тяхното участие в процеса е от решаващо значение. Както и в предходната точка, трябва да се положат допълнителни усилия, за да се осигури участието на млади хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи, дори ако те може да не са участвали в предишни дейности или по друг начин да не са били свързани с организацията.

● *Ангажиране на заинтересованите страни:* мненията, позицията и потенциалното сътрудничество с други участници на място обикновено са от съществено значение за стратегическото планиране. Те ще включват институции от формалния образователен сектор, младежки съвети или общински служители по въпросите на младежта, спортни и развлекателни организации и др. В този процес на консултации би било важно да се поканят представители на малцинствени организации или лидери, което би допринесло за откриване на непосредствените нужди на малцинствените и маргинализираните/изключените общности.

Що се отнася до оперативното планиране, казаното в точките, свързани със събирането на данните, както и с ангажирането на персонала, доброволците и представителите на целевите групи, може да се приложи съответно, отново в зависимост от организационната култура и практиките на конкретната организация. Колкото по-активно е участието в процеса на планиране, толкова по-добре е да се открият специфичните нужди и съображения. Трябва да се има предвид обаче, че подходите, основани на участието, изискват време и ресурси.

## Индикатор:

Многообразие сред служителите на организацията (когато е възможно).

### Какво означава това?

Ако една младежка организация иска да изпрати послание към малцинствените и маргинализираните/изключените общности, че е приобщаващо пространство и приема многообразието, от нея се очаква да бъде пример за подражание чрез своя персонал и/или основен екип от доброволци. Но многообразието в екипа не е само въпрос на оптика и изпращане на послание. Членове на екипа от малцинствени общности могат да допринесат за приобщаващите процеси в организацията, като изразяват конкретни нужди или посочват изключващи практики. Нещо повече, те могат да подкрепят превръщането на организацията в по-приобщаваща със своите лични и професионални мрежи и в цялостния процес на изграждане на доверие в малцинствените и маргинализираните/изключените общности.

Не съществуват фиксирани „квоти“ за осигуряване на многообразие в екипа и това отново ще зависи от размера на организацията и екипа, от спецификата на местния контекст и целевите групи. В много малки екипи, работещи в относително хомогенни региони, може да е разбираемо, ако няма представители на малцинствени и маргинализираните/изключените общности. Ако обаче дадена организация дава приоритет на ангажирането с конкретна малцинствена общност (например ромите), може да се очаква, че тя ще наеме ромите в екипа си. Във всички случаи трябва да се съблюдава динамиката на властта и да се избягват определени ситуации, наред с други:

- Да имаш екип, съставен от представители на мнозинството, в организацията, която ангажира предимно млади хора от малцинствени общности;
- Лидерите на мнозинството да говорят от името на малцинствените общности или вместо тях;
- Наличие на нает персонал от мнозинството и доброволци от малцинствата.

И накрая, трябва да се отбележи, че младежките организации винаги трябва да се стремят да предоставят равни възможности по отношение на заетостта (или други видове набиране и ангажиране). В тази област младежките организации са обвързани със законодателството за недискриминация в целия Европейски съюз и в други държави.

### Как изглежда това на практика?

● *Клауза за недискриминация и/или равни възможности:* минималното усилие, което една организация може да положи, за да се стреми към многообразие в екипа си, е да включи текст в обявата за работа или в други съобщения за набиране на персонал, с който да съобщи на потенциалните кандидати от малцинствени и маргинализираните/изключените общности, че са добре дошли.

#### **Клаузи за недискриминация от практиката:**

„Ние сме работодател на равните възможности и всички квалифицирани кандидати ще бъдат разгледани без оглед на раса, цвят на кожата, религия, пол, сексуална ориентация, пола и идентичност или изразяване, бременност, възраст, национален произход, статус на инвалидност, генетична информация, защитен статус на ветеран или всяка друга характеристика, защитена от закона.“  
(Примерна политика за равни възможности, SHRM)<sup>8</sup>

„Очакваме с нетърпение да получим кандидатури от хора от всички националности, религии, полове, сексуални идентичности, различни възрасти и хора с увреждания.“ (Част от обява за работа в Европейския младежки парламент, 2021 г.)

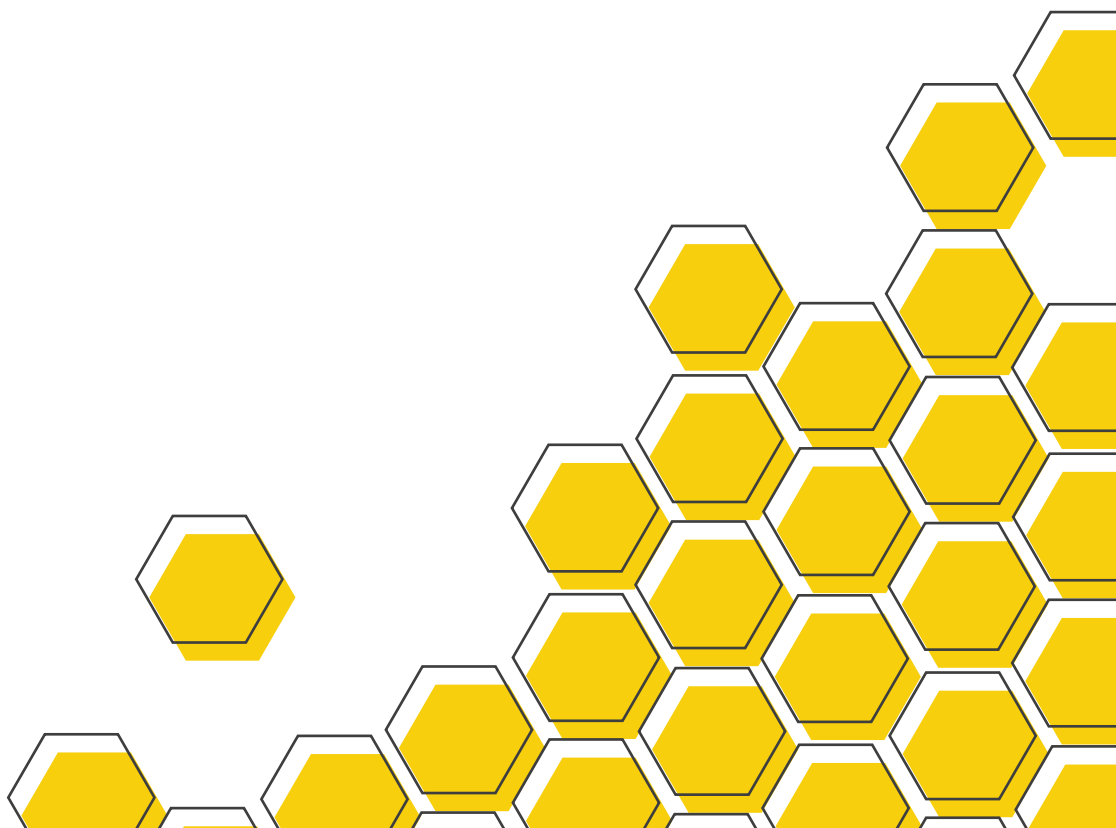
„Силно насърчаваме участието на млади ромски лидери“ (обява за семинар за обучение, Про Европейска Мрежа, 2020 г.)

<sup>8</sup> [https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/tools-and-samples/policies/Pages/cms\\_007618.aspx](https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/tools-and-samples/policies/Pages/cms_007618.aspx)

Трите примера показват колко важна е формулировката, когато става въпрос за предаване на идеи за разнообразието. Първият пример е съвсем официален и заявява, че всички кандидатури ще бъдат разгледани. В този случай работодателят просто повтаря, че ще спазва задълженията си съгласно антидискриминационното законодателство. Въпреки това то все пак може да резонира като успокоение за хората от малцинствата, които в миналото може да са се сблъскали с дискриминационни практики при наемане на работа. Вторият пример е по-приканващ, тъй като думите „очакваме с нетърпение да получим“ намекват за стремеж към многообразието. Третият пример е още по-уверен, тъй като „силно насърчава“ определени кандидатури, споменавайки конкретна група.

● *Разпространение на обявата за набиране на персонал:* когато се публикува обява за работа или друга обява за набиране на персонал, има значение къде и как ще бъде разпространена. На практика често чуваме от организациите, че с удоволствие биха наели хора от групи в неравностойно положение, но последните не проявяват интерес. Необходимо е да се направи критичен анализ на това откъде идва "липсата на интерес", тъй като в много случаи комуникацията ни не е достигнала до тези групи. Ако търсим кандидатури от конкретни малцинствени и маргинализирани/изключени общности, трябва да обмислим подходящи комуникационни канали, за да достигнем до тях. За повече подробности, моля, проверете главите за досег и комуникация.

● *Изграждане на лидерство:* много младежки организации инвестират в изграждането на капацитет в рамките на младите хора, с които работят, като по-късно те стават основни членове на екипа или наети служители. Предимство е да се наемат хора, които вече познават спецификата на организацията и нейната работа. По този начин, ако младежката организация успешно ангажира млади хора от малцинствени и маргинализирани/изключени общности, тя може да инвестира в изграждането на лидерство и укрепване на собствения си екип в бъдеще, като същевременно осигури многообразие.



# ИЗГРАЖДАНЕ НА КАПАЦИТЕТ

## Индикатор:

За целия екип се провежда периодично обучение по въпросите на приобщаването.

## Какво означава това?

Хората в организацията могат да научат за приобщаването по много начини: могат да четат предложена литература по въпросите на приобщаването, да разговарят с хора в организацията и да задават въпроси, когато имат съмнения или искат да си изяснят нещата; могат да наблюдават и да се учат от тях. Всичко това е валиден опит за учене, но в много ситуации той може да бъде случаен, частичен или дори понякога подвеждащ. Ако организацията се отнася сериозно към въпросите на приобщаването, тя трябва да осигури обучение на целия персонал по въпросите на приобщаването. Такова обучение има съвсем конкретни цели и трябва да следва нуждите и очакванията на персонала за обучение. По този начин въпросите, които вълнуват персонала, могат да бъдат осмислени и обсъдени по конструктивен начин, както и да бъдат намерени решения на нещата, които трябва да бъдат решени. Такова обучение е възможност за обсъждане на практически въпроси и за критично осмисляне на собствената практика и за повишаване на осведомеността по въпросите на приобщаването. Дейностите по обучение, особено когато се използват подходи за неформално обучение, могат да бъдат добър повод персоналът да се опознае по-добре и да се сплоти колективът.

## Как изглежда това на практика?

● *Предположенията могат да бъдат измамни:* когато се работи в организация, която насърчава приобщаването или работи с маргинализирани групи или млади хора от малцинствени групи, може да има тенденция да се приеме, че всички хора искрено вярват в ценностите, които организацията публично насърчава. Друго предположение е, че всички служители имат необходимите знания за приобщаването и са наясно с проблемите на приобщаването. Всичко това може да се окаже много измамно. Обучение по въпросите на приобщаването може да допринесе за общото разбиране на приобщаването и неговата необходимост в организацията.

● *Нуждите и очакванията са от ключово значение:* обучението трябва да се основава на конкретните нужди и очаквания на участниците. Само тогава има голям шанс всички теми, обсъждани в рамките на обучението, да намерят своето практическо приложение. Ето защо е полезно да се направи анализ на потребностите преди обучителния курс и да се съберат всички очаквания на участниците.

● *Подход на участие:* обучението трябва да се основава на принципите на неформалното учене. Подходът, основан на участието, отчита различните начини на учене и нагласите на хората. Някои хора може да се срамуват да се изразяват публично; други могат да бъдат много откровени и да превземат дискусиите. Подходът на участието взема предвид всичко това и осигурява пространство за изява на всеки. Ето защо е полезно да се използват различни методи по време на обучението, като например групова работа, индивидуално обмисляне, симулационни дейности и др.

● *Фокус върху ценностите и етиката:* обучението трябва да се фокусира върху ценностите и етиката. Добре е да се уверите, че хората в организацията разбират ценностите, които организацията насърчава, и изискваното етично поведение. Обучението е добра възможност да се обсъди всичко това и да се изяснят въпроси, които може да са трудни или неясни.

● *Дейности за обучение по проблеми:* не е задължително обучението да бъде посветен на приобщаването като цяло, тъй като това е доста обширна тема и нейното засягане, без да се навлезе в дълбочина, може да бъде дори вредно и да доведе до повече недоразумения и разочарования. Ето защо е полезно да се организират обучителни дейности, които се фокусират върху конкретна тема, като например дискриминация и антидискриминация, етично поведение в организацията и т.н.

● *Баланс между теория и практика:* важно е да се уверите, че обучението балансира добре теорията и практиката. Въпреки че участниците могат да очакват готови решения на своите проблеми, дейността трябва да включва и значителен обем от знания, които да бъдат разбрани. Тя помага на хората да осъзнаят откъде идват определени практики и как те са свързани с общите теории и практики за приобщаване.

● *Периодично обучение:* едно обучение не е достатъчно, хората забравят нещата много бързо. Най-до-

брият начин за провеждане на обучение по въпросите на приобщаването е те да се организират редовно, като се разглеждат конкретни теми.

● **Вътрешни или външни експерти:** хората се чувстват комфортно, когато им се налага да работят с други хора, които познават. Често обаче приобщаването е свързано с излизане от зоната на комфорт. Затова е препоръчително от време на време да се канят външни експерти, които да внесат различна гледна точка в процеса на обучение.

● **Задължителни дейности за обучение:** винаги съществува въпросът дали подобни дейности за обучение трябва да бъдат задължителни за целия персонал. Смятаме, че трябва. Само така можем да сме сигурни, че всички хора са на едно мнение по въпросите на приобщаването и сме сигурни, че целият персонал е подходящо обучен да изпълнява задачите си в организацията.

#### **Лош пример:**

Организацията провежда едно обучение по антидискриминация, тъй като управителният съвет е решил да приложи антидискриминационни разпоредби в организацията. След приключване на обучението от всички участници се очаква да спазват разпоредбите. Не се организира допълнително обучение. Приобщаването не е статична тема; тя се развива с различните нови предизвикателства. Предположението, че всички хора разбират дискриминацията и знаят как да следват антидискриминационните разпоредби, е много измамно. Необходимо е допълнително обучение или наставничество.

#### **Добър пример:**

Организацията предлага поредица от едnodневни обучения и ги включва в плана за дейността на организацията. Всички служители са информирани за това. Преди обучението всички служители са помолени да попълнят онлайн формуляр за оценка на потребностите с няколко прости въпроса: каква тема е интересна за тях, какво искат да научат, какво очакват. Списъкът с потребностите от обучение и очакванията на участниците се предава на учителите, отговарящи за дейностите по обучение.

## Индикатор:

В организацията е въведена система за оценка на компетентностите (напр. самооценка).

### Какво означава това?

Когато става въпрос за процеси на приобщаване в една организация, нещата никога не трябва да се приемат за даденост. Едно обучение или хубав уебсайт с изброени всички ценности, насърчавани от организацията, няма да решат всички проблеми, които могат да се появят. Организацията трябва редовно да проверява дали практиките за приобщаване се разбират от всички служители, доброволци и млади хора, които участват в дейностите. Веднъж установени, определени процедури или разпоредби никога не са издълбани в камък и те трябва да бъдат проверявани, оценявани и актуализирани. Този процес помага на хората в организацията да бъдат на една вълна, когато става въпрос за приобщаването. Така се стимулира и участието - всички хора участват в оценката на практиките и разпоредбите за приобщаване. Той също така помага на организацията да се адаптира към нови предизвикателства и ситуации.

### Как изглежда това на практика?

◆ *Самооценка на различни нива:* Оценката на практиките за приобщаване трябва да се извършва на различни нива. Първо, полезно е да се предостави на персонала възможност да направи самооценка на своите индивидуални подходи и практики за приобщаване. Това може да стане с помощта на индивидуален инструмент за самооценка, който се преглежда от друг колега или се обсъжда с ръководството. Тя може да се използва и за индивидуална рефлексия, за да се идентифицират собствените нужди от обучение и след това да се потърсят възможности за такова обучение. Друго ниво е организационното ниво. Такава оценка може да се извърши с помощта на различни инструменти (като формуляри за самооценка) или да се обсъди открито по време на специално организирани срещи. Всяка оценка обаче трябва да се извършва по ясно определени критерии или показатели.

◆ *Необходимо е пълноценно участие:* полезно е в процеса на оценка да се включат различни хора, за да бъде той възможно най-открит и прозрачен. Това ще помогне да се съберат много различни мнения и приноси, които понякога могат да бъдат пропуснати, когато процесът се организира в затворена група, например в управителния съвет на организацията. Тази група може да се състои например от членове на управителния съвет, представители на групата на служителите, доброволци и млади хора, които участват в дейностите. Оценката може да бъде организирана и в отделни групи, които след това се обсъждат на съвместно заседание.

◆ *Добри инструменти:* има много инструменти, които могат да се използват за извършване на такава оценка. Организацията може да разработи такъв инструмент и да определи ясни критерии и показатели, свързани с приобщаването. Можете също така да използвате инструмента за самооценка в това ръководство и да го адаптирате към конкретните си нужди.

◆ *Рутинна оценка:* оценката трябва да се извършва редовно, за да се отговори на възникващите нужди и да се гарантира, че всички служители, доброволци и млади хора разбират какви ценности се насърчават в организацията и практическите аспекти на работата по приобщаване.

◆ *Правилни и ефективни последващи действия:* всяка среща за оценка или процедура трябва да бъде последвана от определена група хора, която ще отговаря например за въвеждането на промени в разпоредбите и процедурите.

## Индикатор:

Налице е практика по оценка и рефлексия със служителите, в която могат да се разглеждат въпросите на приобщаването (напр. супервизия, групи за размисъл, интервизия).

## Какво означава това?

Рефлексията е от решаващо значение в работата по приобщаване. В най-простата си форма рефлексивната практика е мислене или размишление върху това, което правите и доколко то е ефективно. Тя е тясно свързана с концепцията за учене от опита, при която обмисляте какво сте направили и какво се е случило и на тази основа решавате какво бихте направили по различен начин следващия път. Подобно размишление е много полезно, когато е фасилитирано, тъй като дава възможност да се получи обратна връзка. Въпросите за приобщаването понякога могат да бъдат сложни и никога не са едностранчиви или неутрални, тъй като в голяма степен се основават на ценности. Ето защо предоставянето на възможност за рефлексия на персонала е полезно, ако не и от решаващо значение, за подобряване на работата и ефективност на практиките за приобщаване. Тя може да се извършва под различни форми: организирани групи за рефлексия (или по двойки), например всяка седмица, супервизия с външен експерт, за да се получи поглед „отвън“, или писане на индивидуален дневник. Рефлексивната практика има огромни ползи за повишаване на самосъзнанието и за развиване на по-добро разбиране на другите. Тя може също така да ви помогне да развиете умения за творческо мислене и да насърчи активното участие в работните процеси.

## Как изглежда това на практика?

- *Специално време за рефлексия:* полезно е да се определи специално време за размисъл, така че хората да почувстват, че разполагат с това време за себе си.
- *Култура на рефлексия:* рефлексията трябва да се извършва редовно; тя трябва да е "в кръвта" на организацията. Ежедневната работа може да бъде много възискателна и уморителна, което не позволява подходящо размишление. Ако хората в организацията знаят, че има време за рефлексия и разбират нейната стойност, те ще бъдат по-склонни да я правят и с времето ще осъзнаят ползите от нея.
- *Поглед отвън:* полезно е да се получи външна гледна точка в процеса на размисъл и да се организират супервизии, особено за хора, които работят в трудни ситуации или с много трудни групи. Такъв процес ще им позволи да проверят практиките си за конкретни случаи.



## Индикатор:

Служителите участват в дейности за изграждане на капацитет, организирани от други организации/ институции

### Какво означава това?

Персоналът, който работи в организацията, може да се нуждае от много специфично обучение по въпросите на приобщаването, например как да работи с определени групи млади хора. Възможно е организацията да не може да осигури такава програма за обучение поради липса на човешки ресурси, компетентни да провеждат такава обучителна дейност. Ето защо е важно да се осигурят възможности за персонала да развива своите компетенции на други места, например да участва в онлайн курс или в обучение, организирана от друга организация или институция.

### Как изглежда това на практика?

- ◆ *Добър поток от информация:* служителите трябва открито да съобщават за своите нужди от обучение, когато те се появят. От друга страна, персоналът трябва да бъде информиран и за различните възможности за обучение, които съществуват извън организацията. Полезно е да се абонирате за различни бюлетини на организации/институции, които предлагат обучение, и да ги разпространявате сред персонала по вътрешни канали, или да ги поставяте на интранет страницата си.
- ◆ *Култура на учене:* важно е да се създаде култура на учене в организацията, в която всички служители се насърчават да развиват своите компетенции и да участват в дейности за обучение.
- ◆ *Бюджет за обучение:* организацията трябва да разполага с отделен бюджет за служителите, които искат да участват в дейности за обучение извън организацията. Много дейности за обучение се предоставят безплатно, но понякога, особено много специализирани курсове, могат да бъдат скъпи. Осъзнаваме, че може да е предизвикателство да се покрият всички разходи, тъй като бюджетът на организацията може да е ограничен, но си струва да се помисли за покриване поне на пътните разходи и/или разходите за настаняване.

# ПАРТНЬОРСТВА И МРЕЖИ

## Индикатор:

В организацията са въведени стратегия и практики за междусекторно сътрудничество по въпросите на приобщаването.

## Какво означава това?

Всяка младежка организация, която желае да действа като сила за приобщаване, за да привлече най-изключените младежи в своите дейности и съответно в общността, трябва да изготви подробен план за действие за постигане на целта си, като определи подробна стратегия, споделена и съгласувана с колкото се може повече организации със същата цел.

Междусекторното сътрудничество е основен елемент за гарантиране на ефективността на прилаганите действия за справяне с това сложно предизвикателство: различните заинтересовани страни от частния сектор, публичните институции, училищата, групите младежи и други организации от третия сектор могат да имат различна гледна точка, която следва да се вземе предвид, когато се говори за приобщаването на маргинализираните младежи.

Действия, споделени и координирани от различни структури, ще имат по-релевантно въздействие за подобряване на политиките за приобщаване на младите хора, като се отчитат нуждите и амбициите на различните участници.

## Как изглежда това на практика?

- *Списък с членове на партньори:* за да се засилят партньорствата и работата в мрежа, първото нещо, което трябва да се направи, е да се състави списък на организациите (НПО, асоциации, училища, университети, публични институции, частни компании и т.н.), които биха могли да ни сътрудничат в работата по приобщаването. Официалното формиране на мрежата може да се счита за добавена стойност по отношение на значимостта и въздействието на разработените и изпълнени действия.
- *Присъствени списъци от партньорски срещи:* всяка среща, на която присъстват членовете, трябва да бъде последвана от протокол, в който се отразяват обсъжданите теми и взетите решения; по време на всяка среща трябва да се попълва присъствен списък, за да се удостовери участието на различните участници и да се проследят дейностите.
- *Документ, очертаващ стратегията за междусекторно сътрудничество:* дебатите и обсъжданията по време на проведените срещи трябва да доведат до общ план, описан подробно; той трябва да съдържа общите нужди, крайната цел на мрежата, конкретни цели и дейности за постигането им.

### Лош пример:

„Нашата НПО е един от членовете на местна мрежа, насочена към приобщаването на маргинализираните младежи. В действителност не даваме много информация на нашите партньори, присъстваме на планираните срещи само спорадично и не споделяме идеите си за планиране на нови действия, тъй като се опасяваме, че други организации биха могли да ги използват за осъществяване на своите проекти, като си припишат нашите заслуги...“

### Добър пример:

„Нашата неправителствена организация е твърдо убедена, че приобщаването на маргинализираните младежи е приоритет в нашата общност. Наясно сме, че една обща стратегия и сътрудничество между различни участници биха могли да окажат по-силно въздействие: идентифицирането на общи позиции и създаването на солиден мост между създателите на политики и други заинтересовани страни би могло да бъде ключов фактор за разработването на по-ефективни политики за приобщаване на младите хора. Популяризираме организациите на срещи, в които участват възможно най-много заинтересовани субекти; проявяваме активност в споделянето на знанията си с останалите членове, стимулираме диалога, на разположение сме за компромиси с цел определяне на обща стратегия. Разполагаме с виртуално хранилище за документи и важни данни, достъпни за всички членове. Реализираме и споделяме протоколи и доклади след всяка среща; разпространяваме и насърчаваме видимостта на мрежата и нейните дейности.“

## Индикатор:

Предизвикателствата, практиките и стратегиите, свързани с приобщаващата младежка работа, се споделят и обсъждат с други организации, които работят по въпросите на приобщаването.

## Какво означава това?

За да се създаде обща междусекторна стратегия, от съществено значение е всички организации, които се стремят към приобщаване на маргинализираните младежи, периодично да организират събития, на които представителите на различните сектори да обсъждат и дебатируют относно предизвикателствата, нуждите, целите и амбициите, за да установят обща основа, която да послужи като основа за планиране на стратегиите и действията, които да бъдат предприети. Една структурирана и призната мрежа от различни участници би помогнала да се съберат гласове, идеи и знания и да се споделят/увеличат съществуващите добри практики. Препоръките, които ще произтичат от откритите проблеми и споделените стратегии, ще бъдат разглеждани и считани за по-подходящи от създателите на политики и публичните институции, способни да влияят върху младежките политики на местно равнище.

Създаването на централизирана пресслужба може да бъде елемент на структурна и политическа сила за група асоциации в рамките на мрежа и сила, която засилва гласа на организациите в живота на общността. Присъствието в традиционните средства за масово осведомяване е равносилно на присъствие в основния политически и културен дебат. По тази причина пресслужбата изпълнява важна стратегическа функция.

## Как изглежда това на практика?

◆ *Протоколи от партньорски срещи и срещи с лица, вземащи решения:* съдържанието на всяка осъществена среща трябва да бъде отразено в документ, за да се направи консултация за взетите решения и обсъдените въпроси както от членовете на мрежата, така и от други заинтересовани страни. След това могат да се изготвят протоколи за създаване на препоръки, които да се изпратят на местните публични органи.

◆ *Препоръки или други документи, разработени от мрежата/партньорството:* Една от основните цели на мрежата трябва да бъде разработването на препоръки, които да бъдат адресирани до местните/националните институции и политиците. Работата, извършена от мрежата по отношение на застъпничеството, следва да допринесе за създаването на нови местни политики за младежта или за подобряването на вече съществуващите, като се постигне крайната цел да се насърчи приобщаването на младежите в неравностойно положение.

◆ *Публикации/постове в социалните медии:* социалните медии са много ефективни инструменти за повишаване на осведомеността на местната общност както за нуждите/проблемите на младежите, така и за дейностите/програмите, изпълнявани от мрежата.

◆ *Пресслужба:* пресслужбата на мрежата трябва да се състои от един или двама оператори. Те трябва да работят по принципа "отдолу нагоре": всеки член на мрежата съобщава това на пресслужбата в момента на извършване на дадена дейност (каквато и да е тя).

Получените статии и телевизионни услуги ще се превърнат в преглед на пресата на мрежата. По този начин организациите могат да се възползват от видимостта, придобита благодарение на това, че са част от политически силен субект, какъвто е мрежата. На свой ред мрежата ще се представи като авторитетен субект, чиято сила автоматично ще се пренесе върху организациите членове.

Видимостта на мрежата:

- ◆ Улеснява признаването на извършената работа и на мрежата като референтна точка за местните публични институции;
- ◆ Увеличава шансовете за достигане до нови потенциални членове на мрежата;
- ◆ Запознава младежите с организации, които предоставят възможности за професионално и личностно развитие.

### **Добър пример:**

„CASMI е италиански регионален комитет, съставен от 16 неправителствени организации, които се занимават с насърчаване на международната мобилност и активното участие на младите хора. Създаден през 2017 г. по инициатива на TDM 2000, той си сътрудничи с регионалното правителство, други публични институции (общини, 2 сардински университета, основни и средни училища) и с представители на бизнес сектора.

CASMI периодично организира кръгли маси и срещи за насърчаване на сътрудничеството между трите сектора на обществото, като укрепва връзките между потребностите на младите хора, образованието, обучението, младежките политики и насърчава участието на младите хора в процеса на вземане на решения.

Ангажиментът за създаване на структурирани механизми за сътрудничество, включващи младежи и политици, е елемент, който характеризира работата, извършвана от мрежата на местно равнище. Благодарение на застъпническите дейности, извършвани от CASMI, Сардиния е един от малкото италиански региони, които подкрепят международната младежка мобилност с учебна цел чрез Регионалния закон от 7 август 2009 г., № 3, - чл. 9: „Разпоредби за образованието, културата, развлеченията и спорта“ предвижда определено годишно разпределение на средства, които се предоставят на младежки организации с доказан опит в областта на международната мобилност, която има следните цели:

- 1) Изпълнение на международни проекти за младежка мобилност, насърчаващи межкултурността и европейското гражданство;
- 2) Насърчаване на младежките обмени [...]. „

## **Индикатор:**

Младежките проекти/дейности за приобщаване се разработват и изпълняват в партньорство с други организации и/или заинтересовани страни (напр. родители).

## **Какво означава това?**

Въз основа на стратегиите, планирани в рамките на междусекторното сътрудничество, всички участници участват и допринасят за осъществяването на проекти и дейности за подобряване на приобщаването на младежката работа и стимулиране на социалната ангажираност на младите хора. Проектите и дейностите, проектирани и разработени от структурирана мрежа, образувана от субекти, представляващи повече сектори, ще вземат предвид няколко нужди и възприятия на различни заинтересовани страни, като повдигат общи въпроси и увеличават максимално въздействието на дейностите, осъществявани в общността. От съществено значение е да се достигне до и да се привлекат външни заинтересовани страни, дори ако те не са част от мрежата; целта е да се разшири въздействието на изпълняваните дейности и да се събере информация от различни участници, заинтересовани от постигането на едни и същи цели. Могат да бъдат създадени партньорства ad hoc за изпълнение на конкретни дейности, включващи членовете на мрежите и други заинтересовани страни (напр. училища, родители, публични и частни институции).

## **Как изглежда това на практика?**

◆ *Кандидатстване за проекти, доклади за проекти, договори за проекти:* идеите и стратегиите, разработени от мрежата и участващите заинтересовани страни, трябва да доведат до представяне на кандидатура, която да бъде одобрена и съфинансирана от частни и публични институции, предоставящи финансиране (на местно/национално/международно равнище). Докладите за реализираните проекти също ще послужат за разпространяване на извършените дейности и за проследяване на вече предприетите стъпки за увеличаване на приобщаването на младежкия сектор.

◆ *Фото- и видеодокументиране на съвместни проекти и инициативи:* всички дейности, извършени под егидата на проектите на мрежата, трябва да бъдат документираны, освен с писмени доклади, с помощта на инструменти, които могат да увеличат видимостта както на отделните проекти, така и на организациите, които ги осъществяват. Снимките и видеоклиповете следва да се разпространяват чрез различни медии (FB, Instagram, Twitter, Youtube, бюлетини, вестници, уебсайтове и др.).

### **Добър пример:**

„Това ще гарантира действия, насочени към решаване на най-важните проблеми, свързани с приобщаването на младежите в неравностойно положение. Всички членове на мрежата следва да се ангажират да споделят своя опит и знания с други членове, да работят за компенсиране на пропуските сред партньорите и да се стремят както към израстване на по-малко опитните членове, така и към израстване на мрежата като цяло“

Създаването на пространства за работа в мрежа е от съществено значение за постигането на тази цел. *Споделената най-добра практика се отнася до вече изпитан механизъм, който е успял да гарантира на асоциация TDM 2000 ползотворно сътрудничество с различни участници на местно ниво.*

*Широкомащабното местно събитие, наречено „Връзки“, което се провежда всяка година в Сардиния, Италия, събира членове на младежки НПО, други асоциации, публични органи, политици, бизнес и други заинтересовани страни.*

### **Събитието има за цел:**

- улесняване на сътрудничеството и създаването на местни мрежи между различните участници, които насърчават активното участие на младите хора (училища, университети, младежки съвети, спортни асоциации, НПО, политици, публични органи и представители на бизнес сектора);
- Насърчаване на признаването на работата с младежи;
- Насърчаване на сътрудничеството между различни структури за изготвяне на стратегически план, изготвяне на препоръки, оказване на влияние върху местните политики за младежта, като крайната цел е да се подобри степента на включване на най-маргинализираните младежи в местната общност.

### **Събитието се състои от различни дейности:**

- Официално представяне на новата програма “Еразъм+”, работата с младежи, активното участие и европейските ценности;
- Панаир на организациите;
- Семинари за различни модели на активно участие (от солидарност до гласуване и цифрова гражданска активност);
- Кръгли маси с младежки работници, НПО, политици и представители на публичните институции.

### **Примери за дейности, извършени по време на събитието:**

- Дебати на открито, водени от експерти по различни теми, свързани с участието на младите хора, и изготвяне на нови младежки политики и препоръки;
- Международен панаир на НПО с участието на местни, регионални, национални и международни организации от цяла Европа и съседните страни;
- “Ted Talks” - посланици на младежкото участие представят нови примери и модели и ги обсъждат с експерти;
- Кръгли маси за обмяна на опит между създателите на политики от различни области;
- Анкети на живо с помощта на онлайн платформи (Mentimeter или Kahoot) и стимулиране на диалога;
- Маса с препоръки с участието на млади хора, младежки организации и създатели на политики, за да ги обсъдят и напишат;
- Неформални части с въпросници на живо за събиране на данни и статистически данни за окончателния доклад за събитието;
- Симулация на процеса на вземане на решения в Европейския парламент между млади хора;
- Интерактивни интервюта и игри с млади хора, посветени на темата за младежкото участие;
- Закljučителна сесия за споделяне на резултатите от събитието.

# ПОДКРЕПА И РЕСУРСИ

## Индикатор:

Организацията разполага със структура за подкрепа, която да улесни работата по приобщаване (например устни преводачи, културни посредници, терапевти и др.)

## Какво означава това?

Както става ясно от някои от другите категории и индикатори, работата по приобщаване в рамките на младежка организация не е спорадично усилие, а изисква систематичен подход, политика и практики, мрежа от сътрудници и ресурси. Тя не бива да плаши никого, тъй като може да се случи постепенно, стига да има готовност в ръководството на организацията.

Може да се направи полезна аналогия със счетоводството. Всяка организация трябва да води своето счетоводство, което се регулира от специфични правила и процедури, мониторинг, специфични експертни познания, счетоводен софтуер и счетоводител на щат или външен счетоводител, който обработва документи, плащания и т.н. Дори ако счетоводството не е основната цел на организацията, то е необходимост, която изисква наличието на поддържаща структура. Подобна е ситуацията и с работата по приобщаване, при която - дори да е по-скоро хоризонтална, отколкото основна цел на организацията - е необходима структура, която да поддържа работата.

Стана ясно, че в някои случаи работата по приобщаване изисква специфични експертни познания - например при работа с млади хора, които са претърпели насилие, което може да изисква подкрепа от терапевт; с млади хора от мигрантски произход (или дори от местни малцинства), които трудно владеят местния език; или с глухи млади хора, които може да се нуждаят от жестов преводач. Много организации не биха били в състояние да осигурят такъв експертен опит в своя персонал. Но също както при външния счетоводител, има начини да се изградят взаимоотношения с експерти, заинтересовани страни и партньори, които притежават специфичен експертен опит или други ресурси (мрежи, канали за разпространение и т.н.) и биха могли да осигурят подкрепа при необходимост.

## Как изглежда това на практика?

◆ *Назначаване на координатор по въпросите на приобщаването:* за да бъде създадена, поддържана и развивана система за подкрепа, трябва да има отговорно лице за нея в рамките на персонала/основния екип на организацията. В повечето организации тази длъжност ще бъде включена в длъжностната характеристика/задачите на лице с друга длъжност (големите и финансово стабилни организации обаче може да имат нужда и ресурси да създадат длъжност, посветена единствено на работата по приобщаването). Въпреки че е необходим един отговорен координатор, за да се поддържа системата, той не трябва да бъде оставен сам или да се очаква от него да осигури поотделно политиките и практиките за приобщаване в организацията, тъй като това винаги ще изисква колективни усилия.

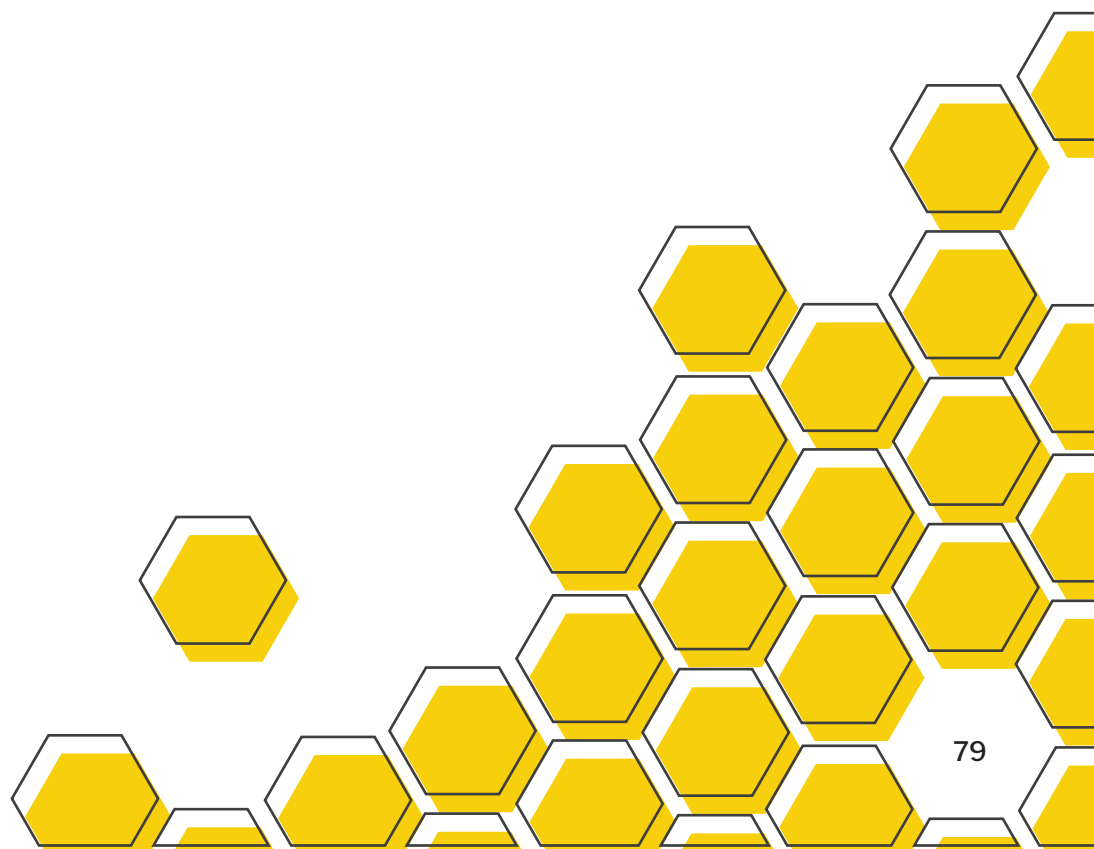
### Пример:

#### Описание на задачите на координатор по приобщаването

- ◆ Инициира и улеснява обсъждането на проекти и програми по отношение на приобщаването;
- ◆ Идентифицира и разпространява добри практики и предоставя насоки за работа с малцинствата и маргинализираните/изключените групи, както и за комуникация с тях;
- ◆ Идентифицира учебни ресурси и ноу-хау и поддържа актуализирана библиотека за персонала и членовете на организацията, дава препоръки за четене и материали;
- ◆ Инициира и/или контролира обучението на персонала, членовете и доброволците по въпросите на антидискриминацията и приобщаването;
- ◆ Получава, разследва и разрешава сигнали за дискриминационно поведение, реч на омразата и/или други нарушения на антидискриминационния кодекс/кодекса за поведение на приобщаване или други политики;
- ◆ Изгражда и актуализира списък с контакти с вътрешни и външни експерти, които подкрепят практиките за приобщаване в организацията;
- ◆ Осигурява информация за бюджетните нужди за подкрепа на политиките и практиките за приобщаване и координира усилията за осигуряване на финансиране за подобрения на достъпността;
- ◆ Активно работи в мрежа и изгражда партньорства с организации на малцинствени и маргинализиран общности.

◆ *Изграждане на връзки и списъци за контакт:* както вече беше споменато, не от всички младежки организации се очаква да разполагат с вътрешен експертен опит, който може да е необходим за посрещане на нуждите на младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи. Въпреки това, за да се покаже готовност за бързо посрещане на такива нужди, се очаква да се изградят взаимоотношения с надеждни експерти с необходимия опит, ноу-хау или други ресурси. Тези взаимоотношения могат да бъдат неформални (списък с контакти и условно споразумение за сътрудничество) или формални (споразумения за партньорство, рамкови споразумения, абонаменти и др.) По-важното е, че тестваните или препоръчани експерти или услуги се идентифицират предварително и се съхраняват в указател/списък с контакти, достъпен за служителите/членовете на екипа. Ето един неизчерпателен списък на експерти, които могат да бъдат идентифицирани като необходими: терапевти, преводачи от чужди и местни езици на малцинствата, жестови преводачи, услуги за субтитриране, асистенти за подкрепа на хора с увреждания, културни медиатори, лидери на малцинства, открити ЛГБТИ+ активисти, специалисти за подкрепа на ЛГБТИ+ младежи, експерти по достъпност, достъпни места, достъпни транспортни услуги.

◆ *Комуникация на структурата за подкрепа:* както и при други аспекти, обхванати от различни индикатори, от съществено значение е не само да се изгради инфраструктура, която позволява приобщаваща работа, но и да се комуникира с (потенциалните) целеви групи, че тази инфраструктура е налице. Това ще даде възможност на младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи да поискат подкрепа, която може би не са си представяли, че може да бъде осигурена и която може да е била причина за липса на участие в миналото.



## Индикатор:

Ресурсите, разпределени за всяка дейност, осъществявана в организацията, отчитат нуждите на младите хора от малцинствени и маргинализирани/изключени групи.

## Какво означава това?

Обикновено младежките организации са свикнали да правят много с минимален бюджет поради ограниченията на финансирането и/или конкуренцията за ресурси. Тази практика обаче може да доведе до недостатъчно заплащане на персонала, компромис с качеството и - което е важно за нас в момента - компромис с приобщаването в нашата работа. Вече беше споменато, че приобщаващата младежка работа изисква ресурси - от гледна точка на време, усилия и ноу-хау, но също така и от гледна точка на финансови ресурси. Донорите трябва да бъдат информирани, че приобщаващата работа вероятно ще струва повече, което обаче ще доведе до по-значително социално въздействие.

В края на краищата бюджетирането на разходите за приобщаване в нашата работа отново е въпрос на баланс: баланс между разходите, които позволяват гъвкавост, за да отговорим на специфичните нужди на младите хора от малцинствата и маргинализираните/изключените общности, без да се повишават бюджетите по начин, който да направи нашите проекти и програми по-малко конкурентоспособни/финансируеми в очите на донорите. Ето защо съставянето на бюджета е съпроводено със силен разказ за това защо искаме да ангажираме млади хора от малцинствени и маргинализирани/изключени общности и как това носи стойност за проекта, организацията и местния контекст.

## Как изглежда това на практика?

Този индикатор е свързан с планирането и бюджетирането. Важно е предварително да се обмислят разходите за задоволяване на конкретни нужди, за да се избегне ситуация, в която не можем да си позволим да ги удовлетворим на етапа на изпълнение. Въз основа на идентифицираните нужди чрез опита или процесите на консултации организацията постепенно ще свикне да бюджетира за целите на приобщаването. Ролята на координатора по приобщаването (вж. предходния показател) ще бъде да предоставя информация и да преразглежда бюджетите, за да се увери, че нуждите за приобщаване са взети предвид.

Пример: Примерни бюджети за събитие за обучение	
Първоначален бюджет	Бюджет, отразяващ специалните нужди
Обхват: онлайн канали: 0 €	Обхват: онлайн канали с ограничени разходи за отпечатване за млади хора без достъп до интернет: 20 €
-	Превод на обявата за обучение на арабски език с цел целенасочена работа с мигрантски общности: 30 €
Транспорт на участниците до мястото на обучение в планината - собствен принос на участниците: 0 €	Транспорт на участниците до мястото на обучение в планината - собствен принос на участниците, освен ако нямат финансови затруднения: 50 €
Настаняване на 20 участници и 2 обучители за 2 нощувки: 1320 €	Настаняване на 20 участници, 2 обучители и 2 асистенти (преводачи) за 2 нощувки: 1440 €
Конферентна зала под наем за 3 дни: 300 €	Конферентна зала под наем, достъпна с асансьор за 3 дни: 300 €
Такси за двама обучители за 3 дни: 1200 €	Такси за двама обучители и помощен персонал (превод): 1800 €
<b>ОБЩО: 2820 €</b>	<b>ОБЩО: 3635 €</b>



## Индикатор:

Полагат се усилия за получаване на финансова подкрепа, за да се осигурят пространства и дейности, достъпни за млади хора с различни потребности.

## Какво означава това?

Физическата достъпност на офисите и местата за провеждане на дейности продължава да бъде голямо предизвикателство за много младежки организации, които така или иначе трудно биха могли да си осигурят постоянен офис или място за провеждане на дейности. Много от тях биха се задоволили със сгради и пространства, които могат да бъдат наети на по-ниска цена или предоставени на ниски цени или безвъзмездно от местните власти. Казано по-просто, младежките организации невинаги имат пълен контрол върху това, което биха могли да използват, поради което може да се окаже, че разполагат с офиси, помещения или места за дейности, които не са напълно или изобщо достъпни. Най-съществени бариери - и тези, които обикновено са най-трудни за преодоляване от гледна точка на усилия, опит и средства - са за ползвателите на инвалидни колички.

Достъпността на помещенията беше разгледана в друга глава, но все пак трябва да се отбележи, че тя не се определя единствено от местоположението на партерното ниво или наличието на асансьор. Това е така, защото: 1) дори и помещението да се намира на нивото на земята, то често има стъпала или на входа, или в други части на помещението (между стаята или за достъп до балконите, например); 2) не е достатъчно да има асансьор, а асансьор, който е достатъчно просторен, за да побере човек с инвалидна количка, отваря се автоматично и има бутони, разположени на ниво, което да бъде достигнато от ползвател на инвалидна количка; 3) вратите в помещенията трябва да са достатъчно широки; 4) тоалетните също трябва да са проектирани по начин, който да позволява на лице в инвалидна количка да ги използва самостоятелно - ширина на вратата, място за инвалидната количка в тоалетната, дръжки, които позволяват самостоятелно използване, и т.н.

Като се има предвид всичко това, неминуемо е, че превръщането на недостъпното пространство в достъпно изисква време, усилия и като правило - солидна финансова инвестиция. То изисква участието на архитекти и други специалисти, а в някои случаи и преминаването през административни процедури с местните власти, ако са необходими сериозни строителни промени. Обърнете внимание, че в много сгради съществуват специфични стандарти за превръщането на пространствата в достъпни и те трябва да бъдат спазвани. Освен това силно се препоръчва провеждането на консултативни срещи с организации на хора с увреждания и/или млади хора, за да се уверите, че всички промени ще отговорят на всички техни нужди.

### **Добри практики:**

Консултативна среща

През 2012 г. Младежният отдел на Съвета на Европа проведе консултативна среща „Включване на младите хора с увреждания в младежките дейности на Съвета на Европа“, на която се събраха 24 участници, половината от които с различни увреждания. Наред с други цели, срещата послужи за оценка на достъпността на Европейския младежки център в Будапеща. Макар и достъпно като цяло, мястото показва някои слабости, като например високите прагове на вратите (балкон и мазе), които затрудняват достъпа до някои зони и стаи; телефоните са поставени твърде високо и е невъзможно да се достигнат; информацията за спешни случаи не е налична на брайлов шрифт и т.н.

Вижте пълния текст на докладта тук: <https://rm.coe.int/168070236c>

Примерът също така ни напомня, че въпреки че достъпността на инвалидните колички обикновено е най-големият проблем, има много други специфични нужди, които могат/трябва да бъдат съобразени в нашите организации: звукови сигнали/информация на Брайлова азбука, шум, осветление, оборудване и т.н.

Следователно осигуряването на пълен достъп до помещенията на дадена организация няма да стане за една нощ и обикновено изисква сериозни инвестиции. Докато този процес приключи, е важно да се уверите, че той действително се движи напред с опити от страна на организацията да го обезпечи.

## Как изглежда това на практика?

Осигуряването на финансиране за достъпност на помещенията и сградите изисква дългосрочна стратегия и усилия и обикновено включва едно, две или всичките четири от следните направления за работа:

● **Търсене на безвъзмездни средства:** възможностите за финансиране на младежки организации рядко позволяват инфраструктурни инвестиции, особено в голям мащаб. Въпреки това някои донори позволяват такива разходи, обикновено когато те са необходими/свързани с конкретни дейности. Организациите могат постепенно да инвестират в подобрения чрез такива възможности за финансиране по координиран начин, който поставя различни инвестиции в рамките на различни проекти като част от по-голям план за достъпни помещения.

● **Кампании за набиране на средства:** кампаниите за набиране на средства могат да бъдат насочени към местната общност или към бизнеса (или и към двете). По правило кампаниите за набиране на средства водят до парични потоци, които не е необходимо да се отчитат стриктно, както при проектите, финансирани от донори, което дава голяма гъвкавост на организациите. Ако кампаниите за набиране на средства са успешни при големи корпоративни дарители, те могат да генерират значителни средства. Докато при проектите, финансирани от донори, организациите трябва да инвестират в често сложни формуляри за кандидатстване, логически модели и показатели, кампаниите за набиране на средства са по-фокусирани върху разказването на убедителна история.

### **Добри практики:**

Младежки център Ривърсайд

Базираната в Лондон организация Youth First проведе кампания за набиране на средства за възстановяване и модернизирание на местния младежки център Riverside. Средствата ще дадат „старт на мечтания план за възстановяване на Ривърсайд - проект, който въплъщава желанията на много местни хора да направят центъра по-достъпен и безопасен, като в същото време предоставят на местните младежи много нови възможности. „ В резултат на тяхната кампания за набиране на средства са събрани над 270 000 GBP.<sup>9</sup>

● **Дейности със стопанска цел и бизнес планове:** в някои случаи финансирането може да бъде осигурено (чрез донор или заем) чрез бизнес план, който доказва, че инвестицията ще има финансова възвръщаемост. Това може да бъде възможност за организация, която се стреми да направи достъпни по-големи помещения (с конферентни/работни зали), особено в регион, където достъпните места са ограничени. В този случай организацията може да предложи на външни лица наемане на помещения, когато те не се използват за собствените ѝ дейности. Такива инвестиции, особено ако се финансират чрез заеми, трябва да бъдат внимателно обмислени и добре информирани.

● **Застъпничество пред местните власти:** накрая, организациите могат да се застъпят за финансиране или достъпни помещения пред местните власти. Обикновено тези усилия са по-обещаващи, когато организацията вече има доказан опит с успешни проекти и програми, които са очевидни за местните власти. Усилията за застъпничество могат да приемат различни форми: от срещи и писма до петиции и други мобилизации, които могат да окажат по-голям натиск върху вземащите решения. Подкрепата на местната общност и заинтересованите страни обикновено е от решаващо значение за тези усилия.

<sup>9</sup> Вижте подробности за кампанията тук: <https://www.justgiving.com/campaign/riverside-lewisham/>

## Индикатор:

Ресурсите за обучение/развитие са достъпни и се споделят от всички хора, участващи в работата по приобщаване в организацията.

### Какво означава това?

Вече стана ясно, че работата по приобщаването е сложен процес, който обхваща почти всички аспекти на работата на младежката организация и изисква определени нагласи, ноу-хау и ресурси. Това е непрекъснат процес, който в идеалния случай води до постоянни подобрения в начина, по който организацията става по-приобщаваща. Той изисква от служителите и членовете на екипа да придобият разбиране за различните проблеми и нужди на конкретни групи, заедно със съществуващите добри практики, инструменти и ноу-хау. Ето защо една организация трябва да състави и актуализира библиотека от ресурси и материали, които да подпомагат това обучение.

### Как изглежда това на практика?

В първия индикатор от тази категория сме предоставили примерна дължостна характеристика на координатор по въпросите на приобщаването. Една от задачите е „Определя учебни ресурси и ноу-хау и поддържа актуализирана библиотека за персонала и членовете на организацията, дава препоръки за четива и материали“. Този показател може да бъде изпълнен на практика със списък на ресурсите и материалите, които са на разположение на персонала и членовете на организацията - онлайн или във физически копия - и би подпомогнал цялостното обучение на организацията по пътя ѝ към по-приобщаващо включване.

За начало ви предлагаме някои материали със свободен достъп, които можете да включите в библиотеката си (на английски език):

- 8 стъпки към приобщаваща младежка работа, Национален младежки съвет на Ирландия, <https://www.youth.ie/documents/nyci-8-steps-inclusive/>
- Съзвездия: Наръчник за работа с млади хора по темата за расизма и невидимия расизъм, Cazalla Intercultural and partners, <https://www.invisible-racism.eu/manual>
- Равенство, приобщаване и межкултурни ресурси, Национален младежки съвет на Ирландия, <https://www.youth.ie/documents/equality-inclusion-and-intercultural-resources/>
- Inclusion By Design, Salto-Youth Inclusion Resource Centre, <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionpublications/inclusionbydesign/>
- Приобщаващи организации, Център за мултикултурна младеж, <https://en.unesco.org/interculturaldialogue/resources/204>
- Без бариери, без граници: Проект за смесена мобилност, Ресурсен център за приобщаване на младите хора в Салто: <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionpublications/nobarriers/>
- Преосмисляне на приобщаването в работата с младежи: Фондация С.Е.С.А. и партньори [https://issuu.com/emilmetodiev/docs/the\\_charm\\_process\\_english](https://issuu.com/emilmetodiev/docs/the_charm_process_english)
- Към приобщаващи политики и практики в младежката работа: Доклад за състоянието и нуждите, Академия на Глобалния гражданин и партньори, <https://www.inclusive-youth-work.eu/the-research>
- T-Kit 8 Social Inclusion, Партньорство за младежта между Европейската комисия и Съвета на Европа в областта на младежта, <https://rjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-8-social-inclusion>

Разбира се, не забравяйте да включите това ръководство в библиотеката си!

# Партньори в проекта **BE Inclusive**

**Global Citizen Academy (Литва)** – координатор на проекта



Уеб: <http://www.globalcitizen.lt/>

Facebook: <https://www.facebook.com/pasaulio.pilietis/>

Лице за контакт: Ингре Озутуене, [indre@globalcitizen.lt](mailto:indre@globalcitizen.lt)

**ПРО ЕВРОПЕЙСКА МРЕЖА (България)** – партньор в проекта



Уеб: <http://proeuropean.net/>

Facebook: <https://www.facebook.com/penetwork/>

Лице за контакт: Владислав Петков, [v.petkov@proeuropean.net](mailto:v.petkov@proeuropean.net)

**Асоциация за деца и младежи Шанса (Полша)** – партньор в проекта



Уеб: <http://www.szansa.glogow.pl/>

Facebook: <https://www.facebook.com/SzansaGlogow/>

Лице за контакт: Дариуш Гжемни, [dariusz.grzemny@szansa.glogow.pl](mailto:dariusz.grzemny@szansa.glogow.pl)

**Cazalla Intercultural (Испания)** – партньор в проекта



Уеб: <http://cazalla-intercultural.org/>

Facebook: <https://www.facebook.com/cazalla.intercultural/>

E-mail: [info@cazalla-intercultural.org](mailto:info@cazalla-intercultural.org)

**Associazione TDM 2000 (Италия)** – партньор в проекта



Уеб: <http://www.tdm2000.org/>

Facebook: <https://www.facebook.com/associazionetdm2000/>

Лице за контакт: Давиде Кегегу, [davidecadeddu@live.it](mailto:davidecadeddu@live.it)



**Подкрепа за равенство и приобщаване в младежката сфера**  
**Достъпно онлайн на: <https://www.inclusive-youth-work.eu/>**