

## АНАЛИЗ ОТ АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ

### Инициатива „Заедно за многообразие“

Обща информация за проекта:

#### Инициатива „Заедно за многообразие“ (Diversity Together) № EUV/194

Финансиране от Европейския съюз и фондация „Работилница за граждански инициативи (ФРГИ) по проект „Права и ценности“, фонд „Заедно“, Приоритет „Многообразие и равенство“.

Бюджет: 20000 евро

Период на изпълнение: 1 април 2024 – 31 март 2025 година

Инициативата е насочена към зачитането на човешкото достойнство, недопускане на дискриминация на работното място, в училище и в обществото и подобряването на разбирането за равнопоставеността, уважение на многообразието и включването.

Дейности:

1. Проучване на местно ниво „Дискриминация и изключване“.

Количествено и качествено изследване на нагласите в обществото по темите многообразие и равенство. Анкетно проучване и фокус групи сред целевите групи в област Ловеч.

2. Обучения за млади хора и представители на медии, институции и бизнес.

Специфичен фокус за:

- млади хора – процес на формиране на предразсъдъци и стереотипи и отражението на дискриминацията в развитието;
- бизнеса – връзка многообразие на работното място и печалба;
- институции – политики за многообразие и местно развитие;
- медии – отразяване на събития, включващи многообразието.

Обучени общо 80 души.

3. Практически ателиета „СТОП! Дискриминация!“.

Създаване на креативни послания за превенция и предотвратяване на дискриминация или неравенства.

4. Информационна кампания и финално събитие за представяне на резултатите.

*„Инициатива „Заедно за многообразие“ (Diversity Together) се изпълнява в рамките на проект „Права и ценности“ и е финансирана от Европейския съюз и фондация „Работилница за граждански инициативи“ (ФРГИ).*

**#ProEUvaluesBG**



Съфинансирано от  
Европейския съюз



„Инициатива „Заедно за многообразие“ (Diversity Together) се изпълнява в рамките на проект „Права и ценности“ и е финансирана от Европейския съюз и фондация „Работилница за граждански инициативи“ (ФРГИ).  
#ProEUvaluesBG

### Обща информация от анкетно проучване:

Цел: Изследване на нагласите на жители на общини от област Ловеч по темите многообразие, равенство и дискриминация.

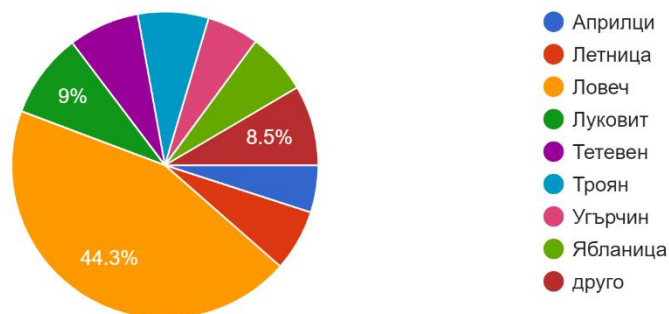
Период: 1 април – 22 май 2024 година

Метод: анкетно онлайн проучване

### Демографски данни за респондентите:

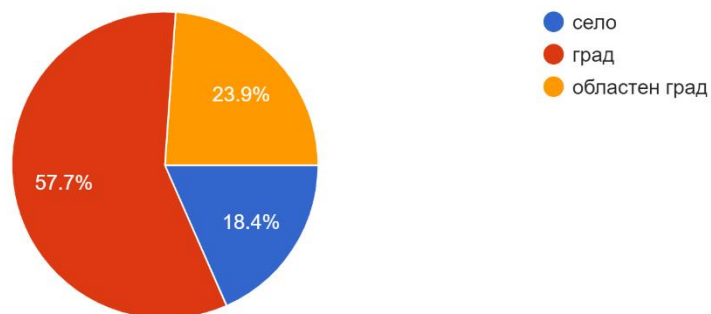
Попълнили анкетата 201 лица, от тях 44,3 % живеят или работят на територията на община Ловеч.

Живея в община:  
201 responses



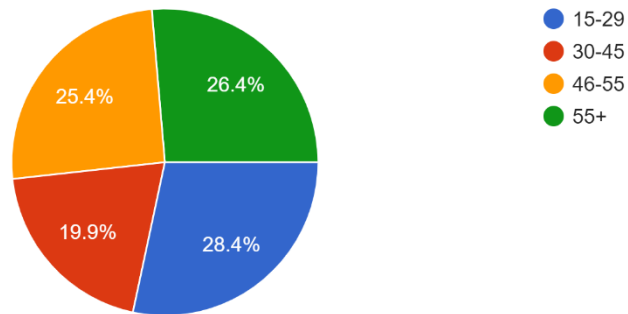
Целта на екипа, реализирал изследването беше да се достигнат и жители на малки населени места. Попълните анкетата, живеещи в малки населени места са 18,4%.

Местоживеене:  
201 responses



По отношение на възрастта, се забелязва сравнително равномерно разпределение между различните възрастови групи, като най-голям дял имат анкетираните лица на възраст 15-29 години, а най-малък – 30-45 годишни.

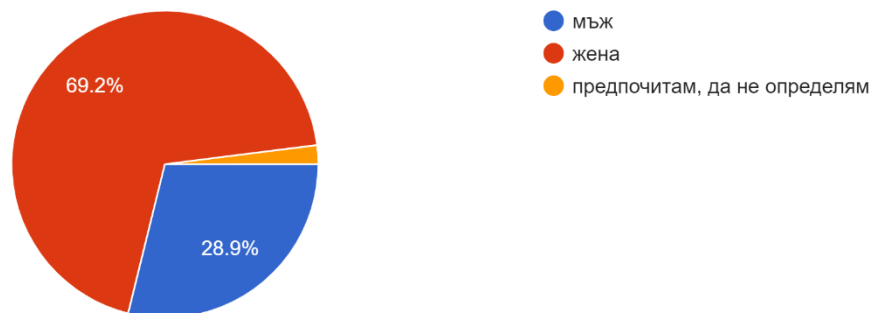
Възраст:  
201 responses



По отношение на пола, отговорилите на въпросите мъже са едва 28.9 %, докато жените са почти 70 %. Това е тенденция, която сме забелязали и в други изследвания, които сме провеждали – жените са по-склонни да отговорят на анкети.

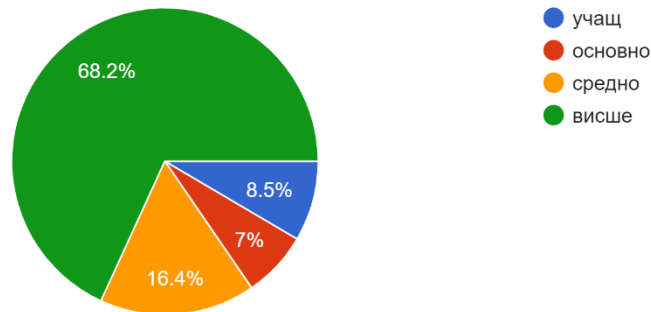
Интересно е да се спомене, че мъжете преобладават във възрастовата група 15-29 години. За сметка на това в следващата възрастова група (30-45 години) има най-малко мъже, само 7 души, докато жените са 33. Това разпределение се повтаря и в групата „46-55“, съответно 44 жени, 7 мъже. И във възрастовата група 55+ жените преобладават (38 жени), срещу 14 мъже.

Пол:  
201 responses



Висшистите сред анкетираните преобладават, 68,2% от общо отговорилите, следват завършилите средно образование – 16,4%.

Образование:  
201 responses

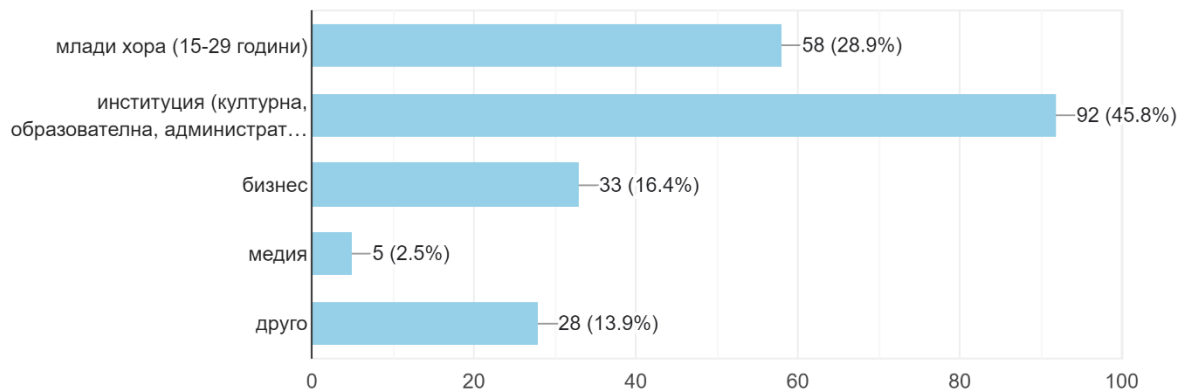


Преобладават представителите на институциите – публични, културни, образователни и други. Най-малка е групата на представителите на медиите. Големият интерес сред групата на институциите се дължи най-вече на това, че тя включва голям брой, различни по вид и дейност институции, които и традиционно има интерес по тази тема или основната им дейност е свързана по някакъв начин с темата. Медиите, от друга страна, са малобройни на територията на област Ловеч – това обяснява и малкия брой на отговорилите на анкетата.

Отговорилите „Друго“ и не попадащи в посочените категории са най-вече безработни лица, неактивни лица и пенсионери.

Принадлежа към следната група: (възможен е повече от един отговор)

201 responses



### Дискриминация, дискриминирани групи, предразсъдъци и стереотипи

На въпроса „**Какво за Вас е дискриминация?**“ изпъкват думи като: расизъм, разделение, изключване, неравнопоставеност, игнориране, унижаване, негативно отношение, осъждане, омраза, отхвърляне, социално изключване, пренебрежение.

Разбирането на анкетиранияте за понятието **дискриминация** се доближава до определеното за **предразсъдъци и стереотипи**.

Например сред отговорите можем да отличим:

*„Несправедливо третиране на група или индивид по определен признак“,*

*„Възприемането на човек или група хора по различен начин от станалите поради това, че принадлежат или са възприемани като принадлежащи на определена група или категория хора“,*

*„Правене на разлика към даден човек или група на базата на класа, категория, раса, етнос, религиозна принадлежност, сексуална ориентация или нещо друго вместо спрямо неговите лични качества“,*

*„Съзнателното определяне на една група като „лоша“ заради определена/определени характеристика/характеристики (напр. пол, сексуална ориентация, социален пол, раса и т.н.),*

*„Отхвърляне и изключване на хора и групи от хора от обществения живот и трудовата заетост въз основа на расови признаци, етническа принадлежност, религиозни убеждения, пол, сексуална ориентация, физически и психически увреждания, възраст“,*



„Дискриминация е налице тогава, когато уменията, способностите и обстоятелствата, в които се намира дадено лице не се преценяват спрямо конкретния човек, а вместо това към него/нея се проявяват отрицателни нагласи и базирани на стереотипи мнения, основаващи се на характерни за дадения индивид признаци, като раса, етническа принадлежност, религия или убеждения, пол, език, сексуална ориентация, увреждане, възраст или други особени признаци.“

„Пренебрегване на личността“,

„Отделянето на определени групи хора от обществото ,поради което те са изолирани, не могат да работят и излизат от дома си“ и др.

Сравнително по-малък брой анкетирани свързват дискриминацията с **ограничаване на права:**

„Лишаване или ограничаване от права на човек или група по определен признак.“

„Нарушаване на човешки права по етнически, възрастов, имуществен, полов и т.н. признак“,

„Лишаване от равен достъп до възможности“,

„Ограничаване на възможността за развитие на даден индивид“,

„Дискриминация е да се дават повече възможности на определени хора за сметка на други - на полов, расов, интелектуален принцип“,

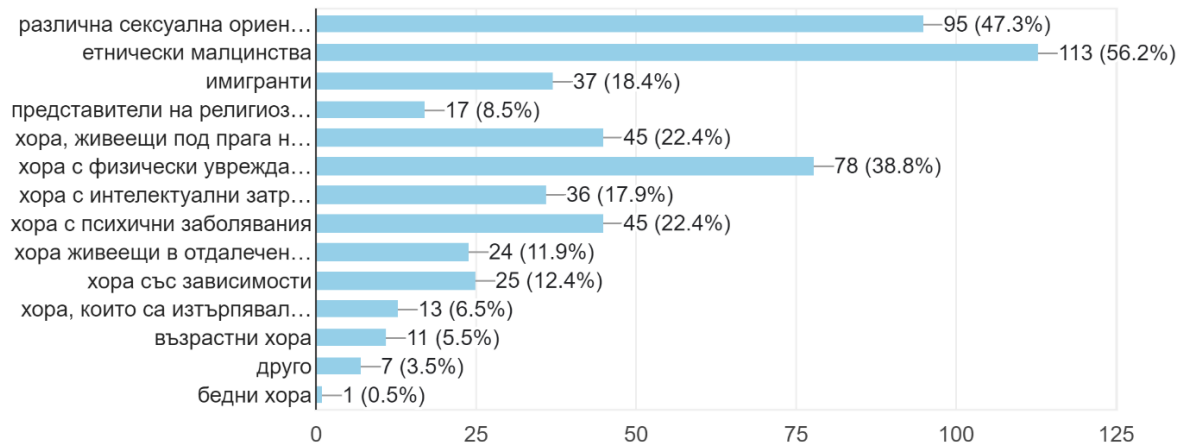
„Нарушаване на правата ми“.

По отношение на мнението на анкетираниите за **най-дискриминираните групи** в обществото, повече от половината (56,2%) считат, че това е групата на **етническите малцинства**. Следваща група (47,3% от анкетираниите)<sup>1</sup> са хора с **различна сексуална ориентация**, като се забелязва, че това е топ отговор сред младите хора. Трета по брой отбелязвания са хората с **физически увреждания**. Най-малко отбелязвания има групата на хората, живеещи под прага на бедността.

<sup>1</sup> На този въпрос анкетираниите са имали право да посочат до 3 отговора. Поради тази причина резултатите не се разпределят в 100%

Кои групи са най-дискриминирани в обществото според Вас? (изберете до 3 групи)

201 responses



Следващите 2 въпроса, изследват **личните нагласи и предразсъдъци** към различните групи.

На въпроса „С представител на коя от изброените групи не бихте желали да работите в един екип (отдел)?“ 85 души (или 43,2%) са отговорили, че могат да работят с представители на всички групи. Най-неатрактивна група са **хора с психически заболявания**, 16,9% не биха желали да работят с представители на тази група, следват **хората със зависимости**. 19 души (9,5%) са посочили, че не биха работили с колега с **различна сексуална ориентация**.

С представител на коя от изброените групи не бихте желали да работите в един екип (отдел)?

201 responses

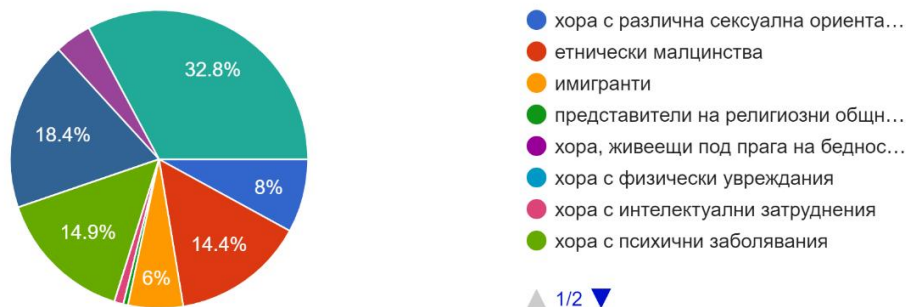




Скъсявайки социалната дистанция, на въпроса „Представители на коя група не бихте желали да бъдат Ваши съседи?“, с 10 % (32,8%) по-малко са хората, които нямат проблем да живеят близо до нито една от изброените групи. Като този път **хората със зависимости** са сред най-нежеланата група за съседство. С почти равни резултати са **хора с психични заболявания** и **представители на етнически малцинства**, съответно 14,9% (30 души) и 14,4% (29 души), с които респондентите не желаят да имат за съседи.

Представители на коя група не бихте желали да бъдат Ваши съседи?

201 responses



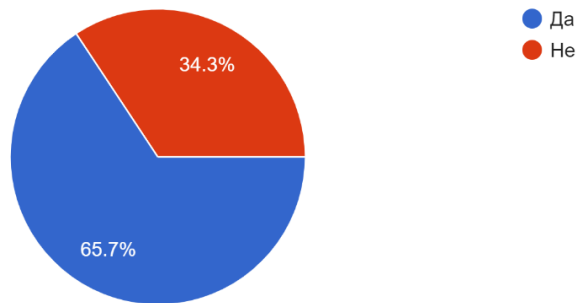
Вероятно, в голяма степен тези отговори се дължат на личен негативен опит, но е важно да се отбележи, че и в двата случая най-голям брой от анкетираните са отговорили, че нямат проблем да работят или живеят в близост с представители на различните групи.

В продължение на изследването за личния опит, попитахме дали анкетираните лица са били **свидетели на дискриминативно отношение**. От 201 отзовали се на анкетата ни, 132 души (65,7%) са отговорили положително на въпроса.



Били ли сте свидетел на дискриминативно отношение към определена група?

201 responses



Сред отговорилите положително и пожелали да споделят случаи на дискриминация, анкетиранияте са посочили, че са наблюдавали директни нападки и обиди на база етнос, сексуална ориентация, социален статус и др.

Най-често, отговорилите на този въпрос отбелязват групата, към която е било насочено дискриминативното отношение, а не конкретен пример или случай, като повече от половината са дали примери с лошо отношение към представители на **ромска общност**, сред тях:

- Ставала съм свидетел как хората от малцинствата са обиждани без причина;
- Всекидневно съм свидетел на дискриминативно отношение към етническите малцинства и хората със зависимости;
- По етнически и полов признак се осъществява дискриминация доста често при наемане на работа;
- Отношение на лекар към човек от ромски произход;
- Ежедневно лошо отношение към ромите;
- Ограничен достъп до услуги за роми (обслужване в ресторант);
- Недопускане на семейство от ромски етнос на детска площадка;
- Често се дискриминират членове на малцинствени групи и мигранти и то от правоохранителните органи;
- Всеки ден се сблъсквам с дискриминативно отношение към хората от малцинствата;
- Работя в училище, а там дискриминацията е често срещано явление, най-вече към деца от етническите малцинства.
- Учител не разрешава на дете от ромската общност да участва в програма за 3 март;
- Най-често към лица от ромски произход чрез пренебрежително отношение в различни ситуации - в администрация, градски транспорт.



Споменават се примери и с **чужденци и имигранти**:

- Свидетел съм била на вербална агресия към имигранти;
- Забелязвам омраза към чужденци (открита и прикрита)

Споделят се и случаи с деца със **специални потребности**:

- В училище с дете, което има физически увреждания;
- Подигравателно отношение по повод на физическо увреждане и интелектуално затруднение;
- Дете със СОП желае да играе с децата на площадката, а майките им ги отдръпват и прибират.

Друга група, която се отбелязва са **жените**:

- Пренебрежително отношение към жени участнички в лекция от страна на лектор;
- Сексистки идеи представени в учебен материал като нормални;
- Достъп до работни места на жени;

Анкетираните са дали примери и за различно отношение на база „**Сексуална ориентация**“:

- Бил съм свидетел на дискриминативно отношение към хомосексуални мъже в ресторант, заради начина по който бяха облечени;
- Познавам много хора с различна сексуална ориентация и голяма част от тях са мразени от своите връстници, други хора просто не споделят това защото ги е страх да не бъдат дискриминирани;
- Подигравки към хора с различна сексуална ориентация и др. различия от "нормалност".

Освен специфични групи, респондентите са дали примери и за **места**, на които са ставали свидетели на дискриминативно отношение:

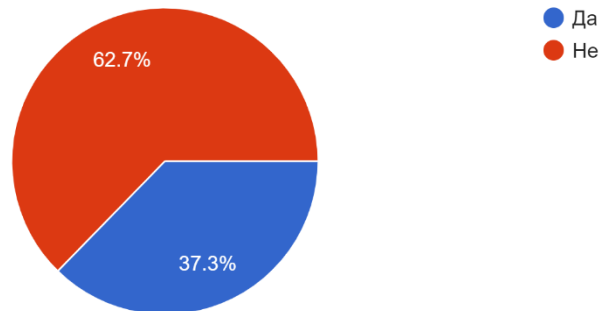
- На чакащи хора независимо къде дали ще е пред кабинет на болница или на другаде винаги има дискриминация;
- Често ставам свидетел на дискриминативно отношение. В магазина, в институции, навсякъде има различно отношение.
- Най-често срещаната дискриминация е при наемане на работници.
- Дискриминация на работното място, според възрастта.

От отговорилите анкетирани лица, 72 души (37,3%) са били **обект на дискриминация**. От тях 54 са жени (75% от отговорилите утвърдително са жени)



Били ли сте обект на дискриминативно отношение?

201 responses



По-голямата част от отговорилите положително на този въпрос споделят, че дискриминативното отношение е било на работното място, най-вече на база пол, но също така и възраст и външен вид (килограми).

Сред отговорите са:

- *Беше ми отказвано да заемам ръководна длъжност, защото съм жена.*
- *Неравнопоставен растеж в кариера, защото съм жена – „стъклен покрив“*

При кандидатстване за работа също се споделят негативни практики:

- *„Последно ми се случи на интервю за работа, в което ме попитаха дали съм омъжена и дали имам дете. На кандидатите, които бяха мъже този въпрос не беше зададен.“*
- *„На база пол при явяване на интервю за работа ми заявиха, че биха предпочели мъж за позицията, поради факта, че мъжете не излизали в майчинство и в чести болнични за гледане на дете. Кандидатствах в държавна институция за позиция психолог.“*

Споделя се и различно отношение на база сексуална ориентация – 3 отговора.

Дискриминация на база населено място (село).

- *Била съм обект на подигравателно или пренебрежително отношение заради произход (националност/населено място)*

Сред отговорите има и такива, които са били обект на дискриминативно отношение в чужбина – *„Различно отношение, достъп до работни места и равни шансове само заради това, че съм Източна Европа. Когато пътувам служебно в чужбина усещам различно отношение в сравнение с това към колегите ми от западна Европа и „по-развитите страни“.*

Сред отговорите са и:

- „Често съм дискриминиран/изключен затова, че имам физическо увреждане.“
- „Като човек от ромски произход често съм обект на дискриминация.“
- „Омъжена съм за представител на малцинствата. Хората от малцинствената общност ме приеха, въпреки че бях "различна", докато все още има хора от мнозинството, които се отнасят към мен различно заради брака ми.“
- „Смехотворно е твърдението, че "помак" е отделен етнос, но като представител на помаците съм търпяла обиди и разделение от страна на голяма част от българския етнос.“

Логично е да попитаме, след като голям дял от хората са присъствали на дискриминативно отношение, информирани ли са за това какви действия трябва да предприемат и коя е отговорната инстанция.

На въпроса „Ако станете свидетел на дискриминация, знаете ли къде трябва да **подадете сигнал?**“ 104 души са отговорили утвърдително, от тях 54 са посочили конкретно **Комисията за защита от дискриминация**, 6 са посочили тел. 112, по един – полиция, Община, кмет, отдел „Закрила на детето“, Омбудсман, неправителствена организация. 97 души (48%) са отговорили, че не знаят къде да подадат сигнал.

## Многообразие

Помолихме респондентите да отговорят с една дума, какво за тях е **многообразие**, сред отговорите преобладават позитивните асоциации:

Алтернатива, богатство (17), бъдеще (2), Възможности (4), избор, готино, душевност, единство, група, естествено (2), задължение, знание, интересно (5), качество, красота (4), креативно, многоликост, приобщаване, многоцветно, множество, мултикултурно, наличие, навсякъде, необходимост (3), нормално, нужно, обединение (3), обогатяване, овластяване, палитра, прекрасно, приемане, приобщаване, промяна, пространство, пъстрота (7), равенство, разбиране, различие (8), разнообразие (15), разнородност, реалност, светлина, свобода, сила, супер, толерантност, уникалност, цветност (9), шарено, шанс, щастие.

Сред отговорите имаше и негативни асоциации: Бедствие, глупост, неадекватност, фантазия, химера.

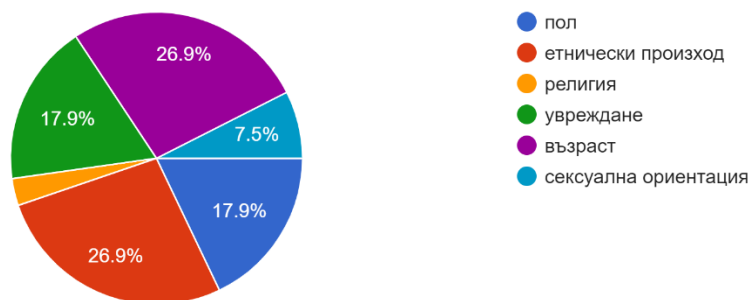
## Дискриминация на работното място



Според Европейското законодателство служителите имат право на равно третиране по отношение на наемането на работа, условията на труд, повишенията, заплащането, достъпа до професионално обучение, професионалното пенсионно осигуряване и освобождаването от работа.

Запитани на какъв признак работодателите най-често дискриминират служителите си, респондентите отговарят по следния начин: 54 души считат, че най-дискриминирани на работното място са представителите на **етнически малцинства**. Също толкова (54 души) смятат, че дискриминацията е най-вече на база „**възраст**“. На второ място се нареждат групите на **хора с увреждания и жените** (дискриминация на база пол) по 36 души. Според 15 души на дискриминирани на работното място са лица с различна сексуална ориентация, а 6 считат, че най-вече религията е повод за дискриминация.

Според Европейското законодателство служителите имат право на равно третиране по отношение на наемането на работа, условията ...ите най-често дискриминират служителите си?  
201 responses



През 2010 г. Европейската Комисия инициира и финансира създаването на Платформата на Хартите за многообразието в ЕС.

Хартите за многообразие на работното място стимулират организациите (НПО, обществени институции и частни компании) да създават и прилагат политики, свързани с многообразието и приемствеността. Подписвайки Хартата, организацията доброволно поема отговорността да насърчава равенството на възможностите на работното място. България е 25-ата страна, член на ЕС, въвела своя Харта за многообразието.

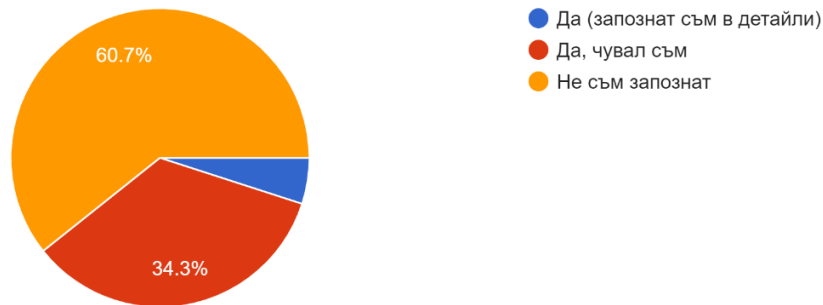
Център за изследване на демокрацията и Българския форум на бизнес лидерите иницират (DIVERSE.BG), с цел насърчаване управлението на многообразието в България чрез създаване, представяне и прилагане на националната Харта.

<https://diverse-bg.eu/bg/>



На въпрос дали са чували за **Хартата за многообразието на работното място**, 122 души (60,7%) отговарят, че не са запознати с това, 69 души са чували, а само 10 са запознати в детайли с Хартата.

Информирани ли сте за съществуването на Харта на многообразието на работното място?  
201 responses



### Роля на институциите

Запитахме респондентите ни доколко различните сектори полагат усилия по отношение на защита от дискриминация и насърчаване на многообразието в обществото.

Ето обобщение на отговорите:

#### **Законодателна Власт (парламент)**

36.4% считат, че този сектор не полага усилия, 17.5%, че не полага, дори пречи. Според 43.5%- секторът полага донякъде усилия, а 2.6%, че полага много усилия. Преобладават негативните оценки – 53.9% срещу 46.1%.

#### **Изпълнителна Власт (министерства)**

Според 36.4% изпълнителната власт не полага усилия по тези теми, 15.6%-считат, че дори пречат. Положителните оценки са съответно: 46.8% – полага усилия и 1.2% – полага много усилия.

Преобладаващи са негативните оценки – 52%, срещу 48% позитивни.

#### **Публичен сектор (административни институции, агенции, гържавни структури)**





И тук преобладават негативните оценки (52%, срещу 48%) По-конкретно според 37.7%, институциите не полагат усилия, като според 14.3%-не полагат, дори пречат. Положително оценяване от 40.9%, като 7.1% считат че се полагат много усилия.

### **Местна власт (общински администрации)**

При мненията за местната власт преобладават позитивни оценки, но с малко предимство (съответно 47.4% на 52.6%). 43.5%, положителна оценка, 9.1% отлична оценка, а 31.8% негативна, 15.6% изключително негативна.

### **Образователни институции (училища, гимназии, университети)**

Положително оценяване от 43.5%, според 18.8% отлична оценка. 26.7% считат, че образователните институции не полагат усилия, 11% – дори пречат.

Кумулативно според 62.3% полагат усилия по темата, според 37.7% – не.

### **Културни институции (музеи, галерии)**

Културните институции също са оценени положително – 55.2% (39.6% положително и 15.6% отлично); 44.8% са негативните оценки, съответно според 33.1% културните институции не полагат усилия, а 11.7% считат, че не полагат никакви усилия, дори пречат.

### **Частен сектор (фирми, предприемачи)**

Заедно с министерствата, това е секторът оценен най-ниско по отношение на полагане на усилия – според 48.7% не се полагат усилия от сектора, 18.8% считат, че дори пречат. Положителните оценки са 32.5%, съответно 27.9%, че се полагат усилия, а само 4.6% че се полагат много усилия.

### **Неправителствени организации**

Това е секторът с най-много положителни оценки – според 67.6%, като това е и секторът с най-висок % - 33.8, с оценка „полага много усилия“. Процентът на негативните оценки е най-малък в сравнение с другите сектори – 32.4%. Като 18.8% считат, че не полагат усилия, а 13.6%, че пречат.

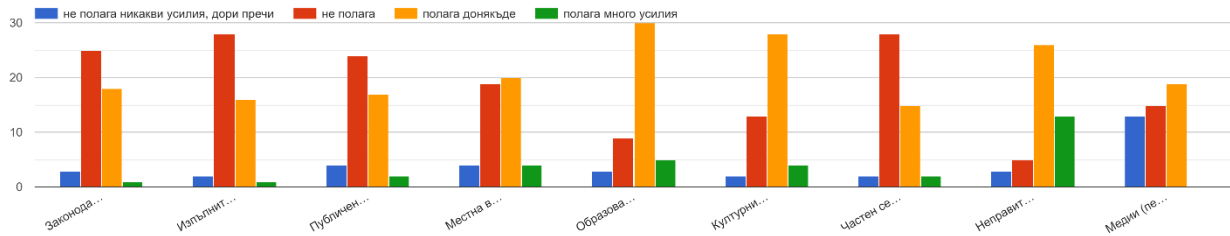
### **Медии (печатни, електронни медии)**

Относно медийния сектор, отговорите са следните: според 33.8% от запитаните, медиите не полагат усилия, а за 17.5% те дори пречат в насърчаването на многообразие в обществото. Положителното оценяване на усилията им е на 35.1%, като също 13.6% са отговорили с „полага много усилия“. Така положителните и отрицателните оценки за усилията на медиите по отношение на насърчаване на многообразието са почти изравнени – съответно 48.7% на 51.3%.



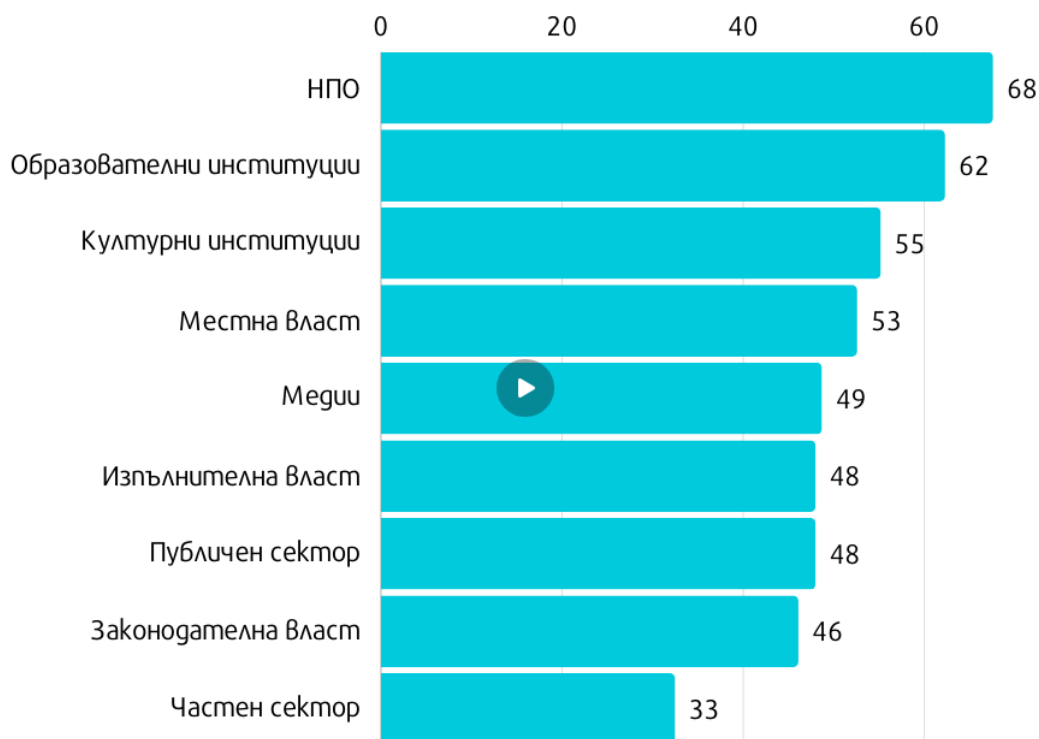


До колко тези сектори полагат усилия по отношение на защита от дискриминация и насърчаване на многообразието в обществото?



Най-много положителни оценки имат неправителствените организации – 67,6%, следвани от образователните институции (62,3%) и културните институции (55,2%). Най-малко усилия според анкетираните полага частния сектор, с най-малко положителни оценки (32,5%).

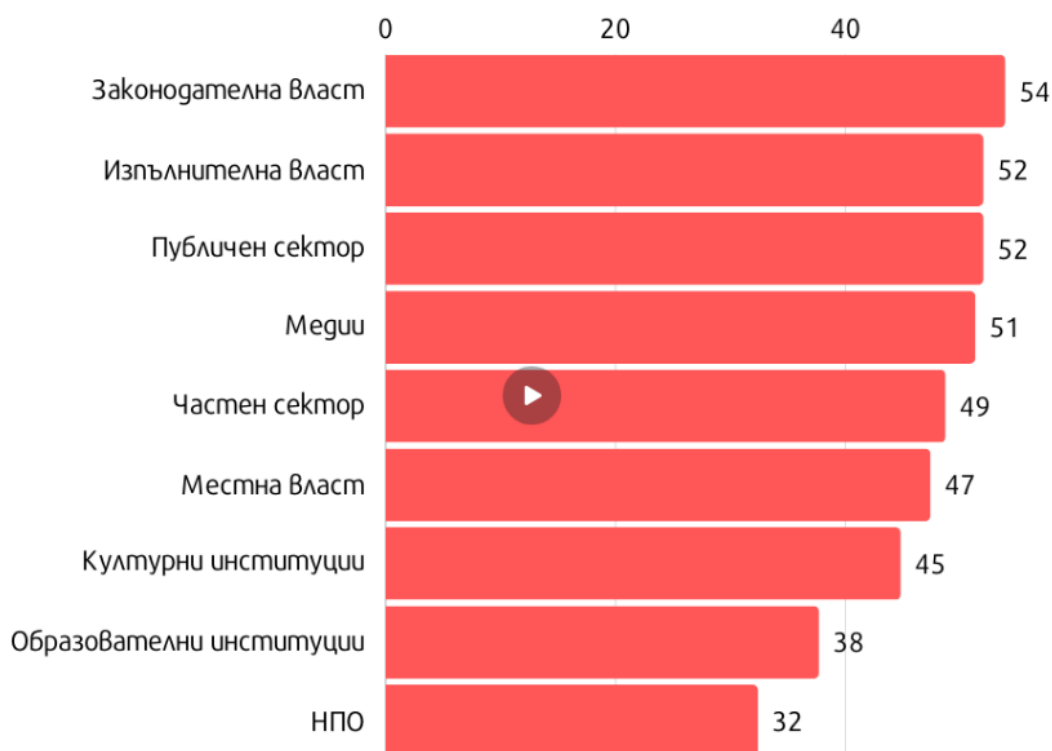
### Положителните оценки на секторите са както следва:



Негативните оценки (отговори „секторът не полага училия“ и „секторът не полага никакви усилия, дори пречи“) са най-много за законодателната Власт (53,9%), като изпълнителната власт и публичния сектор са с много близки резултати – по 52%.

Най-малко негативни оценки е получил неправителственият сектор – 32,4%, следвани от образователните институции – 37,7%.

**Негативните оценки са подредени по следния начин:**

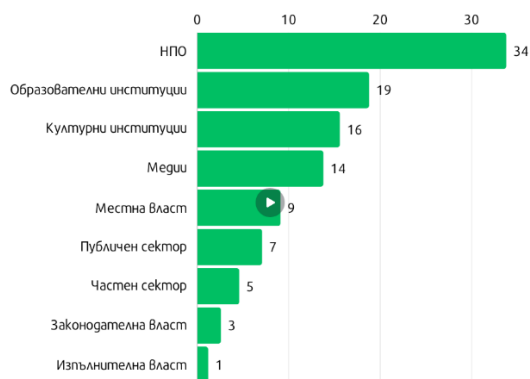


Интересно е да се направи анализ на „крайните оценки“ – „Полага много усилия“ и съответно „Не полага училия, дори пречи“.

Най-положително се оценяват неправителствените организации събрали цели 33,8% отговорили, че този сектор полага много усилия, разликата с втория по усилия сектор, Образованието (18,8%) е почти двойна.

В същото време най-малък, почти символичен дял от 1,2% смята, че изпълнителната власт полага много усилия по темата.

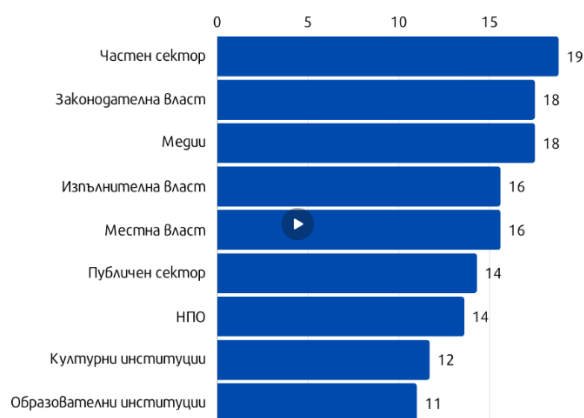
Ето как се подреждат секторите, събрали най-много отлични оценки за усилията им по отношение на защита от дискриминация и насърчаване на многообразието в обществото.



Сред негативните оценки няма ясно изразен сектор, който да е събрал най-много отговори. Секторите са получили сравнително равностойни негативни оценки.

Все пак според 18,8% от анкетиранияте, бизнесът не полага усилия, дори пречи на насърчаването на многообразието, с малка разлика с вторите по негативен вот – медиите и законодателството – и двата сектора с 17,5%. Най-малко негативни оценки са получили образователните институции – 11%, следвани от културните институции, с минималната разлика (11,7%).

Ето разпределение на отговорите по сектори:



## **Предложения и препоръки за насърчаване на приемането на многообразието в обществото**

Дадените препоръки могат да се обобщят в следните групи – информационни дейности, включително показване на „ролеви модели“ от групи, които традиционно са дискриминирани; дейности, свързани с образование, обучение и практически дейности за насърчаване на многообразието; дейности за ранното детство и такива, насочени към родители, дейности за малки населени места; за конкретни дискриминирани групи и законодателни промени.

### **Предложения, свързани с повишаване на информираността**

Най-много предложения са дадени в тази група. Като цяло анкетираният смята, че за да се насърчи приемането на многообразието в обществото е необходимо да говори и да се пише повече за това.

Повече от половината анкетирани смята, че медиите не полагат усилия за насърчаване на многообразието в обществото и защита от дискриминация, вероятно по тази причина най-много предложения са свързани с информационни кампании и повишаване на информираността. Друга причина е разбирането, че за да се променят нагласите в обществото за дискриминираните групи, основна роля има медийния сектор.

#### **Обобщение на конкретните предложения:**

- Информационни кампании за опознаване на различните групи и техните проблеми.
- Повече информационни кампании и инициативи за насърчаване на разбирането към различните групи.
- Повече информационни инициативи и практически дейности за млади хора.
- Да се правят повече филми за младите хора по тази тема, защото така информацията се приема по-лесно.
- Информационна кампания за насърчаване на подаването на сигнали и намаляване на безучастността.
- Ролеви модели: Провеждането на позитивни кампании. Да се дават положителни примери за представители на дискриминирани общности
- Обществото има нужда от позитивни примери на хора, застрашени от дискриминация, за да се изкорени стигмата за тях.
- По-голяма информираност за работещите по темата институции, организации, работещи с групи в риск.
- По-голяма информираност чрез включване на различни типове медии.



## Образователни кампании

Голяма част от предложенията са насочени към обучение и образование, особено образователни кампании в училище. Много от предложенията, свързани с образованието бяха твърде общи, например „образователни дейности в училище“.

Някои от по-конкретните предложения включват:

- Межкултурно обучение в училище.
- В сферата на образованието това да се обсъжда, да се наемат повече такива хора (ролеви модели).
- Да се работи с младите хора, за да се разбере значението на многообразието.
- Повече проекти в училище по темата за многообразието.
- Училищни проекти, в които учениците предлагат дейностите, а не да им ги налагат.

Мнение на анкетирани: *„Всички промени започват на индивидуално ниво, но за качествена промяна, свързана с многообразието е необходима информация за различните групи, опознаване, съвместни дейности и възпитаване на ценности.“*

## Дейности в детската градина

*„Според мен приемането започва с възпитанието и именно това ме кара да смятам, че още в детската градина би трябвало да се наблегне повече- от там да се започне, а в последствие да се надгражда и развива приемането на различията.“*

Това мнение се доближава до мнението на много анкетирани. Ето някои от по-конкретните предложения:

- Създаване различни игри, в които присъства по някакъв начин многообразието.
- Да се работи и с родителите и с децата по темата, за да се види прекия резултат от насаждане на омраза.
- Дейности в ранна детска възраст, насърчаване на децата и младежите към толерантност към уязвимите групи.
- Повече финансиране за проекти за насърчаване на многообразието в детската градина.
- Проекти за насърчаване на равнопоставеността в детската градина.
- От най - ранна възраст децата да се възпитават в толерантност и емпатия.
- Да се правят повече партньорски инициативи с неправителствени организации, особено такива работещи за интеграция, социално включване, емпатия.

Мнението, че за да се насърчи многообразието е необходимо да се започне с дейности в детската градина е силно изразено сред предложенията. Формирането на предразсъдъци и стереотипното мислене започва от ранна детска възраст като



детската градина е първото място, където децата се сблъскват с общественото мнение - мнения и мислене, които могат да са коренно различни от това на най-близките. Там те вероятно се сблъскват за първи път с различията.

### Други предложения

- Проекти и инициативи за бизнеса – процедури за това как се наема персонал, обучения как се водят интервюта, какви въпроси се задават и т.н.
- Да се дават пари за култура - тогава ще има повече приемане и разбиране на различията.
- Да се представят отделни лица, които принадлежат на различна група - например LGBTQ и да разкажат за живота си, за трудностите, които имат.
- Дейности и инициативи, особено такива, които насърчават сътрудничество и включване между различни групи, между различни институции, сектори.
- Да се включват представители на различните групи във всеки публично дискутиран въпрос, да не се предприемат никакви мерки 'за' определена група, а само 'със' определена група; да се появяват повече положителни примери и практики в публичното пространство; повече обща информация за различните групи - как живеят, как се справят, кои традиции определят дадено поведение и защо.
- Да се стимулира (финансово или по друг начин) приемането на хора от различен етнос, религия, сексуална ориентация и т.н. В различните институции, организации, фирми (с условието те да са с подходящото образование и качества), така както се прави за хората с увреждания.
- Повече възможности за интеграция на малцинствата на работното място - например с повече програми, които предлагат по-добри условия за работодатели, които наемат дългосрочно представители на дискриминирани групи.
- Показване на добри практики и ролеви модели.
- Не кампании, а повече разговори с и между различните групи и конкретни дейности.
- Финансиране за селата и бедните общности. Повече инициативи, културни събития и проекти в селата.
- Да има повече дейности за млади хора извън София .
- По-голям контрол върху езика, който много медиум използват.
- Различни хора от дискриминираните групи да участват в управлението, администрацията, местната, общинската и законодателната власт (квоту).
- Да се зачитат действително равните права на всички и да се премахнат корупционните практики.



- Да се наказват актовете на дискриминация и речта на омразата.
- Инициативи, обучения и проекти за и с млади хора.

## Законодателство

Повече от 10 респонденти посочват, че са необходими законодателни промени, без да дават конкретно предложение в кой нормативен документ е необходима промяна и в какво да се изразява тя.

Законодателната Власт е получила вторият по дял негативни оценки с отговорили „секторът не полага усилия, дори пречи“. Поради тази причина е логично да се очакват препоръки към този сектор. Непознаването на законодателството и сравнително „сложната материя“ на законодателството обаче явно затруднява респондентите да дават конкретни предложения и препоръки за промени в нормативни актове.

## Обобщение на препоръките

Като цяло, почти всички изказани мнения бяха свързани с насърчаване на многообразието, толерантността, емпатията. Единици бяха анкетиранията лица, с различно мнение, а именно:

- "Различните" трябва да си извоюват правото да бъдат приети наравно с всички останали."
- „Да бъдат подкрепяни повече хората, които не са дискриминирани, защото на другите се отдава много по-малко значение!“
- „Възпитание на децата в традиционните ценности. Къде сте видели the diversity да доведе до нещо добро? Вижте какво става в Париж и Брюксел.“

В заключение, мнението на един от анкетиранията, което обобщава предложенията и препоръките:

**„Много е важно да се насърчава приемането на многообразието в обществото. Пример: провеждане на образователни кампании, подкрепа на културни събития и фестивали насърчаване на диалога и взаимодействието между различните групи хора. Важно е да се стремим към толерантност и разбирателство!“**

*Този документ е създаден в рамките на инициатива „Заедно за многообразие“, финансирана от Европейския съюз и фондация „Работилница за граждански инициативи (ФРГИ)."*

*Изразените възгледи и мнения са единствено на авторите и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (ЕАСЕА) или ФРГИ. Нито Европейският съюз, нито ЕАСЕА, нито ФРГИ могат да бъдат държани отговорни за тях.*

