

ПЪТЕВОДИТЕЛ ЗА ОТКРИВАНЕ И ВЪЗПРИЕМАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ ИДЕНТИЧНОСТИ И КУЛТУРА

**ПРИМЕРИ ОТ ОБРАЗОВАНИЕТО, ЗАЕТОСТТА,
ДОСТЪПА ДО ПРАВА И УЧАСТИЕ В
ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО**



„Ние придобиваме навика да узнаваме от други смисъла на изживените от нас неща – включително и най-съкровениите удоволствия.

Разказаното от другите за нещата, които сме сторили в живота, подир време се превръща не само в наше собствено разсъждение, то от само себе си се превръща в значим спомен, изживян от нас. В повечето случаи ние се запознаваме чрез околните със значението на живота, който живеем.“

Орхан Памук

АВТОРИ:

ВЕСИ ДЕЯНОВА
КРИСТИНА НИКОЛОВА
НЕДЕЛЧО НЕДЕЛЧЕВ
РАЛИЦА ПОПОВА

СЪДЪРЖАТЕЛЕН И ТЕХНИЧЕСКИ РЕДАКТОР:

ОГНЯН ИСАЕВ

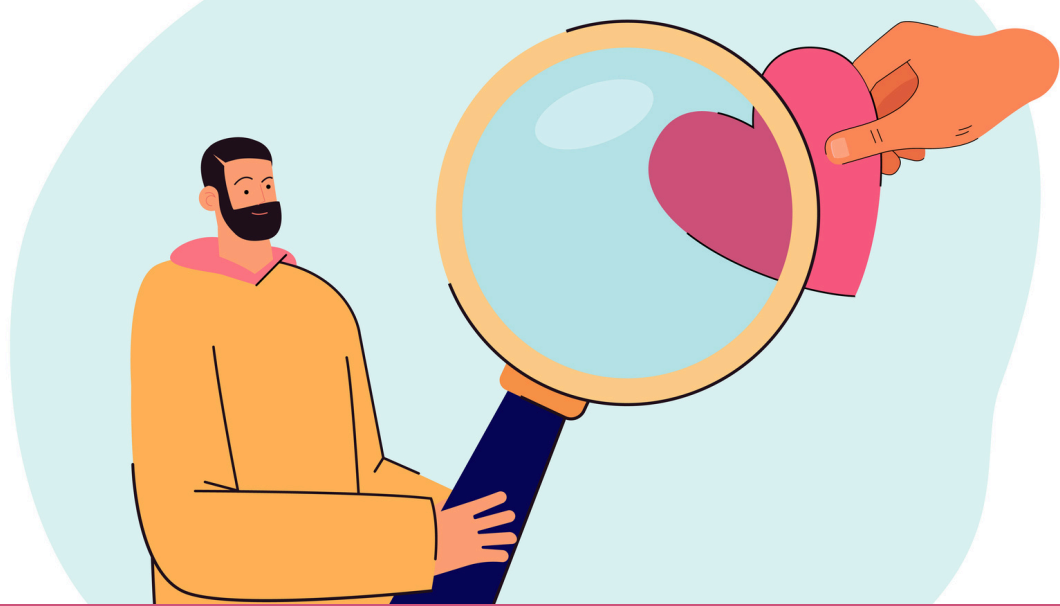
ОФОРМЛЕНИЕ И ДИЗАЙН:

ПАОЛА ПАЦЕВА

Настоящият “пътеводител” е поканен да се вгледаме по-дълбоко – в себе си и в света около нас. Той говори за принадлежността като за нещо повече от място – като за признание, че всеки човек има стойност и глас.

В него ще откриете истории за училища, които възпитават съпричастност. За труд, който връща достойнството. За хора, които не се отказват да отворят вратата към правата си. Между редовете му живее вярата, че законите могат да имат човешко лице и че промяната започва там, където има разбиране.

Прочетете го със сърцето си – защото в него се крие надеждата за общество, в което всеки е видим и значим.



ДА ОТКРИЕШ СЕБЕ СИ В ДРУГИЯ – СИЛАТА, КОЯТО НИ СБЛИЖАВА

ОГНЯН ИСАЕВ

Всеки от нас има свой начин да се справя със страха и непознатото. Но когато срещнем нов човек, култура или идея, често инстинктивно ги отчуждаваме. Слагаме етикети, чертаем невидими линии – „ние“ срещу „те“, „аз“ срещу „другия“. Това, което е започнало като инстинкт за самозащита, лесно се превръща в сила за надмощие и подчинение.

А истината е проста: ако вложим енергия не в търсене на доказателства за собствените си предразсъдъци и пристрастия, а в опознаване, ще открием нови хоризонти. Ще си отворим пространство за мир със себе си и с другите. Пътят не е кратък. Изпълнен е с радости, но и болка. Но именно трудностите ни правят по-осъзнати и по-силни, ако ги осмислим.

Най-страшното е не непознатият човек, а бездната от непознаването. Последните години на кризи и промени показаха ясно, че светът крещи от неудовлетворени нужди от опознаване, емоционална близост и предвидимост във взаимоотношенията. И все пак, нуждите на едни не изискват жертва от други. Има решения, по които всички можем да живеем достойно. Но този път минава през доверие, любопитство и откровен разговор.

Днес най-обикновената човешка комуникация се оказва лукс. Разчитаме на екрани и алгоритми. А живият откровен разговор има силата да възпира гнева и страха. Защото изисква поглед, тишина, усмивка, учтивост – не само думи. Технологиите ни улесняват, но и изсушават състрадателността ни. А тя е заложена в човешката ни природа - да се преоткриваме и свързваме. Разговорите – радостни или трудни, са нашият мост и нашата връзка. Те ни освобождават от тежестта на страха, дават ни въздух и шанс да продължим. Нужно е само да си ги позволим.

Обществото, обаче, обича и да поддържа „естествени“ граници. Някои хора по дефиниция са „по-малко“, а други – „повече“. Едни свикват с мисълта за подчинение, други – с усещането за превъзходство. Така се ражда и закрепва неравенството – тихо, почти незабележимо.

А всеки човек е богатство – със своята история, език, култура и възприятие за света. Ако се вгледаме в различните култури, ще открием уникални представи за добро, красота и човечност. Те не се изключват взаимно – напротив, допълват се. Сърцата на хората, колкото и различни да са те, често бият в един ритъм и изпитват еднакви чувства и емоции по човешки.

Истинската сила е в срещите. Там, където хора, които иначе никога не биха се срещнали, да застават един срещу друг и да си казват: „Аз също съм като теб“. В другия ние виждаме отражение на себе си. Това е нашата истинска свързаност.

И все пак – болката от „другостта“ е реална. Тя тежи на всеки, който е поставян в тиха изолация, който е бил мълчаливо изтласкан встрани. Но колкото и парадоксално да звучи, именно различието е нашето богатство. Всички търсим себе си през очите на другите – и там намираме и сила, и смисъл.

В България обичаме да се успокояваме, че законът гарантира равенство. „Всички имат шанс“ – поне на хартия. Но тази илюзия рухва, когато човек лично се сблъска с пренебрежението и невидимостта. Институциите често са бюрократични, хладни, нечувствителни - макар, че зад тях също стоят хора. Тогава, най-нуждаещият се остава сам и малък.

На пазара на труда също властват разбирания „кой какво може и не може“. Някои професии уж „принадлежат“ на определени хора – според етнос, пол или възраст.

Уменията и способностите ни често се губят зад невидим филтър от клишета: „женска професия“, „работа за млади“, „работа за стари“. Така трудът се превръща единствено в стока или услуга, а човекът – невидим. Но трудът е повече – той е начин да принадлежим, да допринасяме, да бъдем признати. Да създаваме благо.

Децата от ранна възраст са формирани от “добри намерения”. Учителите често са щедри към едни, но с ниски очаквания към други – особено към „различните“. Това води и до неравноморено разпределение на вниманието и времето. И тогава не виждаме скритите сили на децата. А училището трябва да е място, където децата се учат не само как да успеят със знания и умения, а и как да живеят заедно – с усещане за принадлежност и уважение към уникалността на всеки.

Институциите и услугите, които мнозина смятат за даденост, за други са недостижими. Процедури и документи често се превръщат в бариери. Езикът е неразбираем, правилата – като лабиринт. Но не хората трябва да се пречупват през институционалните филтри. Напротив – институциите трябва да се научат да говорят с хората ясно и човешки.

Правилата имат смисъл само ако премахват препятствия, а не ако ги множат. Днес обаче често се чуват най-вече онези, които вече имат власт и влияние. Истинската справедливост изисква друго – да бъдат чути именно онези, които най-често са невидими и в незнание за възможностите.

Различията не намаляват стойността ни – те я увеличават. Те показват кое е важно за всеки от нас. Ако приемем различието като ценност, връзките ни ще станат по-здрави и по-богати.

В следващите страници ще откриете отговори на част от тези въпроси и дилеми. Надеждата ни е да продължите да търсите останалите отговори – и ако не ги намерите, да ги създавате сами. Тук ще намерите не само критичен поглед, но и добри, работещи примери от България. Приемете този текст като покана да вярваме, че тук може да е и иначе.



Къде срещаме разнообразие, справедливост и приобщаване в училище и защо това има значение?

Разнообразието, справедливостта и приобщаването не са просто модни думи или външни добавки към образованието – те са дълбоко вкоренени в разбирането за **училището като пространство, където всеки ученик има място, глас и значимост** и където учениците изграждат знания, умения и нагласи за съвместно съжителство в общество на равнопоставеност, емпатия, сътрудничество и взаимопомощ.

Класната стая е неутрална само на пръв поглед – всъщност тя е наситена със значения, йерархии и модели на принадлежност: всяка дума, жест, задача или пример може да поддържа съществуващите неравенства – или да ги преобръща.

В българския контекст темите за различие и човешки права често остават периферни или се възприемат като „рискови“.

ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ ЗА ПРЕПОДАВАНЕ НА СОЦИАЛНА СПРАВЕДЛИВОСТ, РАВНОПОСТАВЕНОСТ И МНОГООБРАЗИЕ В ОБРАЗОВАНИЕТО:

ПРИМЕРЪТ НА ТЕОДОРА НИКОЛОВА И СЕРИЯТА УРОЦИ „ДРУГИЯТ, РАЗЛИЧНИЯТ, СЪЩИЯТ“

КРИСТИНА НИКОЛОВА

Особено след законовите изменения от 2024 г., които въвеждат рестрикции върху „идеи и възгледи, свързани с нетрадиционна сексуална ориентация“, много учители изпитват несигурност – дали изобщо е позволено да се говори за теми като религия, сексуалност, етнос, различие, неравенства. В такава среда всяка смислена педагогическа инициатива, която отваря **пространство за разговори** по тези теми, е не просто „добър пример“ – тя е и проява на **смелост, гражданска отговорност и педагогическо майсторство**.

В същото време е важно да се подчертае, че в **рамките на българската нормативна уредба всеки учител разполага със свободата да избира примери, методи и подходи**, които да обогатяват учебния процес и да го правят по-смислен и близък до реалността на учениците. Това означава, че темите за различие, човешки права и справедливост могат да бъдат **контекстуализирани** чрез разнообразни уроци и дейности – не като отклонение от учебната програма, а като нейно задълбочаване. Свободата на учителя да вижда всеки ученик в неговата уникалност и да развива уроците по начин, който насърчава разбиране и приобщаване, е ключов ресурс за съвременното образование.

Следващите страници представят именно такъв пример – серията уроци **„Другият, различният, същият“**, създадена и прилагана от **госпожа Теодора Николова**, учител по история с дългогодишен опит и дълбока чувствителност към възпитанието в ценности. За да разберем значимостта на тази практика, първо трябва да осмислим контекста, в който тя възниква и се реализира.

Анализ на средата

Историческо наследство на авторитарно и наиздателно образование

Българската образователна система носи тежко наследство от авторитарен подход към преподаването. Дълги години в класната стая господства моделът на еднопосочно предаване на знания: учителят казва, ученикът слуша и възпроизвежда. Въпросът „Какво е искал да каже авторът?“ – типичен за уроци по литература, но не само – символизира тази нагласа: **има едно „правилно“ тълкуване**, което децата трябва да усвоят, а не да поставят под въпрос.

Например, често срещан начин за представяне на историческите събития, свързани с Холокоста в класните стаи на седмокласниците, е чрез преподаване и изпитване за фактология, без преживяване, без емоция. Учителят изрежда основни дати и събития – идването на Хитлер на власт, Нюрнбергските закони, „окончателното решение“. Учениците прилежно записват, а след това отговарят на въпроси по учебника: „Кои групи хора са били преследвани?“ или „В коя година започва масовото депортиране?“. При въпроси от учениците, учителите дават кратки, фактологични отговори, а осмислянето и изводите на историята са част от анализа и тълкуването на възрастните в учебника. Темата звучи **далечно и безлично**, без връзка със съвременния живот и ценности на учениците.

В такава среда личното мнение, емоционалният отговор и критическото мислене трудно намират почва. Учениците се приучават към пасивност, а темите, които изискват съпреживяване и заемане на лична позиция – като **различието, дискриминацията, човешките права** – често остават коментирани в класната стая по **абстрактен, далечен, безинтересен начин**. Това потиска възможността училището да бъде място за изграждане на гражданска позиция, чувствителност.

Несъответствие между политиките за умения и реалността в класната стая

На ниво стратегически документи България заявява стремеж към образование, развиващо ключови умения: критическо мислене, гражданска отговорност, културна осъзнатост, умения за сътрудничество. Но в реалната класна стая тези цели трудно се реализират. Причината е системна: повечето учители са били възпитани в система, която не е поощрявала тези умения – и често не са били обучени как да ги развиват у учениците си.

В университетите методи от неформалното образование – **като учене чрез преживяване, работа по личен опит и структурирана рефлексия** – се изучават само в отделни дисциплини, обикновено включени в програми, насочени специално към неформално образование или младежки дейности. За студентите в „класическите“ педагогически и филологически специалности тези подходи често остават непознати. Затова много нови учители започват работа, без да имат инструментите да създават уроци, които провокират активност, емоция и критическо мислене.

В резултат на това, дори теми с голям потенциал за лично осмисляне – като Холокоста, етническото многообразие, социалната несправедливост – се преподават по **академичен и абстрактен начин**. Учениците запомнят факти, но рядко влизат в дълбок личен размисъл и осмисляне. Ценностите на **равнопоставеност, достойнство и човечност** остават теоретични, далечни, необвързани с реалния им живот.

Политически контекст и натиск върху учителите

През 2024 г. в Закона за предучилищното и училищното образование (ЗПУО) бяха приети изменения, които въведоха забрана за „пропаганда на идеи и възгледи, свързани с нетрадиционна сексуална ориентация“. Формулировката е неясна и позволяваща широка интерпретация и тълкуване – и точно затова поражда страх и автоцензура. Много учители започват да избягват теми, свързани с **идентичност, различие и човешки права**, за да не попаднат под ударите на закона или на родителско недоволство.

Случаят с учителя от НПМГ „Акад. Любомир Чакалов“, обвинен от родител в „джендър пропаганда“ заради обсъждане на Истанбулската конвенция, показва ясно как новите законови ограничения могат да се превърнат в инструмент за натиск. През есента на 2024 г. в медиите и социалните мрежи се разпространиха твърдения, че ученик повтаря класа, защото отказал да „учи конвенцията“. Проверки на РУО и МОН не откриха нарушения – темата е била част от доброволна самостоятелна задача, по която учениците са могли да изразят различни позиции, включително критични. Спорната „двойка“ е била резултат от отсъствия и откази от изпитване по други теми. Въпреки това шумът около случая придоби **политически измерения** и остави траен **страх сред учители и директори**, показвайки колко уязвими са те, когато въвличат учениците в **разговори за съвременни и чувствителни теми**.

На този фон практики като тази на г-жа Николова не само предлагат алтернатива – те показват, че въпреки предизвикателствата е възможно да се създава училищна култура, основана на уважение, съпричастност и разбиране. В среда, в която учителите често се чувстват несигурни или остават без подкрепа, е особено важно такива примери да бъдат **забелязвани и поощрявани**, а практиките им – **споделяни и разпространявани**.

Те могат да вдъхновят други учители и да послужат като доказателство, че теми като различие, човешки права и справедливост могат да бъдат част от учебния процес по безопасен и смислен начин. Следващата част представя тази практика в дълбочина.

Пример от практиката: „Другият, различният, същият“ – педагогическа серия от 12 урока

Г-жа Теодора Николова е учител по история в прогимназиален етап с над 15-годишен опит и силна ангажираност към възпитанието на учениците в ценности като **уважение, съпричастност и социална справедливост**. В периода 2016–2017 г., провокирана от вълната от омраза спрямо бежанци и уязвими групи в обществото, тя решава да създаде иновативна поредица от уроци за своя пети клас. Практиката носи заглавието „Другият, различният, същият“ и отразява стремежа да се покаже, че **различието не е заплаха, а възможност за разбиране и сближаване**.

Поредицата включва **12 последователни урока, обединени в два тематични блока** – исторически и съвременен. Всеки урок съдържа три ключови елемента: преживяване, творческо изразяване и лична рефлексия. Централна роля играят **личните дневници**, в които учениците записват своите мисли и чувства. Във всеки урок се използват предмети, образи и действия, които активират емоции, създават връзка с личния опит и развиват емпатия. По-долу следва подробно представяне на съдържанието на всеки урок.

Уроци 1–4: Историята на Ане Франк и Холокоста

Урок 1: Виртуално пътешествие в къщата на Ане Франк. Учениците правят онлайн обиколка на музея „Къщата на Ане Франк“ чрез 3D визуализация. Те се запознават с пространството, в което семейството ѝ е живяло скрито. След виртуалната разходка, децата записват първите си впечатления в личните си дневници. Акцентът е върху усещането за теснота, страх и несигурност. Урокът поставя основата за емоционална връзка със съдбата на Ане.

Урок 2: Историята на Ане Франк. Преподавателят представя биографията на Ане Франк, като включва откъси от дневника ѝ. Провежда се дискусия по въпроси като: „Какво означава да живееш в тайна?“, „Какво те кара да пишеш, когато нямаш на кого да говориш?“. Учениците обсъждат теми като оцеляване, надежда и страх. Чрез личния ѝ глас темата за Холокоста се доближава до тяхното разбиране.

Урок 3: Какво значи да си сам, тъжен, гневен? Използват се предмети-символи – жълта звезда, няколко „брънки“ от метална верига (символ на окови), подпис на Ане – които учениците разглеждат, докосват и поставят в дневниците си. Всеки предмет предизвиква въпроси: „Кой е бил носителят на този символ?“, „Какво е чувството да бъдеш белязан?“. Занятието е фокусирано върху личното преживяване на емоциите на жертвите.

Урок 4: Какво е да си човек? Това е философски и обобщаващ урок. Учениците създават „капсула на човечеството“ – предмети и послания, които биха оставили на бъдещите поколения, за да покажат кои сме ние като хора. В малки групи дискутират въпросите: „Кое ни прави хора?“, „Какво бих искал светът да запомни за мен?“. Създават се плакати и се насърчава усещането за принадлежност към човешкото семейство.

Уроци 5–12: Съвременни теми и ежедневиe

Урок 5: Живот с увреждане. Учениците рисуват с уста, опитват се да разпознаят предмети със завързани очи и да се ориентират по слух. След упражнението записват чувствата си: объркване, безпомощност, напрежение. Провежда се разговор за невидимите трудности, с които живеят хората с увреждания, и начините да се отнасяме с уважение и подкрепа.

Урок 6: Етнически групи в България. Класът се разделя на малки групи, всяка от които проучва и представя различен етнос в България – роми, арменци, турци и др. Учениците споделят традиционни десерти и символи, характерни за съответната общност. След презентациите се провежда дискусия за предразсъдъците и културното многообразие в ежедневието ни.

Урок 7: Религиозни различия. Учениците изследват основните религии – християнство, ислям, юдаизъм, будизъм.

Изучават символи, празници, ритуали. Говори се за това какво предизвиква страх или неприемане, когато нещо ни е непознато. Урокът насърчава уважението към различни вярвания и търсенето на общочовешките ценности.

Урок 8: Богатство и бедност. С помощта на визуализации и карта на света учениците обсъждат глобалните икономически различия. Всеки пише в дневника си: „Какво означава за мен да си беден?“, „Какво не може да се купи с пари?“. Занятието провокира размисъл за материалните и нематериалните измерения на богатството.

Урок 9: Миграция, чуждост и културен шок. Учениците получават текст на непознат език, който трябва да се опитат да разберат. Изпитват объркване и изолация. Следва разговор: „Как се чувстваш, когато не разбираш какво се случва около теб?“ и „Как можем да бъдем добри домакини на хора, които идват от другаде?“. Урокът изгражда емпатия към чужденци и бежанци.

Урок 10: Езикът на етикетите. Учениците създават списък с обидни думи, които са чували или използвали. Класифицират ги според въздействието им – „нараняващи“, „неверни“, „нечестни“. Обсъждат се стереотипите, които стоят зад тези думи. Урокът води към разпознаване на езика като носител на власт и отговорност.

Урок 11: Реч на омразата и кибертормоз. Занятието започва с упражнение, при което всеки ученик подарява по една добра дума на съученик. След това се разглеждат случаи на реч на омраза и кибертормоз. Разговаря се за личната стойност, за вредата от думите и за това как да бъдем по-внимателни в дигитална среда.

Урок 12: Изложба и финална рефлексия. Като кулминация, учениците организират изложба в училището с продукти от уроците – дневници, рисунки, символи и плакати. Родители, други ученици и учители са поканени. Провежда се заключителен разговор за наученото, какво се е променило и какво би искал всеки ученик да отнесе със себе си от преживяното.

Практиката „Другият, различният, същият“ е емоционално въздействаща и многопластова. Тя въвежда учениците в света на социалната справедливост не чрез лекция и назидание, а чрез преживяване, свързване, дискусия и грижа. В следващите редове се анализират ефектите от тази практика върху учениците и училищната общност.

Въздействие и трансформация: какво се променя у учениците и в училищната култура

Поредицата уроци „Другият, различният, същият“ оставя дълбока следа не само в знанията, но и в нагласите и идентичността на учениците. Тази практика не е просто поредица от активности – тя е процес на **вътрешна трансформация**, който започва от личното преживяване и води към по-дълбоко разбиране за себе си, за другите и за света. Ефектите се проявяват в няколко ключови посоки:

Промяна в личната идентичност и усещане за стойност

Работата с **лични дневници** позволява на учениците да **изразят преживявания и чувства**, които обикновено остават скрити в рамките на традиционното образование. Чрез писане, рисуване и визуализиране на мисли, децата започват да изграждат по-дълбоко разбиране за себе си. Практики като създаване на „капсула на човечеството“ или „подарък на добра дума“ активират **позитивна самооценка** и формират нагласа, че **личният глас има значение**. Ученици, които често са пасивни или невидими в класната стая, започват да се изразяват по-свободно и уверено.

Развиване на емпатия и способност за разпознаване на другия

Уроците, базирани на телесно и емоционално преживяване – като рисуване с уста, работа със завързани очи или четене на неразбираем език – провокират реално **съпреживяване**. Вместо да слушат за различието отвън, учениците го усещат отвътре. Това преживяване отключва **емпатия**, която се задържа и в ежедневните им взаимодействия. Много от тях започват да проявяват повече **внимание към съученици**, които преди са били изолирани или пренебрегвани.

Устойчивост на стереотипи и развиване на критическо мислене

Занятията, посветени на **етикетите, бедността, религиите и речта на омразата**, въвеждат инструменти за критически анализ. Учениците се научават да **разпознават езика на омразата, медийните внушения и предразсъдъците**, които са част от тяхната социална среда.

През дневниците и класните дискусии се раждат прозрения като: „Не знаех, че думите, които използвам, могат да нараняват“, или „Ще се опитам да се замисля преди да споделя нещо в интернет“. Тези нагласи са основа за **формиране на критично съзнание и морална отговорност**.

Изграждане на култура на доверие и споделяне в класа

Постепенното натрупване на преживявания, разговори и съвместни дейности създава **сплотена общност в класа**. Децата се научават да се изслушват, да подкрепят мнението на другия и да не се страхуват от разлика в гледната точка. В класове, където подобни практики се прилагат системно, се наблюдава **спад в агресивното поведение**, повече **колегиалност** и дори готовност за **застъпничество при конфликти**. Учениците изграждат не просто знания за **толерантност** – те живеят в нея всеки ден.

Въздействие извън класната стая

Финалната изложба е не само заключителен етап, но и ключов момент за даване на **видимост на темите**. Родители, учители и ученици от други класове виждат резултатите от процеса – тетрадки, артефакти, постери – и се въвличат в разговорите. Това създава култура на признание – не само на учителя, но и на усилията и прозренията на децата. Нещо повече – примерът на г-жа Николова е признат от външни организации като **EUROCLIO, TOLI и Министерството на образованието**, което придава легитимност и вдъхновение за разпространение.

Така се оформя една цялостна педагогическа рамка, в която **многообразието, равнопоставеността и включването (DEI) не са извънкласна тема, а са в основата на учебното преживяване**. Именно такива практики превръщат класната стая в пространство на човешко израстване. В следващия раздел ще бъдат предложени конкретни препоръки за това как подобни практики да бъдат подкрепени, адаптирани и разпространявани.

Препоръки за подкрепа, адаптация и разпространение на практики за включване

Педагогически практики като тази на г-жа Теодора Николова не бива да останат изолирани примери, познати само в рамките на едно училище или една общност.

Те притежават потенциала да се превърнат в двигател на системна промяна – при условие, че бъдат подкрепени и адаптирани по стратегически начин. Ето няколко ключови направления за разпространение и подкрепа:

Създаване на учителски мрежи за обмяна и сътрудничество

Формирането на **професионални общности от учители**, които споделят интерес към възпитанието в ценности, е основа за устойчиво развитие. Тези мрежи могат да функционират на училищно, регионално или национално ниво и да бъдат подкрепяни от НПО, университети или държавни институции. Моделът на EUROCLIO и TOLi е доказателство, че мрежовото учене и колегиалната подкрепа водят до иновации и професионално израстване. В такава среда учители не просто заимстват идеи – те се осмеляват да **експериментират и да развиват свои собствени подходи**.

Обучения и супервизия с фокус върху преживелищното и емоционално учене

Повечето преподаватели не са преминавали през целенасочена подготовка за работа с чувствителни теми, за фасилитиране на трудни разговори или за провеждане на занятия, включващи силни емоции. Нужно е **разработването на обучителни модули, които комбинират педагогика, психология и методика на преживелищното учене**. Включването на ролеви игри, симулации, наблюдение с обратна връзка и групова супервизия ще осигури на учителите **увереност и инструменти за действие**, чрез които да работят с учениците по чувствителни теми.

Интеграция в учебните програми и училищната култура

Практики като „Другият, различният, същият“ могат да бъдат вплетени в учебния процес чрез междупредметни връзки (напр. история, литература, гражданско образование, етика). Важно е ръководствата на училищата да създават условия тези теми да бъдат разглеждани не само като допълнение, а като **част от ценностния облик на училището**.

Това включва добавяне на ценностни цели в училищната стратегия, насърчаване на **тематични седмици, изложби, клубове и ученически инициативи, свързани с общочовешките ценности** и провокиращи разговори за доброто, справедливото, съпричастността и приемането.

Активното използване на тези понятия в ежедневието училищен живот може да допринесе не само за подобряване на климата в класната стая и училищните коридори, но и създава здрава основа за изграждане на гражданско общество, обединено около съответните ценности.

Видимост и медийна подкрепа

Истории като тази на г-жа Николова трябва да получават гласност. Заснемането на добри уроци, интервюта с ученици и учители, публикуване в образователни медии и платформи ще повишат ангажимента към темата и ще дадат увереност на други преподаватели. НПО и училищни съюзи могат да подкрепят изграждането на **дигитален архив с практики по DEI**, достъпен за широк кръг от педагози. Така добрият пример се превръща в ресурс, който може да се разпространи, а идеите, които стоят в основата му – във вдъхновение за други учители.

Вдъхновение чрез лични истории

Промяната рядко започва с политики – тя започва с хора. Затова е важно **личните истории** на учители като г-жа Николова **да бъдат разказвани** – в обучения, конференции, публикации и подкасти. Те не само мотивират, но и показват, че съпричастното и стойностно преподаване е възможно дори в труден контекст. Именно личният пример вдъхновява други учители да откриват своите теми, да рискуват, да растат заедно със своите ученици.

Подобни практики не са универсални шаблони – те са покана към всеки учител да създаде своя собствена пътека. Но за да се случи това, системата трябва да създава условия: на доверие, на подкрепа, на смисъл и на видимост. Само тогава включването ще престане да бъде „инициатива“ – и ще се превърне в основна характеристика на доброто училище.



ПРЕДОСТАВЯНЕ НА УСЛУГИ И ДОСТЪП ДО ПРАВА: КОНКРЕТНИ МОДЕЛИ НА ДОСТАВЧИЦИ НА УСЛУГИ

РАЛИЦА ПОПОВА

Гарантирането на достъп до социални и образователни услуги е ключово условие за изграждане на приобщаващо общество, основано на принципите на многообразие, равнопоставеност и включване. Особено в уязвими общности – отдалечени села, квартали с високи нива на бедност или места с етнически и културни различия – качественото предоставяне на услуги е определящо за упражняването на основни човешки права, включително правото на семеен живот, образование, здраве и участие.

Подкрепа за семействата като превенция на раздяла на семейства

Добре планираните и ефективно изпълнени социални услуги могат да имат превантивен ефект – например да предотвратят раздялата между дете и семейство.

Един от ключовите фактори в този процес е **подобряване на капацитета на родителите** – чрез работа със семейството още при първите признаци на затруднение.

Пример за това са услуги, насочени към родителски умения и ранно детско развитие, предоставяни в общностни центрове. Когато родителите получат навременна подкрепа, обучение, достъп до информация и пространство за взаимодействие с децата си, те развиват увереност и умения, които намаляват риска от изоставяне, negliжиране или насилие.

Партньорски модели от малки населени места без детски градини

В села, в които няма действащи детски градини, децата са поставени в неравностойна позиция още от ранна възраст. В тези населени места в партньорство между НПО и община се създават **общностни центрове за игра и учене**, които обхващат деца от 2 до 6 години и техните родители. Моделът е адаптиран от **TOY hubs** на Международната асоциация „Стъпка по стъпка“ и **Елементът игра®** на **RISE**. Тези общностни центрове предоставят:

- Пространства за игра и образователни занимания;
- Групови и индивидуални срещи с родители;
- Работа по теми като емоционална интелигентност, здравословно хранене и грамотност;
- Срещи с ролеви модели и културни дейности, които уважават груповата идентичност на общността;
- Консултации на родители от специалисти.

В центровете често работят родители, представители на общността, които, подпомагани от различни специалисти, предоставят услуги за ранно детско развитие. По този начин се предоставя навременна услуга, подпомага се ангажираността на местните родители и не на последно място се осигурява заетост на родителите от малки населени места, които трудно намират работа. Така не само се осигурява достъп до услуги за ранно развитие близо до дома, но и се изгражда по-голямо доверие в общността, взаимност и устойчивост на услугите. Още по-важно е, че грижите се предоставят от представители на общността, които познават семействата и средата, в която растат децата, говорят техния език и са част от културата им.

Общините са ключов партньор в изграждането на услуги, които отговарят на реалните нужди на местното население. В малки общини, в които няма неправителствени организации, работещи по темата, самите общински администрации се превръщат в основния, а понякога и единствен доставчик на услуги.

Прилагането на принципа „услугите да отиват при хората“ включва:

- **Мобилни екипи**, които предоставят социални и здравни консултации в отдалечени райони;
- **Местни центрове за обществена подкрепа**, които комбинират социална, психологическа и образователна помощ;
- **Обучения и супервизия на местни екипи**, за да се гарантира качество и чувствителност към многообразието.

В някои общини функционират междусекторни екипи, включващи представители на образование, социални дейности и здравеопазване, които обсъждат случаи и намират съвместни решения. Този подход намалява риска от изпадане в „сивата зона“ на системата и подобрява координацията между институциите.

Примери от Община Луковит: пилотни услуги, финансирани от ЕСФ

Община Луковит е сред активните доставчици на социални услуги, които прилагат иновативни и интегрирани подходи за подкрепа на уязвими групи, особено семейства с деца, живеещи в бедност, в малки населени места и в ромска общност.

През последните години общината реализира поредица от проекти, финансирани от Европейския социален фонд чрез оперативните програми „Развитие на човешките ресурси“ и „Наука и образование за интелигентен растеж“. Тези проекти стартират като пилотни инициативи, но постепенно се превръщат в устойчиви услуги, интегрирани в местната социална инфраструктура.

Чрез проект „Социално-икономическа интеграция в Луковит“ се предприеха комплекс от мерки за приобщаване на уязвими групи като субсидирана

заетост, образователна подкрепа и социални услуги. Разкрит е Център за обществена подкрепа в кв. „Изток“, където работи мултидисциплинарен екип. Най-важното условие за качествена социална услуга е тя да е достъпна и да се предоставя от специалисти, които познават общността, нуждите и специфичните предизвикателства. В рамките на проекта беше осигурена заетост на 56 лица от ромската общност, а чрез допълнителни занимания и езикови обучения се подпомагат над 790 ученици и 400 родители. Назначени са пет образователни медиатори, които улесняват достъпа до образование и подкрепят преодоляването на негативни стереотипи.

С проект „Заетост и общностна работа в села в община Луковит“ се приложи интегриран подход, съчетаващ дейности за подобряване на достъпа до заетост, подобряване достъпа до социални и здравни услуги и развитие на местните общности и преодоляване на негативните стереотипи. В три села – Дерманци, Бежаново и Ъглен е осигурена субсидирана заетост за 14 лица от уязвими групи. Разкрит е Общностен център за ранно детско развитие и родителска подкрепа в с. Дерманци, с изнесени работни места в другите две села. Центърът предоставя почасови услуги за деца и родители, включително консултации с психолог, социален работник, медицинска сестра и акушерка. Чрез дейността „Кинообразование“ се документират добри практики и се стимулира критическото мислене и ангажираността сред участниците.

Проект „Социално приобщаване в община Луковит“ комбинира социални, психологически и здравни консултативни услуги със субсидирана заетост за родители, които отглеждат децата си вкъщи. В селата Беленци и Петреване са разкрити изнесени общностни центрове, където се предоставя почасова грижа за деца от 1 до 6 години. Родителите се включват като детегледачи и хигиенисти, а специалисти по ранно детско развитие, психолози и юристи провеждат обучения и консултации, вкл. по програмата „Елементът игра“® на RISE – България.

В с. Карлуково, населено място в общината без детска градина, е разкрит Център за ранно детско развитие по проект „Социално приобщаване в Карлуково“. Центърът също предлага почасова грижа за деца, консултации с психолог, медицински специалисти и социален работник. Назначени са общностен работник, детегледачи и хигиенисти, всички от местната общност. ,

Услугите са насочени към активиране на неактивни родители и подкрепа на деца в риск.

Проект „Бъдеще за децата в община Луковит“ предлага консултативни услуги за деца от семейства в уязвимо положение. Осигурена е патронажна грижа за деца до 3 години, интегрирани здравно-социални услуги и педагогическа подкрепа. Провеждат се информационни кампании и срещи с родители по теми като ранни бракове, здравна профилактика и семейно планиране. Надграждане на дейността на създадените центрове за учене и игра на деца 1–6 години, проектът обхваща пет населени места: селата Беленци, Петревене, Бежаново, Дерманци и гр. Луковит.

Ролята на НПО в отговаряне на специфични нужди

Неправителствените организации често играят ролята на иноватори – те пилотират нови модели на работа, разработват материали, провеждат обучения и създават доверие в общността. Особено по чувствителни теми като дискриминация, домашно насилие, родителство или права на деца, организациите имат капацитет да работят гъвкаво, близо до хората и с подход, съобразен с културните особености.

Пример за добър модел е предоставянето на **семеино-консултативни услуги в ромски квартали** чрез обучени медиатори и експерти по социална работа, които говорят езика на общността, познават контекста и могат да посредничат при конфликт или недоверие към институции.

Примери за услуги, изпълнявани от неправителствени организации

Ролята на СНЦ „Бъдеще за децата“ Казанлък като доставчик на комплексни услуги

Сдружение „Бъдеще за децата“ е доставчик на няколко социални услуги, чиято мисия е превенцията на семейни кризи и включването на маргинализираните групи в общностния живот. Услугите на организацията включват подготовка и управление на „Детски къщи“ по програмата „Сигурен старт“, семейни консултации, посредничество при институционални процедури и социалното предприятие „Бисквитките“.

Този мултидисциплинарен портфейл позволява на специалистите да подхождат към всяко семейство като към уникален случай, нуждаещ се от съчетание от превенция, подкрепа и социално приобщаване.

Програмата **„Сигурен старт“** стартира през 2018 г. с подкрепата на Фондация „Лале“ и Фондация ОУК по програма **„Силата на семейството и общността“**. Първата Детска къща беше изградена в с. Горно Черковище, където родителите и децата получават психологическа, педагогическа и правна подкрепа. В средата на 2021 г. партньорството с Община Казанлък позволи разширяване на мрежата с още три къщи – две в малки населени места и една в близост до ромския квартал. Така програмата стана достъпна за повече семейства, включително и за тези, които традиционно остават извън обсега на социалните и образователни услуги.

В рамките на „Детски къщи“ специалистите работят превантивно – идентифицират рискови фактори и в ранния етап насочват семействата към лечебни заведения, образователни институции или към специализирани програми. Родителите получават и индивидуализирани консултации за възпитание, участват в групови срещи и обучения за повишаване на родителските умения и получават съдействие при попълване на документи и срещи с институции. По този начин неизбежните конфликти и недоразумения се овладяват навреме, преди да заплашат целостта на семейството.

В детските къщи родителите намират безопасно и приятелско пространство, където могат:

- да получат съвети и консултации за отглеждането и развитието на своите деца;
- да се запознаят с правата си и начините да ги упражнят;
- да участват в занимания и обучения, които повишават родителските умения и увереност;
- да споделят трудности и да получат емоционална подкрепа от специалисти и други родители.

Детските къщи премахват и бариерите между семействата и институциите. Те:

- осигуряват близост – услугите са на място, без нужда от пътуване и допълнителни разходи;

- посредничат между родителите и институциите – придружават, съдействат за попълване на документи, разясняват процедурите на разбираем език;
- насочват към здравни, социални и образователни услуги, като помагат на родителите да знаят и отстояват правата си;
- работят превантивно – проблемите се установяват и решават навреме, преди да доведат до по-сериозни последици за децата.

Особено важно е, че детските къщи достигат до семейства от маргинализирани квартали и малки населени места, за които иначе достъпът до услуги и права е ограничен. Там, където институциите са далеч, а недоверието – високо, къщите стават мост, който свързва семействата със системата за закрила, образование и здравеопазване.

Промяната, която се забелязва на места, в които действат къщите:

- **При децата** – по-добра подготовка за детска градина, развитие на социални, когнитивни и емоционални умения. Ранно установяване на увреждания и затруднения в развитието.
- **При родителите** – подобрени родителски умения, нарастваща ангажираност, по-активно търсене на решения, по-голяма сигурност в ролята им на родители.
- **В общността** – повишено доверие към социалните услуги, активизиране на местни ресурси и по-голяма солидарност.

Раздялата на деца и семейства – проблеми и предизвикателства

Разделянето на дете от семейството е една от най-драстичните мерки в системата за закрила и трябва да се прилага само като крайна стъпка. Въпреки това данните от последните години показват устойчиво високи нива на настаняване на деца извън семейната среда. През 2023 г. отделите „Закрила на детето“ към Дирекциите за социално подпомагане са получили 34 027 сигнала за деца в риск. По тях са отворени 7 159 случая, като в 1 959 случая децата са били изведени от семейството си и настанени при близки, в приемни семейства или в центрове за настаняване от семеен тип.

Изследване на Коалиция „Детство 2025“ и Ноу-хау център за алтернативни грижи към Нов български университет показва, че причините за тези интервенции са разнообразни и често комбинирани.

Най-често срещаните фактори (в 22% от случаите) са бедност и безработица в семейството, както и заболяване на родител, което пречи на полагането на адекватни грижи. Следват нисък социален и образователен статус и конфликти в семейството. Едва 1% от случаите са свързани със злоупотреба с дете, а 6% – с нежелана бременност. Допълнителни данни показват, че в 34% от случаите децата са изведени заради „неадекватни родителски грижи“, а в 26% – поради изоставяне. Това означава, че над половината от настаняванията са резултат от недостатъчен родителски капацитет, а не от пряка заплаха за живота или здравето на детето.

Проблемът е, че социалните услуги често не предоставят достатъчна подкрепа за родителите, за да развият уменията си и да преодолеят трудностите. Те се свеждат основно до материална помощ или краткосрочни консултации, без задълбочена работа за изграждане на родителски капацитет, емоционална устойчивост и социална интеграция. Социалните работници нерядко не са подготвени да работят в сложния контекст на бедност, културни различия и травма. В резултат на това решенията понякога функционират повече като наказание, отколкото като подкрепа – което води до нови проблеми: травма за детето, загуба на доверие в институциите и маргинализация на семейството.

За да се промени тази практика, е нужно социалните услуги да се трансформират от реактивни към превантивни, от материални към капацитетно-ориентирани. Когато се инвестира в изграждане на родителски умения, посредничество и културно чувствителна подкрепа, рискът от раздяла намалява значително. Така се запазва семейството като естествена среда за развитие на детето – по-хуманен и по-ефективен подход.

Добри примери дават НПО и общини като Казанлък и Луковит, които показват, че когато се предоставят навременни, достъпни и качествени услуги в общността – включително работа с родители и развитие на техния капацитет – вероятността от разделяне на дете и семейство чувствително намалява. Родителите получават обучение, консултации и подкрепа, а децата – грижи и достъп до образование още от ранна възраст, което изгражда устойчив модел на превенция.

В заключение, социалните услуги, които отчитат културното многообразие, социалния контекст и индивидуалните нужди на семействата представляват не просто институционална подкрепа, а активен инструмент за изграждане на справедливо и приобщаващо общество. Те са пример за добра практика, която показва, че ефективните услуги:

- уважават културните, езиковите и религиозните различия, като ги приемат не като пречка, а като ресурс;
- включват самите ползватели – родители, деца, младежи – в планирането, реализацията и оценката на услугата, като така повишават нейното качество и релевантност;
- са гъвкави и адаптивни към променящите се условия – икономически, демографски, здравни – и реагират своевременно на нововъзникващи нужди;
- осигуряват устойчивост чрез активно местно участие, изграждане на капацитет и обучение на кадри от самата общност, което създава доверие и дългосрочна ангажираност.

Услугите за подкрепа на деца и семейства не са само въпрос на институционална структура или нормативна рамка – те са израз на подход, отношение и ангажимент към осигуряване на равнопоставеност. Когато специалистите работят с внимание към различията, с уважение към идентичността на всяко семейство и с готовност за диалог, тогава се изгражда среда на доверие, съпричастност и реално включване.

Истинското включване не се постига чрез универсални решения, а чрез индивидуализиран подход, който признава и отговаря на многообразието от житейски обстоятелства. Качествените социални услуги не само повишават качеството на живот – те предотвратяват тежки последици като раздяла между дете и родител, отпадане от образователната система, хронична бедност или социална изолация. Те създават възможности за развитие, за принадлежност и за изграждане на устойчиви семейства и общности.

В този смисъл, социалните услуги са не просто реакция на нужда, а проактивна инвестиция в човешкия потенциал – особено когато са изградени върху принципите на равнопоставеност, многообразие и включване.



ЗАЕДНО РАЗЛИЧНИ: МНОГООБРАЗИЕТО И ПРИОБЩАВАЩИЯТ БИЗНЕС В БЪЛГАРИЯ

ВЕСИ ДЕЯНОВА

Въведение

Многообразието, равнопоставеността, приобщаването и принадлежността (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging – DEIB) отдавна не са само част от езика на правозащитните организации. В глобален мащаб компаниите все по-често осъзнават, че DEIB е стратегически въпрос, който влияе върху тяхната конкурентоспособност, устойчивост и достъп до пазари и таланти. Според изследване на McKinsey (2020), организациите с по-високо ниво на полово и етническо многообразие в управлението имат съответно с 25% и 36% по-голяма вероятност за над средни финансови резултати. В същото време, все по-често културният и житейски опит на служителите се разглежда не просто като въпрос на равни възможности, а като стратегически актив – ресурс, който носи уникални решения, иновации и по-добро разбиране на пазарите. Когато този потенциал остава неизползван, организациите реално губят конкурентно предимство.

В българския контекст развитието на DEIB е по-бавно. Исторически и културни фактори, както и сравнително ниската обществена чувствителност към темите за дискриминация и равни права, водят до по-плахо прилагане на подобни политики (Доклад „Многообразие, равнопоставеност, приобщаване в България“, 2023).

Въпреки това няколко тенденции оказват съществено влияние върху бизнеса:

- Европейското законодателство вече поставя конкретни изисквания – например Директивата за баланса между половете в управителните органи (Европейска комисия, 2022), както и условия в програми като Horizon Europe и Erasmus+, които задължават организациите да имат планове за равнопоставеност;
- Международните инвеститори все по-често изискват отчетност по ESG (Environmental, Social, and Governance) критерии, където DEIB е важен елемент от социалния компонент;
- Мултинационалните компании пренасят своите глобални практики в българските си офиси и задават нови стандарти за пазара на труда;
- Общественото внимание и репутационният риск също играят роля – компании без приобщаващи политики рискуват да бъдат възприемани като остарели и непривлекателни работодатели (AmCham Bulgaria, 2023).

Тези фактори показват, че DEIB вече не е „доброволна инициатива“, а стратегическа необходимост.

Основни предизвикателства пред бизнеса в България

Развитието на DEIB у нас среща редица пречки, дълбоко вкоренени както в обществото, така и в бизнес средата.

Една от тях е културната среда и устойчивите стереотипи. В обществото все още се срещат предразсъдъци към етнически малцинства, ЛГБТИК+ хора и хора с различни възможности. Тези нагласи неминуемо се пренасят и на работното място. В редица компании липсват ясни политики за недискриминация, а когато съществуват, те често остават само формално разписани, без реално прилагане (Неделчев, 2024). Това подкопава доверието на служителите и създава усещане, че DEIB е формалност, а не автентичен ангажимент.

Регионалните различия също имат значение. Докато в София и големите градове темата набира популярност и все повече компании инвестират в свързани инициативи, в по-малките населени места картината е съвсем различна. Там бизнесът често е единственият работодател, но тези фирми рядко прилагат DEIB политики.

Това задълбочава социалното изключване и води до миграция на млади хора към по-големите центрове, където възможностите са повече.

Друг ключов проблем е липсата на капацитет и опит. Докато за големите международни компании е сравнително лесно да адаптират глобални практики, малките и средни предприятия – гръбнакът на българската икономика – рядко имат ресурс да инвестират в цялостни DEIB стратегии. Дори при наличие на желание, липсват знания и инструментариум за конкретни стъпки. Така усилията често остават на ниво „добри намерения“.

Не на последно място стои и въпросът за законодателството. България разполага с нормативна рамка за равнопоставеност и недискриминация, но прилагането ѝ е непоследователно. Контролът е слаб, а санкциите – редки (Неделчев, 2024). Това води до възприемане на изискванията като административна тежест, вместо като инструмент за създаване на приобщаваща среда. Формализмът обезценява самата идея за DEIB и я прави трудно разпознаваема като стратегическа полза.

Добри практики и примери

Въпреки предизвикателствата, българският бизнес вече показва редица примери за това как DEIB може да бъде приложено на практика.

Най-ясно това личи в международните компании, които пренасят глобалните си политики в българския контекст. Hewlett Packard Enterprise прилага програми за насърчаване на жените в технологичния сектор и съчетава тези усилия с обучения по несъзнателни предразсъдъци. Компанията инвестира и в менторски програми за млади лидери, включително от групи, които традиционно са по-слабо представени в технологиите. HPE също така развива силно структурирани групи на служители с общи характеристики или сходен опит (employee resource groups), сред които особено място заемат групите за подкрепа на хора с различни възможности. Чрез тях служителите намират общност, получават подкрепа и допринасят за по-добро разбиране на нуждите на колеги с различен житейски и професионален опит. По този начин многообразието се превръща не само в политика на компанията, но и в реална практика, която създава среда на принадлежност.

По подобен начин Lidl България развива вътрешни програми за развитие на жени в управлението, като паралелно организира обучения за приобщаващо лидерство, за да гарантира, че промяната не остава само на хартия, а се отразява в културата на организацията.

Друг важен източник на добри практики са организациите, които действат като мостове между бизнеса и уязвимите общности. Такава е фондация „Тръст за социална алтернатива“ (ТСА), която целенасочено свързва компании с конкретни групи – например роми или младежи в риск – като едновременно подготвя хората от тези общности с нужните умения и подпомага работодателите в процеса на тяхното наемане и интеграция. Подобен модел следва и Jamba, която работи за професионалното развитие на хора с различни възможности. Организацията предлага обучения, кариерни програми и посредници в свързването на участниците с бизнеса, като създава условия и за адаптиране на работната среда.

Дори малките компании, които разполагат с ограничени ресурси, намират креативни решения. Част от тях предлагат гъвкаво работно време или дистанционна заетост, за да улеснят родители или хора с различни възможности. Други въвеждат „семеино ориентирани“ политики, като допълнителни дни отпуск за родители на деца със специални нужди. Тези мерки невинаги изглеждат като големи стратегически промени, но в ежедневието на служителите имат огромно значение.

Понякога компаниите експериментират и с по-иновативни формати. Примери за това са тиймбилдинги с кауза – като работилници, в които екипите работят заедно с хора с различни възможности, или „живи библиотеки“, в които служителите имат възможност да „заемат“ истории от колеги с различен житейски опит. Подобни инициативи могат да изградят емпатия и да укрепят екипната култура, особено ако са част от по-широка стратегия. Но ако останат изолирани, рискуват да се превърнат в символични жестове.

В тази картина трябва да се спомене и Хартата на многообразието в България, инициирана от Diverse-BG. Тя представлява платформа за публичен ангажимент и за споделяне на опит между компании. Нейната сила е в създаването на пространство за диалог и сътрудничество, в което организациите могат да обменят практики, да изграждат партньорства и да намират вдъхновение за нови подходи.

За някои работодатели присъединяването към Хартата е първа стъпка към по-системно прилагане на принципите на DEIB, докато за други тя служи като средство за засилване на вече съществуващи инициативи и за повишаване на тяхната видимост.

DEIB и политика

Международният политически контекст оказва осезаемо влияние. През 2025 г. в Съединените американски щати бяха премахнати редица програми за многообразие и приобщаване във федералните институции. Това доведе до вълна от ребрандиране на корпоративни инициативи – от „DEIB“ към по-неутрални термини като „корпоративна култура“ или „талант и развитие“.

Тази динамика се пренася и в България. Местни офиси на международни компании често избягват директната употреба на DEIB и предпочитат „безопасни“ формулировки. Макар това да улеснява възприемането в по-консервативна среда, съществува риск фокусът да се размива и DEIB да бъде сведено до безобидна практика, лишена от стратегическа тежест.

Обучения и изграждане на капацитет

Пазарът за обучения по DEIB в България постепенно се разширява и вече не се ограничава само до международни програми, пренасяни от чуждестранни корпорации. Все по-често се появяват и местни инициативи, които предлагат на организациите по-дълбок и преживелищен подход. Един от най-добрите примери е фондация ТСА, която реализира програмата „OPEN“. Тя не е класическо обучение, а работилница, в която участниците преминават през процес на изграждане на доверие, емпатия и межкултурна интелигентност. Целта е да се насърчи екипна свързаност и мотивация, така че промените да не останат на ниво теория, а да се отразят в ежедневната динамика на организациите.

Друг подход идва от „Work It Out“ на Фондация „Глас“, които работят със средни и големи компании за изграждане на дългосрочни планове и политики. Те помагат на бизнеса да интегрира DEIB стратегически, така че многообразието и приобщаването да се превърнат в част от организационната култура, а не в еднократна инициатива.

Със своята програма „BELONGING“, организацията „Impact Drive“ поставя акцент върху културата на принадлежност – онази среда, в която хората не само присъстват, но и се чувстват истински приети и ценени. Обученията им насочват компаниите към конкретни организационни промени – от процесите на подбор до вътрешните комуникации и лидерските практики.

Сдружение „Съветът на жените в бизнеса в България“ от 2023 г. организира „Академия за многообразие, равнопоставеност и приобщаване“, чиято амбиция е да подготви ново поколение лидери, които разглеждат DEIB не като странична задача, а като стратегическа управленска отговорност. Академията комбинира теоретични модули, обмен на опит и практически проекти, така че участниците да могат веднага да прилагат наученото в своите компании.

Важно е да се отбележи, че често усилията са насочени към конкретни групи – ЛГБТИК+ хора, роми или хора с различни възможности. Това е естествен резултат от факта, че повечето неправителствени организации предлагат обучения на база своята експертиза и като услуга срещу заплащане. Така се появяват ценни, но фрагментирани инициативи, които поставят акцент върху отделни групи, вместо върху интегриран подход към DEIB.

Изследванията ясно показват, че обучението само по себе си не е достатъчно. Както отбелязват Deloitte (2023), трайна промяна настъпва само когато обучителните програми са съчетани със структурни мерки – от процесите на подбор и развитие до ясна отчетност, лидерски ангажимент и култура, която подкрепя ежедневно прилагане на принципите на DEIB.

Практически насоки

За да преминат от декларативни обещания към реална промяна, организациите се нуждаят от структуриран подход. Въвеждането на DEIB не е еднократно действие, а последователен процес, който изисква визия, ресурси и постоянство. Следните стъпки очертават практическа пътна карта, която може да се приложи както от големи корпорации, така и от малки и средни предприятия.

Формулиране на визия и стратегически ангажимент

Всяка инициатива започва с ясно осъзнаване „защо“ компанията предприема подобна стъпка.

Необходимо е ръководството да дефинира как DEIB се свързва с мисията и целите на организацията – дали става дума за по-добро привличане и задържане на таланти, за подобряване на екипния климат, или за отговор на изисквания от клиенти и инвеститори. Когато ангажиментът е формулиран писмено и включен в стратегическите документи, той се възприема по-сериозно. Важно е този ангажимент да се комуникира открито към целия екип, за да се подчертае, че промяната започва от върха на организацията.

Одит и включване на служителите

Следващата стъпка е да се направи реалистична оценка на текущото състояние. Това включва събиране на данни за състава на екипа, анализ на съществуващите HR политики, както и допитвания до служителите чрез анкети, интервюта или фокус групи. Така се разбира какви бариери съществуват и кои групи са недостатъчно представени. Включването на служителите в този процес е от ключово значение – те трябва да имат усещането, че гласът им е чул и че имат роля в изработването на бъдещата политика.

Определяне на цели, показатели и отчетност

На база на резултатите от одита е необходимо да се зададат ясни цели. Те трябва да бъдат конкретни и измерими – например процентно увеличение на жените на ръководни позиции, намаляване на разликите в заплащането между половете или осигуряване на достъпна работна среда за хора с различни възможности. Целите трябва да бъдат придружени от индикатори, които позволяват проследяване на напредъка. Отчетността е също толкова важна – ръководството следва редовно да информира за постигнатото, за да се поддържа доверие и мотивация.

Интеграция в бизнес процесите

DEIB няма да бъде устойчиво, ако остане изолирано в отдел „Човешки ресурси“. Необходимо е принципите на многообразието и приобщаването да бъдат интегрирани във всички ключови процеси – подбор, обучение, кариерно развитие, оценка на представянето, лидерски програми.

Например, обявите за работа могат да бъдат преразгледани, за да се използва по-неутрален език; при интервюта могат да се прилагат структурирани въпроси, които намаляват риска от предразсъдъци; при обучението може да се осигури равен достъп за всички. Само така DEIB се превръща в част от ежедневието на организацията, а не в допълнителен проект.

Обучения, ресурси и подкрепа

Обученията са важен инструмент, но имат ефект само ако са част от по-широка стратегия. Те трябва да бъдат регулярни, а не еднократни, и да развиват конкретни умения – разпознаване на предразсъдъци, приобщаващо лидерство, ефективна работа в разнообразни екипи. Наред с това организациите трябва да създадат устойчиви механизми за подкрепа: менторски програми, вътрешни консултанти или лица за контакт, както и онлайн ресурси. Така се гарантира, че наученото се превръща в практика, а не остава на нивото на теория.

Създаване на вътрешни общности

Вътрешните групи и мрежи за служители с общи характеристики или сходен опит са ефективен начин за изграждане на принадлежност. Те могат да бъдат фокусирани върху различни теми – подкрепа за родители, инициативи за жени в лидерството, подкрепа за служители с различни възможности. Такива общности дават пространство за обмен на опит и идеи, създават усещане за солидарност и улесняват връзката между ръководството и служителите. Дори малките компании могат да въведат подобни инициативи в по-неформален формат, което също има силен ефект върху културата.

Комуникация и прозрачност

Една от най-честите причини за провал на DEIB програми е липсата на ясна комуникация. Компаниите трябва да информират редовно за целите и напредъка си, като използват различни канали – вътрешни срещи, бюлетени, интранет. Външната комуникация е също толкова важна, защото показва на клиенти и партньори, че организацията поема отговорност. Прозрачността изгражда доверие – както вътре, така и извън компанията – и помага да се избегне усещането, че DEIB е просто маркетинг.

Мониторинг, оценка и развитие

DEIB е процес, който трябва да бъде редовно преглеждан и надграждан. Мониторингът включва събиране на количествени данни (например разпределение по пол и възраст, разлики в заплащането) и качествени измерители (чувство за принадлежност, удовлетвореност от работната среда). На база на тези данни компаниите могат да коригират подхода си, да засилват успешните практики и да отстраняват проблемите. Важното е DEIB да се разглежда като дългосрочна инвестиция, която изисква постоянство и готовност за учене.

Заключение

DEIB в българския бизнес вече не може да се разглежда като жест на добра воля или като мимолетна тенденция. Той е стратегическа необходимост, свързана с конкурентоспособността, устойчивостта и способността да се привличат и задържат таланти.

Предизвикателствата – културни нагласи, липса на капацитет и формализъм в закона – остават сериозни. Но примери от международни компании, „мостови“ организации и малки бизнеси показват, че промяната е възможна.

Истинската трансформация ще настъпи, когато DEIB престане да бъде кампанийна инициатива и стане системна политика, интегрирана във всеки аспект на бизнеса. Време е компаниите в България да гледат на DEIB не като на разход, а като на инвестиция – в хората, в бъдещето и в собствената си устойчивост.



ЗАКОНИ С УЧАСТИЕ: КАК ПРАВИЛАТА СТАВАТ ПО-СПРАВЕДЛИВИ, КОГАТО ВСИЧКИ УЧАСТВАМЕ?

НЕДЕЛЧО НЕДЕЛЧЕВ

Защо този обзор си струва да бъде прочетен?

Този текст не е просто преглед „на буквата на закона“ – тук ще видите как промените стигат до хората, кой участва в тях и къде гласовете на засегнатите още не се чуват достатъчно. Разглеждаме и два конкретни казуса, които казват много с малко: правото на лична карта и служебен адрес и достъп до здравеопазване за уязвими групи, решени с активната роля на фондация „Тръст за социална алтернатива“ и Фонд „Мечтата на Таня“. И двете теми показват защо доброто законодателство започва с реални истории и завършва с по-добър живот.

Промените в правилата: какво се случи в законите ни – и защо това има значение

ПРЕДИСТОРИЯ

До 2011 г. адресната регистрация се извършва свободно по заявление от лицето, без допълнителни условия и ограничения, като основната ѝ функция е да осигурява кореспонденция с органите на държавната и местната власт и достъп до права и услуги. През 2011 г., във връзка с промени в изборното законодателство, в Закона за гражданската регистрация се въвеждат първите допълнителни изисквания – представяне на документ за собственост или договор за ползване на имота за жилищни нужди, както и писмено съгласие от собственика.

Малко по-късно същата година със законодателни промени правомощието да определя адресите, на които може да се извършва регистрация, е възложено на кмета на общината, като така се създава Националният класификатор на постоянните и настоящите адреси. В резултат, адресната регистрация и съответно издаването на лични документи започват да зависят не само от заявлението на лицето, а и от това дали посоченият адрес фигурира в класификатора.

През 2012 г. законодателството допуска по-широк кръг документи за регистрация и въвежда облекчения за определени категории лица, което представлява опит за смекчаване на въведените ограничения. Въпреки това, периодът 2011–2012 г. съвпада с изтичането на валидността на голям брой лични карти, издадени през 2001-2002 г., което поставя в затруднение лица, които вече не могат да регистрират адрес съгласно новите изисквания – особено ако предишният им адрес не фигурира в класификатора или не могат да представят нужните документи. Така някои от тях не успяват да подновят личните си документи, а техните деца, навършващи 14-годишна възраст в този период, също остават без възможност да получат лична карта, тъй като регистрацията им зависи от тази на родителите. От този момент нататък групата на лицата без лични документи започва да се увеличава ежегодно. В крайна сметка промените от 2011-2012 г. обвързват адресната регистрация с комплексни въпроси, свързани със собствеността, законността на имотите и взаимоотношенията между обитателите, което води до ограничаване на правото на лицата да получат лични документи и затруднява изпълнението на законовото им задължение да ги извадят. Това не само ограничава възможността им да упражняват редица граждански и човешки права, но на практика ги прави „невидими“ за институциите и обществото поради липсата на валиден личен документ.

Въвеждане на служебен адрес – Закон за гражданската регистрация (ЗГР)

- **Същност:** Служебният адрес е въведен с изменения в ЗГР през октомври 2024 г. Той представлява адрес на общински имот, определен от кмета на съответната община, на който служебно се извършва адресна регистрация на хора без възможност да се регистрират по реда на чл. 92 от ЗГР.

- **Нужда от промяна:** Хиляди хора, особено в уязвимо положение, остават без лични документи поради липса на законна връзка с адрес. Постоянният адрес е задължителен елемент от личната карта, а без нея човек няма достъп до здравеопазване, социални и административни услуги.
- **Ефект:** Законът решава част от проблема за хората, които не могат да представят договор за наем, акт за собственост или други документи, свързани с имота, в който реално живеят. Регистрацията на служебен адрес позволява издаване на лична карта, възстановяване на граждански и социални права и достъп до институции.
- **Социално значение:** Проблемът е дълбоко системен – според данни от МВР, над 75 000 души в България, живеещи на територията на страната, нямат валиден документ за самоличност. Много от тях са хора, живеещи в незаконни постройки, които не фигурират в Националния класификатор на адресите. Включването на служебен адрес е първа, но критично важна стъпка към тяхното правно и социално включване.

Адвокат Даниела Михайлова от сдружение „Инициатива за равни възможности“ посочва, че служебният адрес, въведен в Закона за гражданската регистрация (ЗГР), е необходим, тъй като постоянният адрес е задължителен елемент от личната карта и без него документ за самоличност не може да бъде издаден.

Тази ситуация засяга хора, които не притежават документ, свързващ ги с адреса на имот, където искат да се регистрират – нито документ за собственост, нито друг, даващ им правно основание за ползване на жилището. Пример за такъв документ е договор за наем или договор за ползване на социална или интегрирана здравно-социална услуга, въведен със Закона за социалните услуги през 2019 г. Законът предвижда възможност тези лица да подадат заявление до комисия по адресна регистрация, която трябва да направи проверка на място и да излезе със становище за регистрация по постоянен или настоящ адрес.

До февруари 2024 г. обаче правомощията на тези комисии, създавани със заповед на кмета, не са ясно регламентирани и не е определено какви документи могат да приемат. Поради това процедурата по чл. 92, ал. 8 от ЗГР не функционираше. Така много хора остават без регистрация, тъй като условието е адресът да фигурира в Националния класификатор, поддържан от ГРАО. Живеещите в незаконни постройки не могат да бъдат регистрирани.

Адвокат Михайлова дава пример от Ямбол – група бивши обитатели на съборения блок 20, които останали без дом. Повечето от тях нямат регистрация и лични документи от десет години. Сред тях е и млада майка с едногодишно дете – без документи, без удостоверение за раждане, без достъп до лекар, имунизации, социални услуги и образование. Това показва как липсата на личен документ води до лишаване от основни права още от раждането.

Подобен е случаят и в софийския квартал „Захарна фабрика“. Живущите там са били регистрирани на ул. „Суходол“ 3, но през 2021 г. този адрес бил изключен от класификатора. Хората нямат документ за собственост, а общината не създава комисия за регистрация. Според районния кмет засегнатите били около 40 души, но проверката показала, че броят им е над 200.

По данни на МВР, получени след заявления по Закона за достъп до обществена информация, в страната има около 122 000 души без валидна лична карта и още 120 000, на които никога не е издаван такъв документ, въпреки че са навършили възрастта. Част от тях са емигранти, но повече от 75 000 български граждани, живеещи в страната, са без документи. Това са предимно хора в уязвимо положение, които нямат собственост и не могат да докажат връзка с адреса си.

Адвокат Михайлова отбелязва, че има и случаи, когато промяната в закона не е достатъчна – например при хора, които не са получили лична карта между 14 и 18 години. Тогава идентификацията им трябва да бъде извършена от МВР. Обичайно полицаите проверяват на постоянния адрес, но човекът може да не живее там, което прави идентификацията невъзможна. Това води до забавяне на процедурите и до парадоксална ситуация: без лична карта не може да се промени адресната регистрация, а без регистрация не може да се издаде лична карта. Като пример е даден случай на млада жена в напреднала бременност, която след съдействие успява да получи лична карта. Това обаче решава само индивидуалния казус, а не системния проблем, който е повторяем.

Даниела Михайлова подчертава, че институциите трябва да работят съвместно и да синхронизират нормативната уредба. Сдружението от 11 години настоява за въвеждане на служебен адрес, за да имат всички хора документи и да не се лишават деца от права.

Въпреки това остава рискът служебният адрес да затрудни достъпа до социални и здравни услуги на най-уязвимите. А основната идея на измененията е документът за самоличност да помага за преодоляване на бедността и социалното изключване.

Законодателни реформи в здравеопазването (2022–2025)

- **Същност:** През последните години са приети редица законодателни промени в областта на здравеопазването, насочени към по-справедлив достъп, повишено качество на услугите и подкрепа за уязвимите групи. Основните направления са финансиране, достъп, болнична помощ и социално подпомагане.

Основни мерки и ефекти:

- **Финансиране:** Увеличен е държавният бюджет с над 1 млрд. лв. (2023–2024 г.), което позволи стабилизиране на болничната мрежа, особено в малките населени места;
- **НЗОК и електронизация:** Въведена е дигитализация на референтните тарифи и клинични пътеки, което цели да подобри прозрачността и ефективността;
- **Достъп до услуги:** Включени са безплатни профилактични прегледи за уязвими групи и задължение на работодателите да осигуряват здравни книжки;
- **Телемедицина:** Разширена е практиката на дистанционни консултации и е-рецепти – особено полезни за отдалечени региони;
- **Инфраструктура:** Модернизация чрез европейски фондове – над 500 млн. лв. за ремонти и апаратура;
- **Социални мерки:** Включват безплатни лекарства за пенсионери и деца, психично здраве, грижа за бездомни, неонатални програми и др.;
- **Предизвикателства:** Липса на медицински кадри в малки населени места, корупционни практики в обществените поръчки и изоставане на електронните услуги в селските райони. Без включване на местни общности и ясна отчетност, съществува риск от формализъм и неефективност.
- **Социално значение:** Повишената публична инвестиция в здравеопазването е значим ход към социална справедливост. Тя създава по-широк достъп до здравни услуги, но нуждата от включващи политики остава критична за преодоляване на регионалните и социалните неравенства.

Решението на Народното събрание за осигуряване на безплатни лекарства за инфекции за деца от 0 до 7 годишна възраст е огромно постижение и успех за дългогодишните усилия на групата неправителствени организации, застъпващи се за тази нормативна промяна в рамките на няколко последователни проекта, ръководени от фондация „Тръст за социална алтернатива“ (ТСА). Преди 10 години ТСА започна пилотирането на патронажната услуга **“Заедно – здраво бебе, здраво бъдеще” (Nurse-Family Partnership Program)** – една от най-ефективните програми за ранно детско развитие в света, насочена към уязвими семейства с малки деца.

В процеса на работа оценката на готовността на България да приложи програмата показва две съществени системни бариери, които ограничават очакваните положителни ефекти от подкрепата на младите родители, наблюдавани в други страни – липсата на достъп до пренатална грижа за всички бременни жени и липсата на достъп до лекарства за извънболнично лечение за децата, живеещи в бедност. В рамките на пилотния проект ТСА покрива тези разходи за семействата, които не могат си ги позволят. Натрупаният опит и данни за ефекта от подобрената грижа насочват усилията към дългосрочна промяна в политиките.

Още от 2021 г. група граждански организации, обединени под инициативата **„Цветно утре за нашите деца“**, започват активна работа за премахването на тези бариери чрез нормативни промени. Целта е не само да се гарантира превенция на сериозни заболявания и ненужни хоспитализации сред децата, но и да се осигури по-добро развитие и намаляване на хроничните заболявания в ранна детска възраст.

Инициативата и дейностите са част от проекта за подобряване на майчиното и детско здраве **„С грижа от 0 до 3“**, управляван от ТСА и финансиран от фондация „Отворено общество“ и Портикус. В процеса на застъпничество се включват фондация „Фонд ИГА“, сдружение ЛАРГО – Кюстендил, сдружение „Клуб на нестопанските организации – Търговище“, сдружение „Инициатива за равни възможности“ – София, Женско ромско сдружение „Хаячи“ – Нови Пазар и сдружение „Жажда за живот“ – Сливен. През септември 2024 г. към тях се присъединява Националната мрежа на здравните медиатори и СНЦ „Бъдеще“ – Ракитово, а застъпническите усилия се задълбочават в рамките на проекта „Мрежа с грижа от 0 до 3: Превенция на разделянето на семействата“, ръководен от ТСА и финансиран от Фонд „Мечтата на Таня“.

Чрез редица форуми, срещи, дискусии и комуникация с местни общности, медицински специалисти и представители на министерствата организациите аргументират необходимостта от промяната и работят за нейното приемане.

Проучването **„Когато децата плащат цената – публичното финансиране на лекарства за деца между солидарността и предразсъдъците“** е осъществено по инициатива на организациите част от “Цветно утре за нашите деца” с автор докторът по социология Венелин Стойчев. Според данните всеки втори родител в България е затруднен да покрива разходите за лекарства на децата си, а 14.4% от родителите са „силно затруднени“ от тези разходи. Средният годишен разход за осигуряване на лекарствени продукти за едно дете възлиза на 562.32 лева. През 2024 г. преките разходи на родителите за лечението на деца са общо над 1 млрд. лв., като от тях над 63 млн. лева са за антибиотици.

В същото време за изминалата година НЗОК е заплатила над 126 млн. лева за болнично лечение на деца. Близко 30 млн. лева са платени за децата на възраст от 1 до 3 години и над 20 млн. за децата под 1 година. През последните две години са извършени над 21 863 повторни хоспитализации на едно и също дете, от които близо 5 хил. на деца на възраст 1-3 години. Много от тези хоспитализации могат да бъдат предотвратени с навременно и адекватно лечение в домашна среда, стига родители да могат да осигурят нужните медикаменти. Според проучването, ако държавата инвестира в пакет от безплатни лекарства за всички деца до 7 г., би отпаднала необходимостта от една десета от детските хоспитализации.

Сашо Ковачев от Сдружение „Ларго“ /Кюстендил/ е сред основно действащите лица при промените в Наредбата за преглед на здравноосигурени бременни (която разширява възможностите за прегледи и изследвания на неосигурените бременни жени) и безплатните лекарства. „Системата все още отказва да работи и да прилага добри практики с работа на терен. Оценката на рисковете в уязвимите семейства не става от офиса. Държавата е превърната в административен офис, очаква се инициативата, сигналът да дойде от човека“, отбеляза той и допълва: “Така не се стига до реална превенция и оценка на нужната подкрепа”.

След дългогодишни усилия, през март 2025 г. Народното събрание с голямо мнозинство прие изменение в бюджета на НЗОК за 2025 г., с което се

предвижда касата да покрива лекарствени продукти по лекарско предписание за домашно лечение на остри инфекциозни заболявания, включително антибактериални средства за деца до 7 години.

Реимбурсирането ще обхваща антибиотици, кортикостероиди и лекарства за остри вирусни инфекции, изписвани с електронна рецепта. Очакваните разходи са между 10 и 20 млн. лв., но според граждански организации значителна част от средствата може да бъде спестена чрез намаляване на усложненията и избягване на хоспитализации при децата.

Други важни законодателни промени през последните години

Транспониране на Европейския акт за достъпност

- **Същност:** Въвеждат се законови задължения за достъпност на средата за хора с увреждания – физическа и дигитална (уебсайтове, електронни услуги);
- **Нужда от промяна:** Преди промяната достъпът до обществени услуги за хора с увреждания е бил значително ограничен, което води до тяхното изключване от социалния и икономически живот;
- **Ефект:** Очаква се съществено подобрение на равнопоставеността и възможностите за участие на хората с увреждания във всички обществени сфери. Законът създава правен механизъм за санкции при неизпълнение;
- **Включващ процес:** Въвеждането на подобни норми следва да става с активно участие на самите хора с увреждания, техни организации, архитектурни специалисти, ИТ експерти, доставчици на услуги и местни власти. Подобрение е възможно чрез създаване на публични форуми и работни групи с реална роля във вземането на решения.

Изменения в Закона за равнопоставеност на жените и мъжете

- **Същност:** Законът е изменен с цел въвеждане на Директива (ЕС) 2022/2381, която изисква по-равномерно участие на жените в ръководните позиции – както в публичната администрация, така и в частния сектор;
- **Нужда от промяна:** Данните сочат устойчиво подценено участие на жените в управлението, поради стереотипи, липса на стимули и институционални бариери;

- **Ефект:** Въвеждането на квоти и задължителни механизми за отчетност ще стимулира по-активното включване на жените, като по този начин ще се подобри представителството и ще се намали структурната дискриминация;
- **Включващ процес:** Женски организации, синдикати, академични среди и работодателски структури трябва да бъдат реално консултирани в процеса. Механизми като обществени обсъждания, пилотни програми и мониторинг от НПО сектора могат да гарантират, че мерките няма да останат проформа.

Уредба на престъпленията от омраза в Наказателния кодекс

Същност: Промени в Наказателния кодекс предвиждат по-строги санкции за престъпления, извършени на основа сексуална ориентация – т.нар. престъпления от омраза.

- **Ограничения:** Половата идентичност не е изрично включена сред защитените признаци, което създава правен вакуум за определени уязвими групи;
- **Ефект:** Въпреки че част от ЛГБТ+ общността получава правна защита, тя остава частична;
- **Включващ процес:** Диалог с общността, психолози, юристи и правоохранителни органи е от съществено значение. Законодателните решения трябва да се основават на реални случаи, данни от проучвания и мнения на засегнатите, за да се гарантира адекватност и ефективност.

Къде гласовете още не се чуват достатъчно - рискове от „проформа“ участие?

Наличието на правен формализъм като минимален срок, но без качествено включване, води до само до маркиране на участие на заинтересовани страни. Съществува риск от капсулиране на интерес, когато няма реално участие, водещото министерство може да консултира само с „удобни“ участници. Проблем, характерен за днешното цифрово общество е т.нар. дигитално изключване, което засяга хора без достъп до интернет или с ниска грамотност остават невидими. Недостатъчно развит е механизмът за обратна връзка, което се изразява в отсъствие на „какво приехме/отхвърлихме и защо“ и демотивира гражданите и НПО.

Кой пише правилата – и как да не останем извън скобите?

Законодателството в определени области се доближава до европейските стандарти (напр. по отношение на достъпността и половата равнопоставеност), но въпреки това се наблюдава политизиране на чувствителни теми (джендър, ЛГБТ+), ограничения в правната защита на някои групи (напр. лица извън брак), ниско ниво на обществена осведоменост относно дискриминацията и недостатъчно и реално включване на засегнатите страни при планиране на политики.

Няколко големи групи остават практически изключени от архитектурата на българския законодателен процес:

- **Роми.** Ограниченията за създаването на самостоятелно политическо представителство, критикувани от Европейския съд по правата на човека /European Roma Rights Centre/.
- **Хора с увреждания.** Формално „представени“ чрез няколко национално-представителни НПО, те продължават да участват в процеса по патерналистичен модел, който не гарантира реално съвместно създаване на политики /sjdr.se/.
- **Лица без гражданство.** Българското право им отказва правото да гласуват, да бъдат избирани и дори да членуват в политически партии /Statelessness Index/.

Тези примери разкриват системна пропаст между формалната рамка на участие и фактическото овластяване – без целенасочени механизми за достъп, подкрепа и представителство „качественият процес“ остава недостъпен за най-уязвимите.

Следващите стъпки към по-справедливи и включващи правила:

Законодателни и институционални действия

Народното събрание да създаде „служба за гражданско участие“, която управлява консултациите по депутатски законопроекти, публикува календар и следи за качеството на включването. Комисиите в Народното събрание провеждат „граждански панели“ при всяка ключова реформа (образование, здравеопазване, климат) – с участие на 50 случайно избрани граждани,

експерти и представители на засегнати групи. Такъв модел вече се прилага успешно в Ирландия, Германия и Франция – трае 30 до 60 дни и генерира добре обосновани препоръки.

Министерствата публикуват отговор на всяко получено становище до 30 дни след края на консултацията, включително ясно указание кое предложение е прието, частично прието или отхвърлено – с аргументи. Пример: при обсъждането на последните промени в Закона за гражданската регистрация през 2024 г. са получени 86 становища, но публичен отговор е даден само на 12 от тях (едва 14%).

Осведоменост и правна грамотност

Министерство на правосъдието, НПО и медии стартират кампания „Законът и ти“, включваща видео- и радиоразкази на реални хора, засегнати от законови промени (например служебен адрес, защита от дискриминация). Университети и научни центрове поемат ангажимент за ежегоден анализ на резултатите от консултациите и връщат обобщения на участниците.

Подкрепа за участие на уязвими групи

Министерски съвет създава Фонд „Мини-грантове за участие“, който покрива разходите на хора от отдалечени или уязвими общности за участие в консултации и обществени обсъждания. Областните управи и местни НПО организират местни „граждански консултативни съвети“ по актуални теми с фасилитиране и обратна връзка към националните институции.

Дигитална и офлайн достъпност

Държавна агенция „Електронно управление“ може да обедини всички консултации в единен „портал за участие“ до януари 2026 г., който обхваща и Strategy.bg, и парламентарните комисии, и позволява подаване на мнения чрез телефон, SMS или гласово съобщение. Това ще включи още 500 000 души, които иначе остават извън обсъжданията. Министерски съвет и ГРАО могат да внедряват SMS-известия за хора без смартфони – за нови законови инициативи, касаещи конкретни права и услуги.

Мониторинг и отчетност

Народното събрание приема индикатори за качеството на консултациите, които включват: законопроекти с ранна консултация, средна продължителност на обсъждане, брой участници, демографско разнообразие, % приети предложения, време за обратна връзка и други. От своя страна Министерският съвет представя „Годишен доклад до Народното събрание“ с данни по тези индикатори. Докладът се обсъжда публично през второто тримесечие на всяка година.

Капацитет и обучение - Институт по публична администрация провежда ежегодни „обучения за държавни служители“ по теми като фасилитиране, "език, четим за граждани", неутралност в анкетиране и онлайн модерирание.

Алтернативи за включване и солидарност

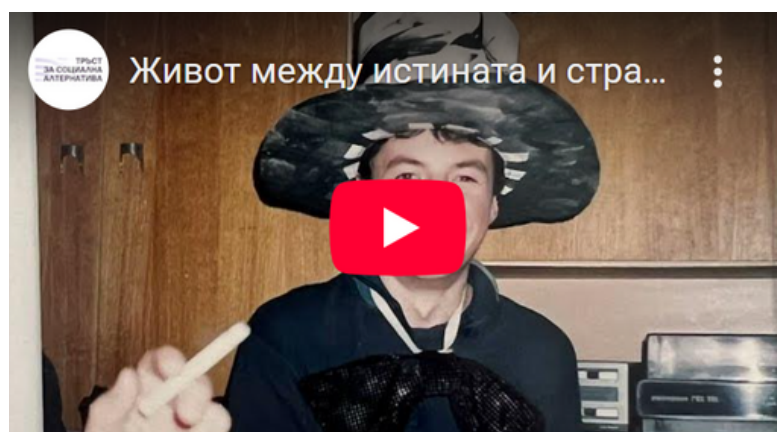
Граждани, активисти и НПО могат да бъдат посредници за други – като организират квартални срещи, събират мнения на хартиен носител и ги подават от името на хора без достъп. Пример: „Гласовете на махалата“ – формат за младежи, които интервюират свои съседи и изпращат обобщено мнение.

Местните библиотеки и читалища да станат „точки за участие“ – с публичен компютър и човек, който помага с формулиране и подаване на мнения. Програма с Министерството на културата.

Участието има смисъл, когато е живо

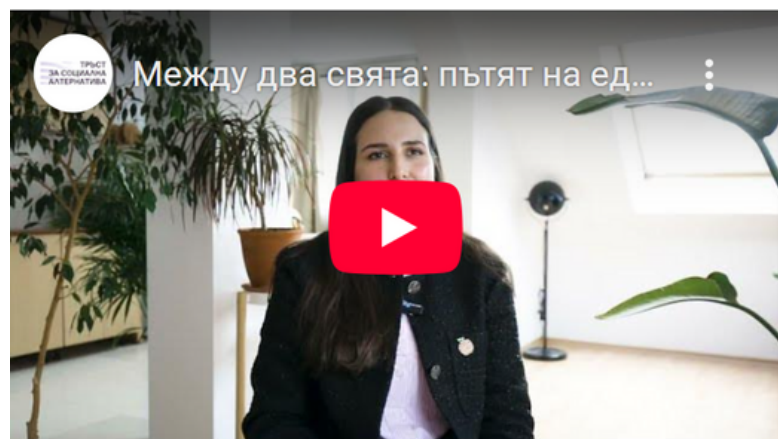
Добро участие не е просто отметка в графата „проведена консултация“. То е онова, което прави демокрацията истинска – с гласове, които се чуват, и решения, които отразяват реални нужди. Данните ясно показват: когато хората не се включват пълноценно, цената е висока – недоверие, протест, закони, които не работят на практика. България вече има добър старт – закони, дигитални инструменти, платформи. Но сега е моментът да направим следващата крачка: от формалност към съвместно създаване; от „процедура“ към разговор; от изключване към партньорство. С постоянна обратна връзка, по-добро фасилитиране и подкрепа за включване на всички групи, можем да създаваме политики, които наистина работят – и за хората, и за институциите. Това е пътят към доверие, устойчивост и по-справедливо бъдеще.

Филмите по-долу разказват истински човешки истории – на хора като нас и до нас. Те ни канят да видим света през очите на другия, да усетим неговата радост, болка и сила. Всеки филм е прозорец към различен живот, който ни напомня колко нужни са емпатията и разбирането. Понякога ни издигат над облаците, а понякога ни водят в тъмните ъгли на „различността“. Но винаги оставят следа.



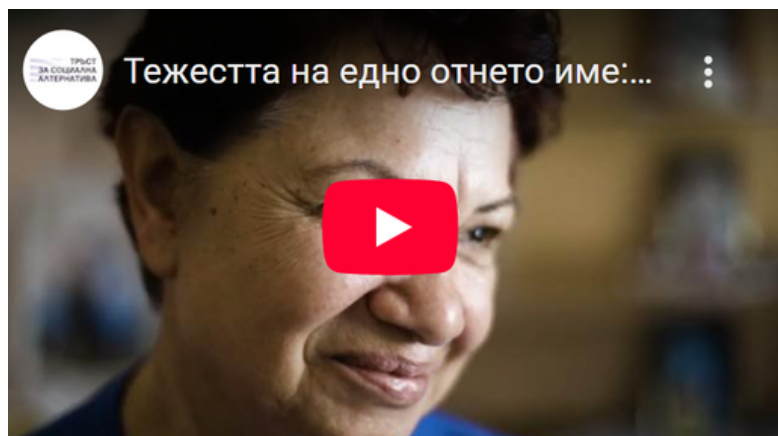
Владислав Петков споделя за първите си съзнателни спомени като гей човек – със страха, мълчанието и болката от непризнатата идентичност.

Той говори за живота, разделен на два свята – този, който показваш, и този, който мечтаеш да живееш, но не смееш.



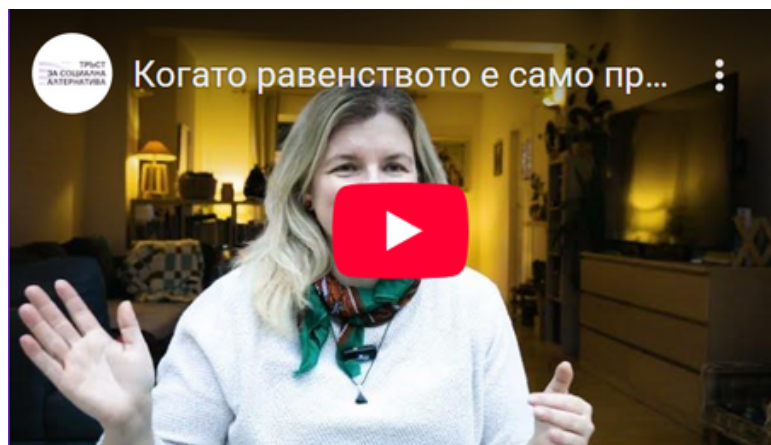
Мария Кривонозова разбулва илюзията, че ромските деца имат равни шансове. И постоянното търсене на отговора на въпроса „Достатъчен ли съм?“.

Тя споделя за трудностите и решенията си. Разказва за решаващата подкрепа на един учител за дете, което търси мястото си.



Смяната на името **Ремзие Хасанова** напомня за едно тежко минало. Няма извинение и среда, в която пострадалите да говорят без страх.

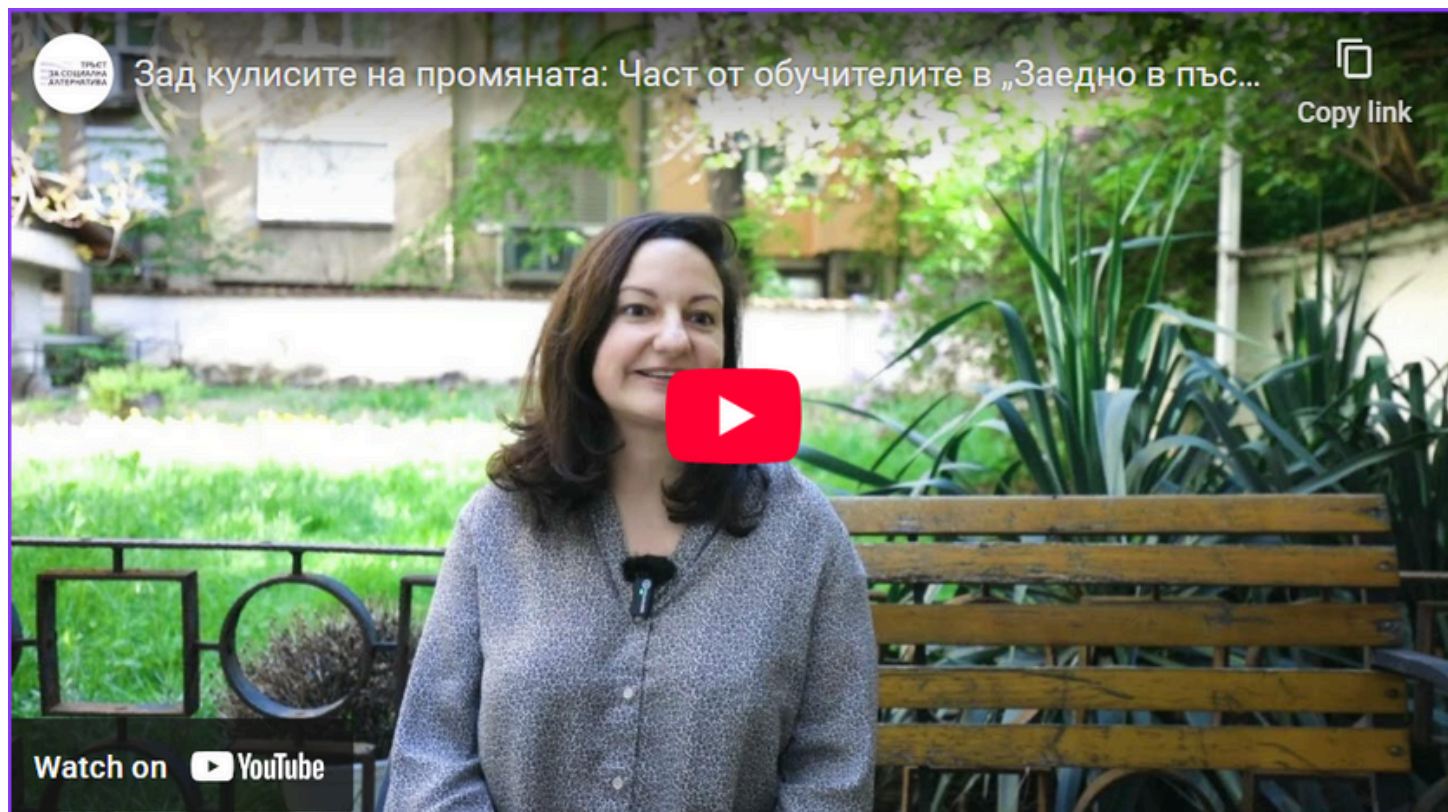
Мнозина носят травмата в тишина и пренебрежение. Болката на Ремзие е все още жива, както в деня, когато ѝ връчваха дипломата.



Мая Донева открива себе си, за да покаже през какво преминава една жена, само защото е жена. Днес равенството изглежда даденост, но трудностите често се натрупват незабелязано.

Мая говори за онези принципи и ценности, които различават свободния човек от този, който потиска.

Част от обучителите на „**Заедно в пъстър свят**“ разкриват какво означава да водиш хората през трудни разговори за стереотипи, привилегии и различия. Те говорят за усилията да създадеш среда на доверие и уважение, в която участниците могат да се изправят срещу собствените си предразсъдъци и болки. В това обучение не теорията е водеща, а преживяването – емоциите, които сближават, сблъсъците, които учат, и личните истории, които остават да живеят дълго след края на сесиите. Това е разказ на и за хората, които държат пространството отворено, за да може промяната да се случи.



Настоящата публикация е в рамките на проект **„Пътеводител за всеки ден: как да откриваме и възприемаме многообразието“**, чиято цел е да насърчи по-осъзнато отношение към социалната справедливост, привилегиите и културното многообразие.

Инициативата подкрепи професионалисти и експерти от гражданския сектор, учители, социални и здравни работници да преразгледат и рефлектират върху своите нагласи, за да повишат видимостта и свързаността с общностите, с които работят - в своето професионално, но и лично всекидневие. В рамките на проекта, финансиран от Фонд “Мечтата на Таня” и изпълняван от фондация “Тръст за социална алтернатива”, се осигуриха възможности за включване в обучения по програма „Заедно в пъстър свят“ за екипа на Фонда и неговите партньори. Бяха създадени възможности за професионални учещи се общности за обмен на опит и разработване на политики за многообразие, включване и равнопоставеност.

Проектът допринесе за по-голяма информираност и по-осъзнато отношение към многообразието, без да претендира за бързи или дълбоки промени в нагласите на участниците, а като основа за изграждане на постепенна и устойчива чувствителност в обществото по тези въпроси.



Библиография

AmCham Bulgaria (2023). Diversity, Equity & Inclusion in Bulgaria: Business Perspectives. American Chamber of Commerce in Bulgaria.

Deloitte (2023). Diversity, Equity, and Inclusion: The Future of Work. Deloitte Insights. Available at: <https://www.deloitte.com/>

Diverse-BG (2025). Харта на многообразието в България. Available at: <https://diverse-bg.eu>

Dobbin, F. and Kalev, A. (2016). Why Diversity Programs Fail. Harvard Business Review, July–August. Available at: <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>

European Commission (2022). Directive on Improving Gender Balance among Directors of Listed Companies. Brussels: European Commission.

European Roma Rights Centre, <https://www.errc.org/roma-rights-journal/ban-on-ethnic-political-parties-in-bulgaria-ruled-illegal-by-european-court.com>

Hewlett Packard Enterprise (2023). Diversity and Inclusion at HPE, HPE Bulgaria.

Lidl Bulgaria (2024). DEI Programme Implementation Report. Lidl Bulgaria.

McKinsey & Company (2020). Diversity Wins: How Inclusion Matters. McKinsey & Company. Available at: <https://www.mckinsey.com>

Scandinavian Journal of Disability Research, <https://sjdr.se/articles/10.16993.com>

Statelessness Index, <https://index.statelessness.eu/country/bulgaria>

Венелин Л. Стойчев, Когато децата плащат цената - публичното финансиране на лекарства за деца: между солидарността и предразсъдъците, Сдружение „Ларго“ Кюстендил, 2025 г. <https://we-care.bg/wp-content/uploads/2025/05/250214-doklad-bezplatni-lekarstva.pdf>

Всеки втори родител е затруднен да купува лекарства на детето си,
<https://www.mediapool.bg/vseki-vtori-roditel-e-zatrudnen-da-kupuva-lekarstva-na-deteto-si-news368656.html>

Даниела Михайлова и Дора Петкова – за служебните адреси, личните документи и порочните кръгове: <https://noise.getoto.net>,
<https://www.toest.bg/> <https://equalopportunities.eu/>

Доклад анализира достъпа до лекарства на деца от 0 до 3 години,
<https://iga-bg.org/bg>

Експерти и изследователи набелязаха основните предизвикателства пред политиките за подкрепа и превенция на раздялата на семействата,
www.we-care.bg

Здравословен старт за най-малките: нова обучителна програма за правилно хранене и захранване на деца от 0 до 1 година за родители,
<https://we-care.bg/news-and-events>

Неделчев, Н. (2024). Анализ на състоянието на равнопоставеността и многообразието в България. София: Български център за нестопанско право.

