

KA2 – Сътрудничество за иновации и обмен на добри практики
KA204 – Стратегически партньорства „Образование за възрастни“

KA2 – Сътрудничество за иновации и обмен на добри практики
KA204 – Стратегически партньорства „Образование за възрастни“

**Активни стратегии за предотвратяване и справяне със сексуално насилие на
работното място (ASTRAPI)**

2019-1-CY01-KA204-058414



**Помагало на учителя: Обучение за превенция и
справяне със сексуалния тормоз на работното място**

ЦЕНТЪР „ ОТВОРЕНО ОБРАЗОВАНИЕ“

СОФИЯ 2021



Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

Съдържание:

За кого е предназначено това помагало?	2
Основни определения.....	3
Модул 1 - Въведение в сексуалния тормоз.....	6
Модул 2 - Справяне с неравнопоставеността между половете, дискриминацията и социалните норми.....	18
Модул 3 – Всеобхватни превантивни дейности на работното място.....	34
Модул 4 - Политики, процедури и практики на работното място.....	40
Модул 5: Ефективни процедури за подаване на жалби, насочени към подкрепа на жертвите.....	46
Модул 6: Активни наблюдатели.....	51
Практически указания - разработване на курс за обучение за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз на работното място.....	54
Приложение - списък на необходима информация	58
„Поднесено на тепсия“ (Комикс за привилегиите).....	60

За кого е предназначено това помагало?

• Основната целева група са обучители (треньори), които са запознати с проблема за сексуалния тормоз на работното място и които имат опит като обучители. Предполага се, че те притежават основни умения за обучение и добре разбират проблемите на пола като цяло и по-специално на сексуалния тормоз. Те ще работят с представители на синдикатите, с участници с най-различни професии, с представители на службите за безопасност и хигиена на труда, с мениджъри по човешки ресурси, със служители. Участниците в обучението обикновено не са запознати с проблема за сексуалния тормоз на работното място или може да не го смятат за проблем.

• Това помагало е предназначено за помага на обучителите за провеждане на обучения за превенция и справяне със сексуален тормоз на работното място.

• Помагалото цели да помогне на учителя да използва ефективно трансформационния подход в работата си с различни целеви групи. Обучителите могат да следват структурата на помагалото, когато проектират и провеждат обучение, но дадената структура по никакъв начин не е обвързваща. В зависимост от целите и продължителността на обучението или потребностите на целевата група отделните модули могат да бъдат провеждани самостоятелно или да се комбинират. Водещ принцип при провеждането на обучение е гъвкавостта и съобразяването с потребностите на участниците.

Съдържание

Това помагало се основава на разработения по проекта АСТРАПИ от програма Еразъм „Наръчник за ефективно прилагане на политика за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз на работното място“ (www.openedubg.com). В помагалото се прилага набор от инструменти и методи на обучение от наръчника, в който е очертана трансформационна стратегия за борба със сексуалния тормоз на работното място наред с предоставянето на богата теоретична информация, както и примери за успешни политики за справяне с проблема.

Това помагало цели обучителите да разработят програми за обучение, които ще дадат възможност на участниците да работят ефективно по проблема за превенцията и справянето със сексуалния тормоз на работното място. Приетият от нас подход е на обучение, основано на участието, като се споделя и изследва опитът на участниците и се подкрепя развитието на саморефлексия. Целта е да помогне на обучителите да използват както своя опит, така и опита на групата и да се съобразяват с контекста на групова работа. Цел също така е да се развият уменията на обучителите, като им се предоставят ефективни техники и методи на работа, с които те може да не са запознати.

Как да се ползва помагалото?

Помагалото представя в различни модули как може да бъде проектирано и проведено цялостно обучение за сексуален тормоз на работното място. Модулите на обучение са в определена последователност, но обучителите могат да избират само някои модули, които най-добре отговарят на потребностите на участниците, степента на познаване на проблема и тяхната позиция в организацията – това са ключовите фактори, които определят съдържанието, подхода и продължителността на обучението.

Помагалото се състои от шест модули, които се подразделят допълнително на учебни сесии (дейности). Последният модул е посветен на организиране на обучения по сексуален тормоз.

Всеки модул е с определена продължителност, учебни цели, ключови аспекти и упражнения, които следва да бъдат проведени за постигане на учебните цели. Предложените упражнения в рамките на една дейност могат да служат като моделни за други модули.

Броят на участниците в обучението не трябва да надвишава 25 души.

Приложение предоставя необходимата информация и данни, които трябва да бъдат събрани за подготовка на учебния материал.

Основни определения

Това помагало трябва да се използва като ръководство за провеждане на обучение по сексуален тормоз и се основава на Наръчника за ефективно прилагане на политика за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз в света на труда. Инструментариумът представя основни материали и определения (вж. Речник). Най-важните концепции, които информират за учебните дейности, също са представени по-долу:

Активен наблюдател/наблюдател Наблюдател е някой, който пасивно става свидетел на сексуален тормоз. За да бъде активен наблюдател, който може да се намеси за прекратяване на сексуалния тормоз, работещият трябва да бъде обучен, подкрепен и насърчен да забелязва признаците на сексуален тормоз и да се намесва, за да го прекрати. В резултат на това активните наблюдатели могат да играят важна роля с намесите си за предотвратяване на сексуален тормоз и в подкрепа на лицето, което е обект (жертва) на сексуален тормоз на работното място. Обучението може да помогне за овластяване на колеги на жертвата да се намесват, за да предотвратят настъпването на насилие и тормоз. Изграждането на умения да бъдат активни наблюдатели помага на служителите да разпознаят насилието и тормоза и да знаят кога е подходящо и безопасно да се намесят.

Наблюдателят е човек, който пасивно става свидетел на сексизъм, сексуален тормоз или всякакви форми на тормоз, било то лично или онлайн.

Джендър/културен пол: Социално изградени характеристики на жените и мъжете. Ако индивидите или групите не отговарят на установените полови норми, те могат да бъдат изправени пред стигматизация, дискриминация и социално изключване. Полът се влияе от сексуалните норми и отношения, които включват стереотипи, ценности, нагласи, предположения и дейности, които обществото счита за подходящи за жените и мъжете. Това не са фиксирани роли и се променят с течение на времето и в различните общества и култури.

Насилието и тормоз, основан на пола, означава насилие и тормоз, насочени към лица поради техния физиологичен пол или културен пол (джендър) или засягащи непропорционално лица от определен пол или културен пол(джендър) и включва сексуален тормоз.

Неравнопоставеност между половете: Правна, социална и културна ситуация, при която физиологичният пол и/или културният пол определят различни права и достойнство за жените и мъжете, които се отразяват в неравностойния им достъп или ползване на права, както и поемането на стереотипни социални и културни роли.

Институционален сексизъм Институционалният сексизъм се отнася до дискриминация по пол, отразена в политиките и практиките на организации като управленски институции, корпорации, публични институции (училища, здравеопазване) и финансови институции.

Интерсекционалност: Пресичане и припокриване на различни основания за дискриминация, като например пол, раса, възраст, увреждане, миграционен статус, сексуална ориентация и полова идентичност. Кимберле Креншоу въвежда теорията и идеята, че когато става въпрос за мислене за това как продължават неравенствата, категории като пол, раса и класа, най-добре е тези неравенства да се разбират като припокриващи се и взаимно съставляващи, отколкото като изолирани и отделени една от друга.

Пол: Различни биологични и физиологични характеристики на мъжете и жените, като репродуктивни органи, хромозоми, хормони, генетични състояния и др. Полът определя дали човек е биологично мъж или жена.

Сексуалният тормоз Директивите на ЕС за равенство между половете определят сексуалния тормоз като специфичен вид дискриминация, при който нежеланото „вербално, невербално или физическо“ поведение е със „сексуален“ характер (Директива за стоките и услугите за пола, член 2, буква г); Директива за равенството между половете (преработена), член 2, параграф 1, буква г).

Работното място: Светът на труда надхвърля физическото работно място, като включва всички места, където се извършва бизнес, работни места и места за настаняване, свързани с работата пътувания, транспорт, осигурен от компанията, командировки и срещи извън работното място и свързани с работата социални събития, срещи с клиенти развлекателни събития.

За други определения вижте речника на Наръчника за превенция и справяне със сексуалния тормоз на работното място (с.63-67).

Стратегия за равенство между половете (2020 — 2025 г.)

Равенството между половете е основна ценност на ЕС, основно право и ключов принцип на Европейския стълб на социалните права .

Европейският съюз заема челно място в света по отношение на равенството между половете: 14 от 20-те най-добре класирани държави в света по въпросите на равенството между половете са държави — членки на ЕС

За съжаление напредъкът по отношение на равенството между половете не е нито неизбежен, нито необратим. Ето защо трябва да дадем нов тласък на равенството между половете. Въпреки че неравнопоставеността между половете в областта на образованието е почти премахната, продължава да има разлики по отношение на заетостта, заплащането, грижите, участието във властта и пенсиите. Твърде много хора все още нарушават принципа на равенство между половете чрез сексистки изказвания, подбуждащи към омраза, и като блокират действията за борба с насилието, основано на пола, и със свързаните с пола стереотипи. Насилието и тормозът, основани на пола, продължават да съществуват, при това на нива, пораждащи безпокойство.

Настоящата стратегия има за цел да се постигне равенство между половете в Европа, в която насилието и дискриминацията, основани на пола, както и структурното неравенство между жените и мъжете да останат в миналото. Европа, в която жените и мъжете, момичетата и момчетата, в цялото им многообразие , са равнопоставени.

Стратегията ще се прилага, като интерсекционалността (съчетаването на пола с други лични характеристики или идентичности, и как тези пресечни точки допринасят за уникалния опит по отношение на дискриминацията) се използва като хоризонтален принцип.

Без насилие и стереотипи

Всеки трябва да бъде в безопасност в своя дом, в своите близки отношения, на работното си място, на обществените места и в интернет. Жените и мъжете, момичетата и момчетата, в цялото им многообразие, трябва да са свободни да изразяват идеите и емоциите си и да следват изборията от тях образователен и професионален път, без ограниченията на стереотипните норми във връзка с пола.

Премахване на насилието, основано на пола

Насилието, основано на пола — или насилието, което е насочено срещу жена, защото тя е жена, или което засяга жените в непропорционална степен остава едно от най-големите предизвикателства пред нашите общества и е дълбоко вкоренено в неравенството между половете . Основаното на пола насилие във всичките му форми продължава да не се докладва в достатъчна степен и да се пренебрегва както в рамките на ЕС, така и извън него. ЕС ще направи всичко възможно, за да предотвратява и да се бори с основаното на пола насилие, да подкрепя и защитава жертвите на такива престъпления и да търси отговорност от извършителите за техните злоупотреби.

Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие — Конвенцията от Истанбул — е еталон за международните стандарти в тази област. ЕС подписа конвенцията през 2017 г., като окончателното присъединяване на ЕС към този акт е ключов приоритет за Комисията.

Ефективното предотвратяване на насилието е от ключово значение. Това включва образование на момчетата и момичетата от ранна възраст по въпросите на равенството между половете, както и подкрепа за изграждането на ненасилствени отношения. Освен това е необходим мултидисциплинарен подход сред специалистите и службите, включително в системата за наказателно правосъдие, службите за подкрепа за жертвите, програмите за извършителите и социалните и здравните служби. Борбата с насилието срещу жени и идеологиите, подкопаващи правата на жените, би могла да допринесе и за предотвратяване на радикализацията, водеща до насилнически екстремизъм и тероризъм.

Комисията ще създаде мрежа на ЕС за предотвратяване на насилието, основано на пола, и домашното насилие, която ще обедини държавите членки и заинтересованите страни с цел да се обменят добри практики, и ще осигури финансиране за обучение, изграждане на капацитет и услуги за подкрепа. От централно значение ще бъде предотвратяването на насилието, с акцент върху мъжете, момчетата и понятията за мъжественост.

За справяне с насилието и тормоза на работното място Комисията ще продължи да насърчава държавите членки да ратифицират Конвенцията на Международната организация на труда (МОТ) за борба с насилието и тормоза в сферата на труда, да прилагат действащите правила на ЕС за защита на работниците от сексуален тормоз и да повишават осведомеността на хората по тези въпроси. Като работодател Комисията ще приеме нова всеобхватна нормативна уредба с набор от превантивни мерки и мерки за реагиране, насочени срещу тормоза на работното място.

Борба със стереотипите, свързани с пола

Стереотипите, свързани с пола, са основна причина за неравенството между половете и засягат всички сфери на обществото. Стереотипните очаквания, които се основават на фиксирани норми за жените и мъжете, за момичетата и момчетата, ограничават техните стремежи, възможности за избор и свобода и следователно трябва да бъдат премахнати.

Свързаните с пола стереотипи допринасят значително за разликата в заплащането на жените и мъжете. Те често се съчетават с други стереотипи, като например основаните на раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, и това може да доведе до засилване на техните отрицателни последици.

Комисията ще стартира комуникационна кампания в целия ЕС за борба със стереотипите по отношение на пола. Тази кампания, със сътрудничеството на държавите членки, ще обхване всички сфери на живота с използването на интерсекционален подход и ще се съсредоточи върху ангажираността на младите хора. **Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите. Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020 — 2025 г.) COM/2020/152 final**

Модул 1 - Въведение в сексуалния тормоз

☞ **Продължителност: 5 часа**

Цели на обучението

- Да се разбере сексуалният тормоз като насилие, основано на пола, което се отличава с редица поведения, на които трябва да се обърне внимание;
- Да се разбере къде на работното място може да се изпита сексуален тормоз;
- Запознаване със законодателната рамка и политическите инструменти, регулиращи сексуалния тормоз на работното място;
- Да се разбере, че справянето със сексуалния тормоз трябва да бъде част от цялостен подход и отговорност на всяка организация.

Очаквани резултати:

- Повишаване на осведомеността; изясняване и разбиране на факторите за сексуален тормоз на работното място и;
- Разбиране на ключовите концепции за равнопоставеност.

☞ **Съдържание**

1. Какво представлява насилието на работното място?
2. Каква е правната и политическа рамка по отношение на сексуалния тормоз на работното място?
3. Какво определя цялостния подход за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място?

☞ **Целева група**

Работници и служители, синдикални представители и служители, мениджъри (всички равнища), мениджъри по човешки ресурси, равенство, приобщаване и разнообразие, служители по хигиена и безопасност на труда

Подготовка на водещия

- Запознайте се с нормативната рамка, която може да се приложи във вашата организация по отношение на сексуалния тормоз на работното място.
- Проверете за наличие на данни и документация на сексуален тормоз на работното място.

Вижте: Агенция на Европейския съюз за основните права, (2014) Насилието над жени: проучване в целия ЕС. Доклад за основните резултати, достъпен на <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report> и EIGE Index за равенство между половете: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/violence>

- Подгответе се за предубеденост и съпротиви на основата на стереотипни предположения от страна на някои участници.

Материали

Цветни стикери, кафява хартия, постери, табла за поставяне на стикери, книжно тиксо, флипчарт, цветни маркери, лаптоп с бимър.

Дейност 1. Какво представлява сексуалният тормоз на работното място?

Продължителност: 2 часа

Цели

- Да се проведе дискусия за поведението, представляващи сексуален тормоз, с участници, които могат да имат различни възгледи и личен опит.
- Да се постигне по-задълбочено и споделено разбиране за това какво представлява неподходящо сексистко поведение на работното място.

Ключови моменти

Сексуалният тормоз е форма на основано на културния пол насилие, която включва сексуално поведение, което е нежелано и обидно. Той включва поведение, което е физическо, психологическо, вербално и невербално и може да включва сексуално насилие и атака, включително изнасилване; нежелани искания за сексуални услуги и срещи; нежелано докосване; дебнене; произнасяне на сексуално обвързани коментари или

нежелано общуване със сексуален характер, включително показване или споделяне на снимки на актове на сексуално насилие и порнографски материали.

Сексуалният тормоз е форма на дискриминация, основана на пола. Тя може да включва поведение, което се основава на принципа на сделка (когато се предоставя услуга или се дава някакво полза или преимущество и/или когато сексуалният тормоз е условие за назначение или изпълнение на работата) и/или враждебна работна среда (действия или поведение, които създават неудобна работна среда).

Сексуалният тормоз може да засегне всеки работещ, въпреки че жените са непропорционално засегнати, а работещите, изправени пред множество форми на дискриминация и несигурност на работното място, често са изложени на най-голям риск от сексуален тормоз. Сексуалният тормоз може да бъде извършен срещу работещ поради неговия пол, сексуална ориентация, етническа принадлежност, раса, възраст, увреждане, наред с други основания за дискриминация.

Работното място включва не само физическото работно място, но и обществени и частни пространства, където се работи, например, когато работникът почива или се храни или използва санитарен възел; в случаите, когато работодател е осигурил настаняване; пътуването до и от работа; командировки, участие в обучения, събития или социални дейности; комуникации, свързани с работата чрез електронна поща и работа в облак. Светът на труда извежда на преден план безопасността на жените в обществените пространства, в транспорта, при нощния труд и когато домът е работно място.

Враждебната работна среда включва поведение, което води до унижителна, сплашваща или враждебна работна среда, като например разказване на шеги със сексуален характер, изолиране на жена на работното ѝ място, правене на коментари, които пречат на човек да работи. Директива 2006/54 / ЕО определя сексуалния тормоз като „всяка форма на нежелано вербално, невербално или физическо поведение от сексуален характер [...] целящо или водещо до нарушаване на достойнството на дадено лице, по-специално при създаването на сплашваща, враждебна, унижаваща или обидна среда.

Участниците следва да разберат, че сексуалният тормоз включва:

- всяко нежелано сексуално определено поведение от страна на началник/ръководител или колега:
- всяка предоставена услуга или предимство и/или когато сексуалният тормоз е условие за получаване или извършване на работа:
- всяко поведение, което създава сплашваща, враждебна или унижаваща работна среда за жертвата, но също и за колегите.

☞ **Подготовка на водещия**

- Подгответе слайд с информация и данни за сексуалния тормоз на работното място и, ако има данни за организациите, от които идват участниците (например, брой жалби).

- Подгответе слайдове или постери с форми на сексуален тормоз (вербални, невербални и физически форми на сексуален тормоз) и потенциалната места, където той може да бъде осъществен.

Упражнения

Първа стъпка: Какви поведения наблюдаваме в случай на сексуален тормоз на работното място? (групова дискусия: 40 минути)

- В групата нека участниците запишат на стикер или лист хартия пример за поведение, което те смятат за сексуален тормоз на работното място – 5 минути. Съберете стикерите и ги залепете на стената (флипчарта).

- Прочетете ги на глас и помолете участниците за разяснения, ако е необходимо. Обръщайте се към цялата група, избягвайте да питате директно човека, който го е написал даденото поведение.

- Групирайте стикерите в клъстери, например вербални, невербални и физически форми на сексуален тормоз. Залепете ги на дъската по два признака (нежелано сексуално определено поведение и поведение, което създава сплашваща, враждебна или унижаваща работна среда).

- Обсъдете ги с участниците и проверете дали са обхванати и двата аспекта на сексуалния тормоз (възмездяване и враждебна среда). Ако не, опитайте с примери да проверите общото разбиране (например, Колега прави много отрицателни коментари за жените, но коментарите не са сексуални. Това тормоз ли е?)

Втора стъпка: Представете идеята за континуум на сексуалното насилие (20 минути)

- Представете слайда „континуум на сексуалния тормоз, като подчертавате до каква степен неравенствата и нормите, основани на културния пол на работното място допринасят за различните форми на сексуален тормоз
- Подчертайте, че дори неподходящо поведение, което може да се счита за незначително, следва да среща противодействие. Данните показват, че сексуалният тормоз не засяга само жени, но и различни малцинствени групи.
- Обяснете, че континуумът може да се разглежда като представяне на ескалация на насилието. Дясната страна на таблицата съответства на по-слабо социално приемливо поведение. Видът насилие не може да измерва вредата, нанесена на жертвата, с изключение на сексуално насилие и изнасилване. Възприятието на тежестта на насилие е субективна и опитът на всеки е различен..

Целта не е участниците да обсъждат каква вреда е причинена, а да покажат, че дори поведението, считано за незначително (обикновено сексистки шеги), може да допринесе за недружелюбна и враждебна среда и в крайна сметка да представлява сексуален тормоз.

- Враждебната среда може да допринесе за поведение, считано за „нормално“, като по този начин улесни ескалацията на сексуалния тормоз.

- Приключете, като подчертаете, че сексуалният тормоз включва широк спектър от поведения и че възприятието на жертвата/получателя е ключът към оценката на това, което е нежелано, както и тежестта на причинената вреда.

Визуално	Вербално	Писмено	Допир	Власт	Сила
<p>Заглеждане, неприлично виждане, сексуални жестове или звуци;</p> <p>Показване или разпространение на порнография, сексуални снимки или карикатури, графити с явен сексуален характер или други сексуални изображения (включително онлайн).</p>	<p>Груб и вулгарен хумор и основано на пола словесно насилие, заплахи или подигравки;</p> <p>Хвалене със сексуална сила и умения или разпространени е на сексуални слухове (включително онлайн).</p>	<p>Любовни стихове и писма; Нецензурни писма, бележки и покани.</p>	<p>Потупване, прегръщане и потриване; Награбване, ошипване, галене и целуване; Нахлуване в лично пространство, възпрепятстващи или блокиращи движения.</p>	<p>Искане за срещи или оказване на сексуални услуги; Изискване на човек да се облича секси или по специфичен за пола начин; Основано на пола, патерналистично поведение.</p>	<p>Сексуално насилие и изнасяване</p>

Източник:

https://www.academia.edu/30302477/The_Continuum_of_Sexual_Harassment_from_Sex_to_Gender_Discrimination.

Трета стъпка: Среда и условия за сексуален тормоз (30 минути).

- Обяснете, че след обсъждането на поведението, представящи сексуален тормоз, ще бъдат разгледани случаи на такова поведение на работното място (като ще се отчита отговорността на работодателя).

Представете дефиницията на „Работно място“ от член 3 от С190 - Конвенция за насилие и тормоз, МОТ, 2019 г.

Конвенцията обхваща ситуации, свързани с насилие и посегателства на работното място, възникващи по време на работа, свързани с работата или възникващи във връзка с изпълняваната работа.

- Споменатата конвенция е приложима:

а. на работното място, включително в публичните и частни пространства, когато те са работно място;

б. на места, където работникът получава заплащане, почивка или храна, или използва санитарни помещения, бани и съблекални;

в. по време на работни пътувания, пътувания, социални събития или дейности;

г. чрез свързани с работата комуникации, включително тези, които са активирани от информационни и комуникационни технологии;

д. в осигурено от работодателя място за настаняване; и

е. при пътуване до и от работа.

- Разделете групата по двойки и нека във всяка двойка участниците обсъдят определението за работно място, кога и къде може да се случи сексуален тормоз, като вземат предвид ситуации и обстоятелства, свързани с тяхната работна среда (например работа на смени, работа в къщи, контакти с обществеността, самостоятелна работа и т.н.).

- Раздайте стикери и нека участниците да запишат по една идея. Помолете ги да уточнят обстановката - например, ако сексуалният тормоз възниква не на собственото работно място или в офис, а на среща с клиент, чрез имейли, контакт лице в лице и т.н.

- След 5-10 минути нека участниците залепят стикерите на постер (флипчарт), като той бъде разделен на шест полета, както са отбелязани местата в Конвенцията (виж по-горе т.а – т.е).

Четвърта стъпка: (20 минути).

- Завършете тази уводна част, като представите данни за сексуален тормоз, в организацията, в страната, за да подчертаете, че проблемът е очевидно и обективно реален.

- Обобщение, свързващо различните видове поведения, включени в дефиницията за сексуален тормоз, с различните места и контекст, където те могат да възникнат.

Дейност 2. Правна и политическа рамка на сексуален тормоз

Продължителност: 1,5 часа

☞ Цели

- Участниците да получат информация за съществуващите правни норми и процедури.
- Участниците да обсъдят съществуващите правни норми, както и кои са страните при сексуален тормоз и техните действия.

☞ Ключови моменти

Важно е участниците да се запознаят със съществуващите правни инструменти. За борба срещу сексуалния тормоз е прието законодателство на международно, европейско, национално и понякога местно равнище. То представлява референтна рамка относно отговорностите на различните страни (по-специално работодателите), както и процедурите, които трябва да се следват в случай на сексуален тормоз. Самото съществуване на национална, международна законодателна рамка и/или на колективни трудови договори подчертава важността на въпроса и участници като работодатели или представители на синдикатите да бъдат информирани и да получат достъп до примери за добри практики.

Подготовка на учителя

- Проверете раздел първи (1.2) от Европейски наръчник за ефективно прилагане на политиките за превенция и справяне със сексуалния тормоз на работното място и подгответе слайдове с препратки към Международната конвенция (C190), европейската и националната правна рамка (включително колективен трудов договор и вътрешни разпоредби, ако има такива), съдържащ разпоредби относно сексуалния тормоз.
- Информация за конкретна държава може да бъде намерена в доклади на правни експерти, публикувани от Европейската мрежа за право на равенството (<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5119-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-Eвропа-2019-1-35-mb>).

☞ Дейности

Първа стъпка: Оценете доколко участниците познават съществуващите правни инструменти (45 минути).

- Попитайте участниците с кои от съществуващите правни инструменти, които могат да се приложат в случай на сексуален тормоз са запознати (международни, европейски, национални/колективен трудов договор/ правилници).
- Отбележете отговорите на постер/флипчарт със син маркер.
- Представете подготвените слайдове с всички правни инструменти. Проверете заедно с участниците кои инструменти не присъстват сред техните предложения и ги добавете към постера с предложения с маркер със син цвят.
- Попитайте участниците на кои правни инструменти те могат да се позоват, ако е необходимо да се предприемат действия. Оградете отговорите им със зелен маркер.
- Обсъдете в групата защо някои правни инструменти не се използват (например, те са по-ограничителни в дефиницията си; не са адаптирани към организацията и т.н.)? Ако участниците са съгласни, че някои от липсващите правни инструменти (отбелязани в синьо) са важни, ги оградете със зелен маркер.

Втора стъпка: Как участниците разбират и използват съществуващите процедури? (45 минути)

- Помолете участниците да обмислят индивидуално съществуващия подход или процедури в тяхната организация, които се следват, когато възникне случай на сексуален тормоз или самите те са жертва на сексуален тормоз? (2 минути). Това е важно, за да се позволи на всеки участник да разсъждава върху собствените си знания и опит.

- След това помолете участниците да отговорят на следните въпроси в малки групи (4-5 човека). (10-15 минути):

- а. На кого (лице за контакт?) и как (система за докладване?) съобщавате за случай на сексуален тормоз?

- б. Къде намирате информация за това какво да правите в случай на сексуален тормоз?

- Помолете всяка група да отбележи своите отговори на постер/флипчарт.

- Всяка група представя своите отговори. Помолете участниците при обсъждането след представянцията да се фокусират върху сходствата, но също така и върху алтернативните перспективи и подходи.

☞ ако тази дейност се провежда в конкретна организация, отговорите на двата въпроса трябва да бъдат ясно представени, а процедурите обяснени в няколко слайда.

Дейност 3. Цялостен подход към прекратяване на сексуалния тормоз на работното място

Продължителност: 1,5 часа

Цели:

- Учасниците да се запознаят с трансформационния подход за превенция и справяне със сексуален тормоз;

- Участниците да разберат, че ефективното прилагане на политиките за превенция и справяне със сексуален тормоз на работното място изисква цялостен (превантивен и реагиращ) подход.

☞ Ключови моменти

Противопоставянето на институционалния сексизъм е отговорност на всяка организация. Това означава, че лицата, вземащи решения в една организация, са отговорни да противодействат на нормите, ролите и отношенията на неравнопоставеност между половете. Това също така означава да се противопоставим на вградените и системни начини, по които сексизмът преминава през културата, политиките, процесите и структурите на организацията.

Проектът ASTRAPI предлага рамка за трансформационен подход за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място, който включва осем елемента.

1. Отправната точка на трансформационния подход е осъзнаване и готовност за справяне с неравнопоставеността между половете, дискриминацията и социалните норми на работното място.

2. Подходът се нуждае от стратегия и план за действие за предотвратяване на сексуален тормоз на работното място.

3. Това изисква разработването на ефективни политики и процедури на работното място, вградени в управлението на човешките ресурси и социалния диалог, с ясни и стабилни процедури, на които работещите да могат да се доверят.

4. Ефективните процедури за подаване на жалби са съществена част от трансформационния подход. Те трябва да са съсредоточени върху нуждите на жертвите и да гарантират подкрепяща среда, в която работниците да чувстват, че е безопасно да докладват за сексуален тормоз.



Фигура 1: Трансформационен цикъл за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място

5. На жертвите на сексуален тормоз трябва да бъде оказана ефективна подкрепа. Те трябва да бъдат изслушани и трябва да се вземат под внимание техните потребности и притеснения.

6. Наблюдателите трябва да бъдат обучени и насърчавани да съобщават за признаци за наличие на сексуален тормоз (програми за наблюдатели), за да се предотврати сексуалният тормоз и да се осигури по-добра подкрепа на жертвите;

7. Подходът трябва да гарантира, че извършителите носят отговорност за своите действия.

8. Последният момент е да се осигури непрекъснато повишаване на осведомеността, обучение и кампания на работното място за прекратяване на сексуалния тормоз.

☞ Дейности

Първа стъпка: Идентифициране на елементите на трансформационния подход (60 минути)

- Разделете участниците в малки групи (4-5 участника).
- Раздайте стикери (листа) на всяка група и нека на всеки запишат по един елемент от трансформационния подход и да подредят елементите съобразно приоритетността им за организацията, която участниците представляват (15 минути)
- Обсъдете в голямата група резултатите на всяка група, като подчертаете общите черти и различията. (30 минути)
- Представете слайда с диаграмата и обяснете накратко за какво се отнасят всички елементи и как те изграждат цялостния подход, необходим за ефективното прилагане на политиките за превенция и справяне със сексуалния тормоз на работното място. (10 минути)

Втора стъпка (20 минути)

- Нека всеки участник помисли и сподели една важна идея, която е усвоил по този обучителен модул (20 минути)

Модул 2 - Справяне с неравнопоставеността между половете, дискриминацията и социалните норми

☞ **Продължителност: 2 до 3 часа**

Цели на обучението

- Да се разберат основните понятия, свързани с равнопоставеността между половете.
- Да се разбере, че неравнопоставеността, дискриминацията и социалните норми преобладават в обществото и в една организация и трябва да се разглеждат с оглед прекратяване на сексуалния тормоз.
- Да се покаже как социалните норми конструират половите роли, отношенията между половете и поведението, които са в основата на сексуалния тормоз.

☞ Съдържание

1. Изяснете основните понятия за физиологичен пол и културен пол (джендър) като променящи се категории, както и понятието интерсекционалност (множествена идентичност);
2. Контекстуализирайте сексуалния тормоз, като изследвате нормите и неравнопоставеността между половете на работното място;
3. Изследвайте как съществуващите социални норми (стереотипи, вярвания, поведения и нагласи) в една организация могат или да подкрепят, или да подкопаят институционалния сексизъм.

Ако участниците не са запознати с понятията физиологичен пол, културен пол(джендър) и интерсекционалност, започнете с Дейност 1, ако те вече имат основно разбиране, преминете направо към Дейност 2.

☞ Целеви групи

Работещи в организацията, мениджъри на средно равнище, синдикални представители, служители по човешки ресурси и хигиена и безопасност на труда

Подготовка на тренъора

- Подгответе данни за равнопоставеността/неравнопоставеността между половете, подходящи за вашата аудитория (Индекс на EIGE относно равнопоставеността между половете (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/violence>) или друг индекс за равнопоставеност между половете).

Материали

- Разноцветни стикери, цветна хартия, постери, маркери, флипчарт, лаптоп/компютър и бимър

Дейност 1. Разбиране на основните понятия, свързани с равнопоставеността между половете

Продължителност: 1 час

Цел

- Да се разбере разликата между физиологичен пол и културния пол (джендър)
- Да се обясни концепцията за интерсекционалност.


👁️ Ключови аспекти

При раждането, въз основа на биологичните особености, на всеки се приписва физиологичен пол, „мъж“ или „жена“. По време на нашето детство усвояваме ролите, поведението и качествата, които се считат за присъщи за жена или мъж.

Терминът „мъжественост“ се отнася до ролите, поведението и атрибутите, които са свързани с мъжете и се считат за подходящи за мъжете. По същия начин, „женственост“ се отнася до представите на обществото за ролите, поведението и атрибутите, които се считат за подходящи за жените. Такива социални конструкции за мъжествеността и женствеността варират във времето и пространството, но оформят нашето разбиране за обществото, в което живеем, включително и нашето виждане за това какви са „естествените“ качества и компетенции, които може да определят позициите в обществото. Например професиите и секторите на пазара на труда могат да бъдат свързани с пола въз основа на предполагаемо „естествени“ характеристики. Обикновено лидерските компетенции ще бъдат „естествено“ приписвани на мъжете, докато професиите, свързани с полагането на грижа ще бъдат отредени за жените.

Физиологичният пол и културният пол (джендър) често се използват взаимозаменяемо, дори и в политическите документи, но те не са синоними. Ценността на използването на концепцията за пола като социална конструкция, като аналитичен инструмент е, която позволява да се разкрие същността на социалните норми, следва да се обясни с оглед на прилагането на цялостен подход за прекратяване на сексуалния тормоз.

И накрая, тъй като опитът със сексуален тормоз и сексистко поведение може да варира в зависимост от други променливи като възраст, предполагаем произход, класа и т.н., е важно да се направи кратко въведение в интерсекционалността.

 Бъдете наясно с границите на подход на обучение, основан на опита на участниците.

Участниците могат да се опитат да използват личния си опит, за да маргинализират познанията и изследванията върху културния пол (джендър). Постоянно се позовавайте на международни изследвания, проверени данни и индекси, както и на политически изявления, които демонстрират, основан на факти подход за анализ на нормите, на културния пол и на неравнопоставеността.

Целева група

Работещи в организации, мениджъри на средно равнище, представители на синдикатите

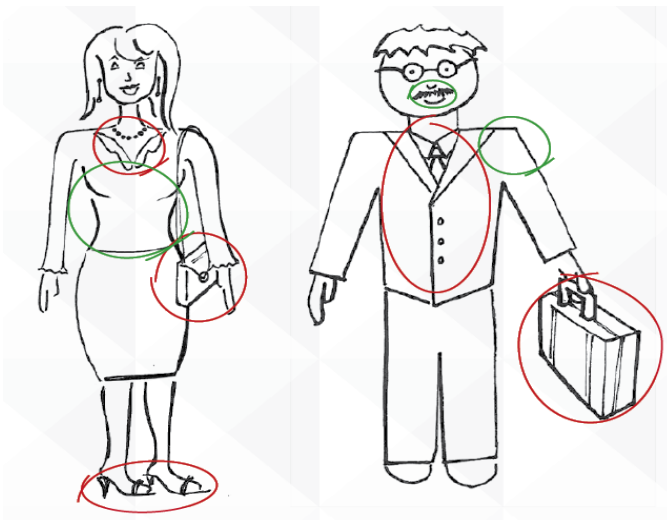
Подготовка на тренъора

- Слайд с ключови данни за неравнопоставеността между половете в организацията, ако има такива, в областта или в държавата.
- Слайд с „Джендър личност“ (виж по-долу)
- Слайд, илюстриращ различните аспекти на идентичността (интерсекционалност).

Дейности

Първа Стъпка: Норми за културен пол (джендър) (30 минути)

- Помолете четирима души, в идеалния случай две жени и двама мъже, да нарисуват „типична“ жена и „типичен“ мъж (например - някой, когото бихте виждали на улицата) и им дайте десет минути. Останалите участници гледат.
- След 10 минути попитайте кои елементи от рисунката показват, че това е мъж. Оградете елементите елементите в черно. Направете същото и за рисунката на жена. След това попитайте участниците кои от тези разлики се основават на биологични разлики и ги оградете в зелено. Маркирайте останалите разлики в червено. И накрая, попитайте участниците откъде идват разликите, оцветени в червено. (вижте илюстрацията по-долу).



Физиологичен пол и културен пол

- Обяснете понятието физиологичен пол и културен пол (джендър). Важно е да се отбележи, че макар да можем лесно да разпознаем социалните норми, свързани с дрес кода или други елементи на външния вид, не толкова лесно е да се разпознаят социални норми в основата на така наречените „естествени“ компетенции, на подходящо поведение и др. Важно е да се разбере как социалните норми и конструкции се възприемат или се определят като „естествени“ характеристики.

Втора стъпка: Физиологичният пол и културният пол, основан на културата като обтекаеми понятия и сложната природа на идентичностите (10 минути)

Джендър (културен пол)

Понятието джендър означава набора от социално конструирани поведенчески и физиологични характеристики, свързвани с мъжествеността и женствеността, т.е. кое е това, което се счита за прилягащо на жените и на мъжете в дадено общество или атрибутите, които чрез културата се приписват на жените и мъжете. Ако полът на едно лице е биологически предопределен, то джендърът е културно или социално изграден. Така могат да се обособят два противоположни пола (мъжки и женски) и два противоположни джендъра (мъжественост и женственост).

С този смисъл понятието започва да се употребява вместо „пол“ (*sex*) от онези американски феминистки, които настояват върху фундаменталната социалност на разграниченията, основани на пола. Така например през 19. век различни медицински теории постулират, че личностните характеристики на жените се предопределят от анатомията и женските репродуктивни функции. Въвеждането на понятието за джендър търси да отхвърли този биологически детерминизъм – идеята, че неравенствата между мъжете и жените са закономерни, защото двете групи имат вродени биологични различия и следователно различни физически и интелектуални възможности. Според тези феминистки полът е пол, но джендърът, чрез който оперират неравенствата между мъжете и жените, е конструиран от културата. Така например в серия сравнителни изследвания между културите американската културна антроположка Маргарет Мийд установява, че

макар джендър диференциацията да е широко разпространена, социалните задачи, поемани от жените и мъжете в различните култури, са силно вариращи.

В зависимост от контекста, понятието може да включва:

- стереотипите – т.е. вярванията в едно общество (независимо правилни или погрешни) – за това какви са характеристиките на мъжете и характеристиките на жените що се отнася до техните личностни качества, роли в семейството, в професионалната сфера, стилът им, заниманията им и външния им вид;
- вътрешното чувство за принадлежност към мъжкия или женския пол (в съчетанието „джендър идентичност“);
- обществена категория или обществена идентичност, давана на индивидите в едно общество (така в някои общества околните определят даден индивид като „жена“ или „мъж“ още при раждането, докато в други култури този статут се придобива, напр. чрез преминаване през ритуали на инициация);
- набора от поведенчески и интелектуални потенциали на жените и на мъжете, които са оформяни и развивани от дадено общество, т.е. как талантите на дадена личност са насочвани и оформяни в определени посоки, съгласно това какви са представите в съответното общество за женско и мъжко (напр. насърчаването на момичетата да се занимават с готвене, фризьорство и грижа за бебетата, вместо с техника и програмиране, и обратното при момчетата);
- различните поведения, речеве и неречеве комуникации, предпочитания, интереси, стилове, цели в живота и много други, които дадено общество определя или напротив, забранява за жените и за мъжете;
- социално конструираните роли на жените и на мъжете (кой какво обичайно прави или се предполага да прави; например кой кого би трябвало да защитава, кой би трябвало да е водач, за кой е приемливо да проявява агресия, кой полага грижи за другите и по какъв начин, и т.н.);
- системата от властови отношения в обществото, т.е. организирана система, определяща кой води, кой определя, кой контролира, кой създава или променя правилата, кой следва и се подчинява, кой бива засегнат от правилата, кой контролира ресурсите, кой има автономия да избира и действа сам

Джендър личност

[\(https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2011/11/breaking-through-the-binary-gender-explained-using-continuum/](https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2011/11/breaking-through-the-binary-gender-explained-using-continuum/) / **Sam Kilerman**)

Джендър личността (вж. по-долу) може да помогне за картографиране на разликата между физиологичен пол, културен пол, изразяване на пола и сексуалност.

ДЖЕНДЪР ИДЕНТИЧНОСТ

ЖЕНА

ТРАНСДЖЕНДЪР

МЪЖ

ДЖЕНДЪР ИЗРАЗЯВАНЕ

ЖЕНСТВЕНОСТ

АНДРОГЕННОСТ

МЪЖЕСТВЕНОСТ

ФИЗИОЛОГИЧЕН ПОЛ

ЖЕНА

ИНТЕРСЕКС

МЪЖ

СЕСУАЛНА ОРИЕНТАЦИЯ

ХЕТЕРОСЕСУАЛЕН

БИСЕСУАЛЕН

ХОМОСЕСУАЛЕН

Полова (джендър) идентичност: *Кой мислите, че сте?*

Идентичността на пола е свързана с това как вие в главата си мислите за себе си. Става въпрос за това как вътрешно интерпретирате химията, която ви съставя (напр. нивата на хормоните). Докато го знаете, мислите ли, че се вписвате по-добре в социалната роля на „жена“ или „мъж“, или нито едно от двете не звучи особено вярно за вас? Тоест, вие сте някъде между двете? Или смятате, че вашият пол напълно изпада извън спектъра? Отговорът е вашата полова идентичност.

Изразяване на пола(джендър): *Как демонстрирате кой сте?*

Отляво имаме „женски род“, а отдясно „мъжки род“, двата изразителни термина, свързани с „жена“ и „мъж“. В средата имаме нов термин „андрогинен“, който описва двусмислена или смесена форма на изразяване на пола.

Изразяването на пола е свързан с начина, по който демонстрирате своя пол чрез начините, по които действате, обличате се, държите се и взаимодействате - независимо дали това е умишлено или неволно. Изразяването на пола се интерпретира от други, които

възприемат пола ви въз основа на традиционните роли на пола (напр. Мъжете носят панталони, жените носят рокли).

Физиологичен пол: *Оборудването под капака*

Отляво имаме „женски“, а отдясно имаме „мъжки“, двата биологични пола, за които всички сме израснали, знаейки. В средата имаме нов термин „интерсекс“, който описва някой, чиито полови органи не са строго мъжки или женски. Как се почувствахте, когато изразих своята мъжественост в заглавието на този раздел?

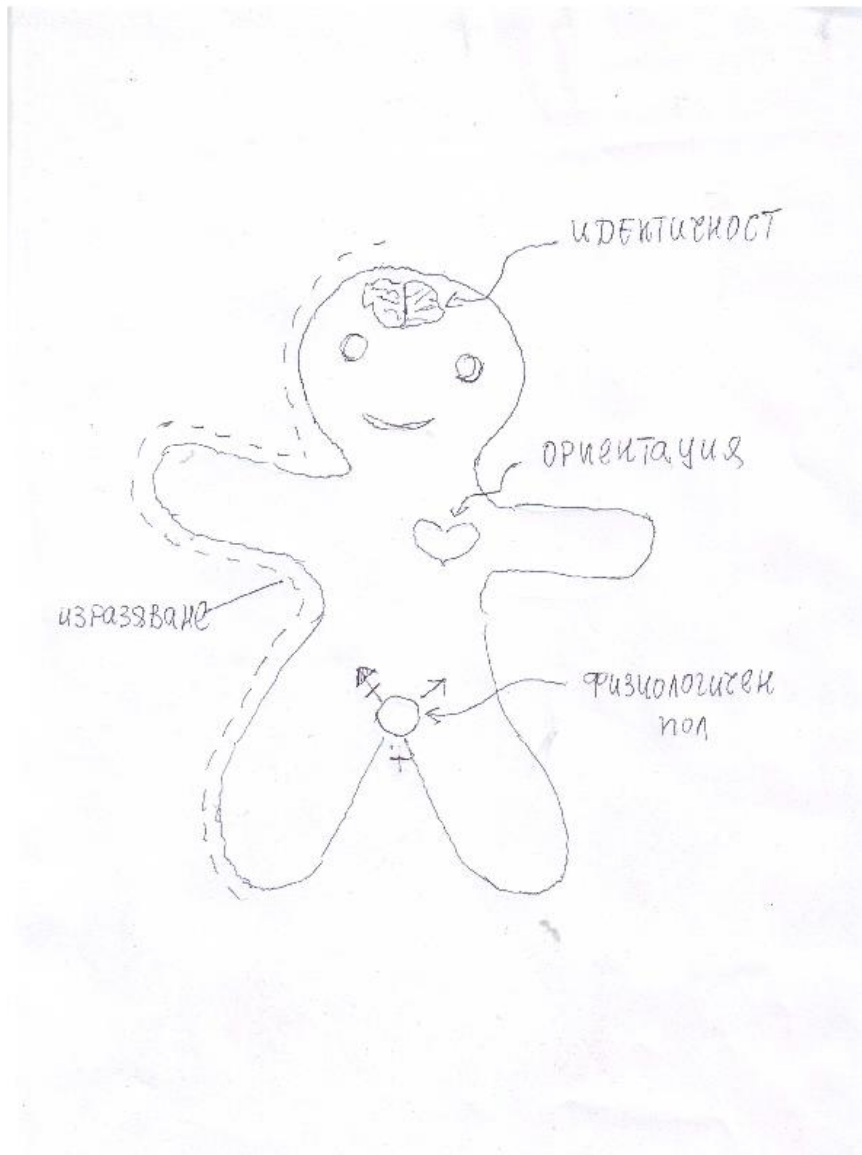
Сексуална ориентация: *Кой Ви привлича?*

Вляво имаме „хетеросексуални“, което означава, че са привлечени от хора от противоположния пол или са прави. Вдясно имаме „хомосексуалист“, което означава, че са привлечени от хора от същия пол или са гей или лесбийки. А в средата имаме бисексуални, тоест привлечени от хора от двата пола. Забележка: в скалата няма място за „безполов“, а именно липсата на сексуално влечение към другите, тъй като не се вписва в този континуум.

Сексуалната ориентация е свързана с това кой ви привлича физически, духовно и емоционално. Ако сте мъж и ви привличат жени, вие сте стрейт. Ако сте мъж, който е привлечен от мъже и жени, вие сте бисексуални. И ако сте мъж, който е привлечен от мъже, вие сте гей. Това е този, за който повечето от нас знаят най-много. Чуваме най-много за това, това е забележимо в живота ни и разбираме къде стоим най-добре. Доста е нарязан и сух, нали? Може би.

В заключение

Половата идентичност, изразът на пола, биологичният пол и сексуалната ориентация са независими един от друг (т.е. те не са свързани). Сексуалната ориентация на хората не определя изразяването на пола. А изразяването на пола не се определя от тяхната полова идентичност. Половата им идентичност не се определя от биологичния им пол. Тези четири измерения на джендър личността със сигурност си влияят (т.е. те са свързани помежду си), но те не се определят взаимно.



Фиг2: Джендър личност

Трета стъпка: Интерсекционалност (20 минути)

- На този етап е важно участниците да обсъдят как идентичността се преживява от индивидите, преди да разгледат дискриминацията.
- Представете идеята за интерсекционалност. Всяка личност представлява своеобразна мозайка от идентичности: жена/мъж, стар/млад, богат/беден, женен/неженен и др. С методите за социално изследване се анализират едновременно културният пол (джендър), произход/етническа принадлежност, класа, сексуалност и други социални различия. Важно е да се отбележи, че човечеството се състои от мъже и жени (разбира се, като обтекаеми категории), но че хората в тези две категории са много разнообразни. Може да се отбележи, че съществуват и хора, които не се поставят в някоя от двете категории и се определят като „небинарни“.

Интерсекционалност ще рече, че човек принадлежи към различни социални групи, и поради това може да стане (или да не стане) обект на дискриминация по различни признаци. Например една ромска жена е в по-уязвима позиция от една жена, която е етническа българка. Ако жената е и ромка, и транссексуална, опасността да бъде социално изключена е огромна. А ако е и ХИВ-позитивна и с хепатит С, стигмите върху нея стават толкова много, че физическото ѝ оцеляване е под въпрос. По същия начин, гей бежанец от африкански произход е в по-неизгодна позиция от гей, който е високообразован и с добра работа етнически българин.

„Интегриране на принципа на равенство между половете и интерсекционална перспектива в политиките на ЕС

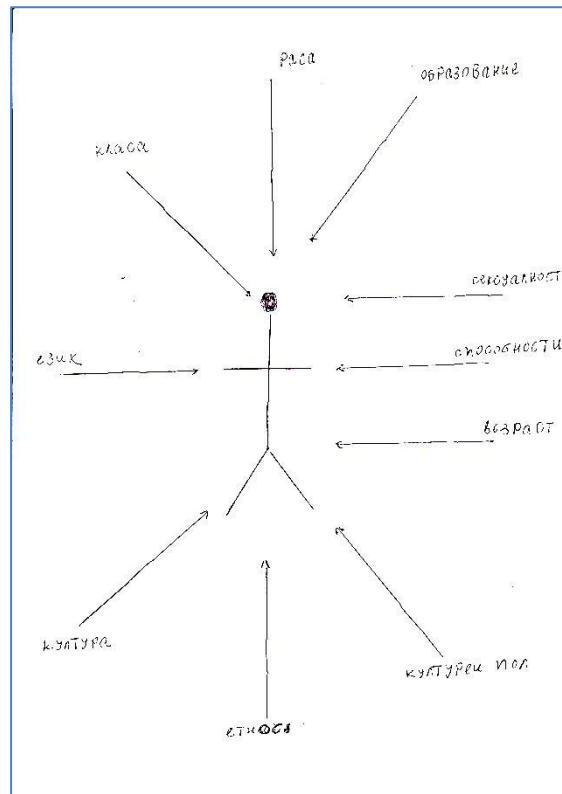
Всички основни предизвикателства пред ЕС днес — в това число зеленият и цифровият преход и демографските промени — имат измерение, свързано с пола. Включването на свързаните с пола аспекти във всички политики и процеси на ЕС е от съществено значение за постигане на целта за равенство между половете.

Интегрирането на принципа на равенство между половете гарантира, че политиките и програмите увеличават максимално потенциала на всички — жени и мъже, момичета и момчета, в цялото им многообразие. Целта е да се преразпределят властта, влиянието и ресурсите по начин, който е справедлив и гарантира равенството между половете, като се преодолява неравенството, насърчава справедливостта и се откриват възможности.

Интерсекционалността между пола и други основания за дискриминация ще бъде взета предвид във всички политики на ЕС. Жените са разнородна група и могат да са изправени пред интерсекционална дискриминация въз основа на няколко лични характеристики.

Например жена мигрант с увреждане може да се сблъска с дискриминация на три или повече основания. Ето защо правото и политиките на ЕС и тяхното прилагане следва да отговарят на специфичните нужди и обстоятелства на жените и момичетата в различни групи“.

Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите. Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020 — 2025 г.) COM/2020/152 final



Елементи на идентичността

(Източник: https://iwda.org.au/assets/files/intersectionalystick_ed.jpg)

- Обяснете, че когато се разсъждава върху неравнопоставеността, тъй като хората могат да се сблъскат с дискриминация въз основа на различни характеристики (като жена, като инвалид, като лице на възраст над 50 години и т.н.), но могат да се сблъскат и с множествена дискриминация, която е основана на комбинация от различни характеристики комбинация от множествена дискриминация (например, като ромка).

- Първата част на видеоклип Вижте например, беседа на Kimberlé Crenshaw Ted, относно значението на интерсекционалността, достъпна на: https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality. Това видео е достъпно със субтитри на различни езици (вкл. на руски, ако участниците могат да го ползват).

Четвърта стъпка: Норми и неравнопоставеност между половете (30 минути)

- Помолете участниците в малки групи да споделят случаи на неравнопоставеност, което са преживели сами или са били свидетели в тяхната организация. Следа това в цялата група всяка малка група представя по един случай.

Алтернатива: ако групата е по-голяма, разделете участниците по двойки и нека в продължение на пет минути да споделят за разликите, които виждат днес между жените и

мъжете в нашето общество. Нека всяка двойка представи по една разлика и я запишете на постер/флипчарт.

Посочете различни контексти на всекидневието, при които неравнопоставеността може да бъде преживяна: работа, семеен живот, вземане на решения, транспорт / или мобилност, достъп до услуги и т.н.

- Използвайте това упражнение, за да обясните връзката между разликите и неравнопоставеността: въпросът не е в разликата между мъжете и жените като такива, а в разликата в начина, по който се възприемат и оценяват признаците, качествата и ролите, приписвани на двата пола. Някои белези, свързани с „мъжествеността“, все още са склонни да се оценяват по-високо (напр. по-високо заплащане в традиционно мъжките сектори). Едва когато разликата води до ограничен достъп до ресурси и до ползване на собствените си граждански, политически и социални права, тя се превръща в неравнопоставеност.

Физиологичният пол и културният пол (джендър) са не само характеристики на индивида, но и формират основата на система, която организира и структурира очакванията и моделите на взаимодействия между индивидите. Тази система поражда неравнопоставеност по отношение на възможности, сегрегация и дискриминация. Сексуалният тормоз се корени в тази система.

Пета стъпка: Окончателно приключване (10 минути)

- Подчертайте разликата между физиологичен пол и културен пол (джендър), тяхното взаимодействие и корените на социалните норми, очакваното поведение и нагласи и неравнопоставеността.

- Посочете ценността на използването на концепциите за културния пол (джендър) и интерсекционалността като аналитичен инструмент за разбиране на социалните норми с оглед на прилагането на цялостен подход към прекратяване на сексуалния тормоз.

Дейност 2. Неравенства и дискриминация

Продължителност: 1,5 часа

Цел

- Участниците да разберат неравнопоставеността чрез разкриване на механизма на привилегиите

- Участниците да проверят собствените си привилегии
- Да се разбере и приеме културата на приобщаване (включване)

👉 Ключови аспекти

За да се признае съществуването и да се разберат корените на сексуалния тормоз, е от съществено значение да се направи връзка с неравнопоставеността между половете.

Ключов аспект за по-доброто разбиране на неравнопоставеността е признаването на привилегиите, защото „привилегията е невидима за тези, които я имат“. Привилегията и дискриминацията са двете страни на една и съща монета: докато ние сме чувствителни към ситуации, в които сме дискриминирани и ги преживяваме като несправедливост, едва ли забелязваме собствените си привилегии в други случаи, които привилегии водят до дискриминация на другите.

☞ Целеви групи

Мениджъри на средно равнище, синдикални представители, служители по човешки ресурси, хигиена и безопасност на труда

☞ Предложената последователност на дейностите от този модул може да бъде полезна и за обучение на работещи в организацията, ако целта не е просто да се повиши тяхната осведоменост, но да им се даде възможност да изпълняват ролята на наблюдатели/активни наблюдатели при случаи на сексуален тормоз.

Подготовка на учителя

- Подгответе разходката за привилегии: ще трябва да създадете различни роли (7, за да бъдат управляеми, всяка на различна карта) и да подгответе списък с изявления (вижте примерите по-долу). **Инструкции за организиране на такава разходка (адаптиране на въпросите към ситуацията)** <https://opensource.com/open-organization/17/11/privilege-walk-exercise>.

Подобна разходка е полезно да се предложи на групата, когато имате група, където участниците трудно разпознават съществуването на неравнопоставеност и се наблюдава липса на съпричастност към дискриминираните групи. Може да се използва в група, където има минимално доверие и уважение между участниците.

- Ако не сте уверени, че упражнението може да бъде проведено (напр. култура на организацията), използвайте видеоклип (например **опит в колеж в САЩ** <https://www.youtube.com/watch?v=4K5fbQ1-zps> или комикса „Поднесено на тепсия“ (вж. по-долу) https://www.boredpanda.com/privilege-explanation-comic-strip-on-a-plate-toby-morris/?utm_source=ecosia&utm_medium=referral&utm_campaign=organic).

- Подгответе постер, като използвате заглавия, отнасящи се до типове поведение и настройки (вижте дефиницията на света на работата под ключови дефиниции) или използвайте таблицата, разработена в Модул 1, Дейност 1 (ако тази част от обучението е била извършена).

Първа стъпка: Разбиране на привилегията (45 минути)

- Представете материала, обясняващ какво е привилегия (вижте връзките към видеоклипа или комикса по-горе) или организирайте „разходка на привилегиите“. Ясно посочете, че привилегиите и неравнопоставеност са два свързани проблема и че може да

се наложи да се изправим срещу неравнопоставеността, като същевременно сме в привилегирано положение. Спрете се на концепциите за множествена идентичност и интерсекционалност (Модул 2, Дейност 1), които могат да доведат до специфична/множествена дискриминация.

- „Разходка на привилегиите“ изисква поне 7 участника, на които са разпределени различни роли (ако в групата участниците са повече, може да им възложите да бъдат наблюдатели). Картите с възложени роли трябва да се подготвят предварително и да се раздадат на участниците. Всички 7 участници са помолени да се подредят един до друг в редица. На всеки се връчва карта с предписана роля. Те се запознават с ролята и след това я прочитат на останалите. След това водещият прочита случаите и след всеки участниците следва да направят крачка напред или назад в съответствие с тяхната роля.

- Мъж (38): наскоро сте се развели, но продължавате да се грижите за децата си заедно с бившата ви жена. Досега винаги сте били мотивирани от работата си и сте свикнали да не бъдете прекалено ангажирани с полагането на грижи за другите. И така, този нов живот е сложен за вас. Вие също сте под финансов натиск сега и бихте искали да бъдете повишен възможно най-бързо.

- Жена (28): наскоро сте започнала работа и тя съответства на това, което наистина искате да направите. Наясно сте, че трябва да пътувате и да работите дълго. Загрижена сте за личния живот, тъй като отскоро имате сериозна връзка.

- Мъж (57): вие сте един от мениджърите на организацията. От години имате връзка с друг мъж, но искате да запазите личния си живот в тайна.

- Жена (38): току-що сте започнали работа на срочен договор (за срока на проекта). Наистина бихте искали да се откриете в групата от 10 новоназначени служители и да получите безсрочен договор.

- Жена (48): Неомъжена. След инцидент на 18 години сте в инвалидна количка. Удобствата в офиса са идеални за вас (асансьор, голямо пространство и т.н.). Въпреки това все още е трудно да се движите навсякъде и пътуването до работното място представлява проблем.

Случаи:

- Едно от децата ви се разболява в училище. Направете крачка напред, ако не сте извиканият или ако можете да разчитате, че някой друг ще вземе детето. Направете крачка назад, ако трябва да напуснете работата и да вземете детето.

- Днес след работа е насрочена непланирана работна среща. Ако останете, направете крачка напред. Ако не можете поради проблеми с транспорта или полагането на грижи, направете крачка назад.

- Компанията създава велоклуб, за да укрепи връзките между членовете на персонала. Те препоръчват на участниците да ползват добър електрически велосипед, за да може да следват групата. Планът е да се правят такива пътувания колело през почивните дни.

Направете крачка напред, ако можете да участвате. Направете крачка назад, ако не можете да си позволите такова колело и нямате време (или има някакви други ограничения) да карате колело. Стойте там, където сте, ако не можете да си позволите колелото или нямате време за него.

- Вашите колеги ви приемат като експерт, истински лидер и често идват при вас за съвет по различни въпроси. Направете крачка напред, ако случаят е такъв. Направете крачка назад, ако това едва ли някога се е случвало.

- Във вашата организация предстои вътрешно оценяване на служителите с цел повишаване и имате големи шансове да бъдете повишен. Това ще означава, че ще трябва да пътувате продължително с шефа си, който използва сексистки език и отправя недвусмислени сексуални намеци към вас. Направете крачка напред, ако смятате, че да пътувате в командировка с него, няма да е проблем. Направете крачка назад, ако не виждате как може да се справите в подобна ситуация.

- Ако можете да покажете привързаност към романтичния си партньор публично, без да се страхувате от подигравки или насилие, направете крачка напред.

-

След упражнението попитайте участниците:

- Какво беше усещането да си в предната част на групата? отзад? по средата?

- За кои фактори, влияещи на вашата позиция или привилегия, никога не сте мислили преди?

- Кое твърдение ви накара да мислите най-много?

Упражнението "разходка на привилегиите" помага на участниците за по-добро себеразбиране, което може да подобри отношението им към другите. Тази дейност помага на участниците да мислят за начините, по които приобщаването може да създаде положителни промени в техните организации.

Стъпки, помагачи за разбирането на привилегиите

Първа стъпка Обяснете на групата, че всички ние имаме определени привилегии, които другите не притежават.

"Понякога не забелязваме привилегиите, които ние или другите притежават, защото те са вкоренени в нашата култура. Всекидневно се сблъскваме с културни и социални норми, които могат да бъдат свързани с привилегиата на определени групи. Сблъскваме се и с маргинализирани общности, членовете на които заслужават да бъдат изслушани и да бъдат приемани наравно с другите в организацията. Разбирането и признаването на привилегиите е от ключово значение за разбирането защо и как реагираме и възприемаме хората около нас и света, който ни заобикаля. За да отразяваме обективно нашите взаимодействия, трябва да се съсредоточим върху пресичането или наслагването на

привилегии. Така ще може да разберем как всяка привилегия или маргинализация съществува на различно, но свързано място. "

Втора стъпка. Нека участниците направят една крачка напред, ако дадено твърдение се отнася за тях. Кажете на участниците си, че ако им е неудобно да признаят, че определено твърдение се отнася за тях, те могат просто да изчакат следващото изявление. Никой не трябва да мърда.

Трета стъпка. Прочетете на глас всяко от следните твърдения, като правите пауза след всяко, за да позволите на участниците да предприемат стъпките, които могат да се отнасят до тях.

- Ако някога е трябвало да пропуснете хранене или сте били гладни, защото няма достатъчно пари, направете крачка назад.
- Ако се чувствате уважавани заради професионалните си успехи, направете една крачка напред.
- Ако някога сте били обезкуражени от дадена дейност поради раса, класа, етническа принадлежност, пол, увреждане или сексуална ориентация, направете крачка назад.
- Ако някога сте се опитвали да промените външния си вид, маниери или поведение, за да се впишете повече, направете крачка назад.
- Ако някога са се обръщали към Вас на основата на стереотипно мислене, направете крачка назад.
- Ако някога сте били приемани за нещо, за което сте кандидатствали поради вашата връзка с приятел или член на семейството, направете една крачка напред.
- Ако имате наследство, направете крачка напред.
- Ако някога са ви казвали, че не можете да формулирате мислите си достатъчно бързо, направете крачка назад.
- Ако някой някога се е изказал от ваше име, когато не сте искали да го направи, направете крачка назад.
- Ако идвате от домакинство с един родител, направете крачка назад.
- Ако живеете в неблагоустроен район, направете крачка назад.
- Ако някой от вашето домакинство е страдал или страда от сериозно заболяване, направете крачка назад.
- Ако сте били жертва на сексуален тормоз, направете крачка назад.
- Ако някога ви е било неприятно заради шега, свързана с вашата раса, религия, етническа принадлежност, пол, увреждане или сексуална ориентация, но сте се чувствали несигурни да се изправите срещу ситуацията, направете крачка назад.

- Ако можете да правите грешки и никой не смята , че това е свързано с пола или религията ви, направете една крачка напред.

- Ако имате висше образование, направете крачка напред.

- Ако имате повече от петдесет книги в домакинството си, направете една крачка напред.

- Ако родителите ви са ви казали, че можете да станете какъвто пожелаете, направете една крачка напред.

Пета стъпка. След като прочетете твърденията, помолете участниците да се огледат къде са хората в стаята.

Шеста стъпка. Преход към фазата за размисъл от упражнението, като обясним, че както привилегията, така и маргинализацията са част от това, което сме.

По време на упражнението участниците могат да се почувстват най-различно – когато видят, че са получили повече или по-малко привилегии от другите участници или когато разберат колко бариери или ограничения е имало в живота им. Попитайте как са се чувствали по време и в края на упражнението.

Втора стъпка: Организация и структура на работното място (30 минути)

- Покажете постера с идентифицирано неподходящо поведение. (вж. таблицата на стр.12)

- Помолете участниците да обмислят социалните норми в рамките на собствената си организация и властовите отношения в организацията: кои елементи намаляват рисковете от неподходящо поведение на работното място (например хоризонтална йерархия, стил на управление, жени на ключови позиции за вземане на решения, обучение на персонала / новодошлите, план за равнопоставеност между половете и др.)

- Представяне на данни, проучвания за настоящото неравенство и дискриминация в организацията или за отрасъла (хоризонтална и вертикална сегрегация, вземане на решения, вид договори, работни графици, условия на труд, заплащане и др.).

Трета стъпка: Приключване (15 минути)

- За реалността на привилегията, за която обикновено не сме наясно, и нейното въздействие.

- Колко дълбоко са вкоренени неравенствата на работното място и как те са свързани със сексуален тормоз.

Модул 3 - Всеобхватни превантивни дейности на работното място

Продължителност: 3 часа

Цели на обучението:

- Идентифициране на участници, които да участват пряко и непряко в разработването и прилагането на такава политика.
- Да се събере информация, необходима за извършване на анализ на риска от сексуален тормоз.
- Да се обсъдят възможности за разработване/подобряване на цялостна политика/стратегия.

☞ Цел

Този модул се фокусира върху изследването на елементи, необходими за създаването на ефективна политика за превенция.

Това означава:

- да се идентифицират участниците, които трябва да бъдат включени в процеса на разработване и прилагане на политика за превенция на сексуалния тормоз на работното място,
- да се обсъдят проблемите, свързани с разработването на политика (да се събере информация за сексуалния тормоз и рисковете за безопасността и здравето на работещите),
- да се преразгледат текущите мерки и процедури за превенция.

☞ Ключови аспекти

Цялостната политика за превенция предполага да се идентифицират опасностите и рисковете от сексуален тормоз. Това предполага консултиране с работещите и с техните представители и събиране на информация за възникването, реалността на сексуалния тормоз в организацията.

За събиране на данни и оценка на рисковете могат да се използват различни техники: административни данни, интервюта, фокус групи, въпросници, семинари, наблюдение и др.

Освен това изследването на процедурите за управление на безопасността и здравето на работното място, съществуващи в дадена организация или преобладаващи в отрасъла, трябва да бъде част от събирането на данни.

Участието на заинтересованите страни е важна стъпка за разработване и прилагане на цялостна стратегия за превенция: те могат да предоставят информация по въпросите и да подкрепят промяната. Екипът, който ще разработи политика за превенция може да бъде

идентифициран след консултации със заинтересованите страни, така както и групата, която ще отговаря за прилагането на политиката.

Политиката винаги трябва да бъде интегрирана в цялостната политика на организацията, както и да координира планове за равнопоставеност между половете, за многообразието, за здравето и безопасността или всякакви други планове в зависимост от националния контекст (правна рамка) и културата и историята на организацията (например, кога е най-удачно да бъде въведена политиката за превенция на сексуален тормоз или кога да се преразгледат съществуващите планове за равнопоставеност между половете и разработените регламенти в тази област и др.). Тъй като превенцията на сексуалния тормоз трябва да бъде част от системен, интегриран и дългосрочен подход, насочен към превенцията, защитата и наказателното преследване, то и условията, които гарантират интегриран и координиран подход, трябва да бъдат ясно идентифицирани и да бъдат предприети действия.

☞ Целеви групи

Представители на работещите жени, синдикални представители, ръководители от всички равнища на управление, мениджъри по въпросите на равенството, човешките ресурси и безопасността.

Подготовка на тренъора

- Проучете какви мерки и политики по отношение на сексуалния тормоз са налице в момента и как те са формулирани (системни или не, засягат ли здравето и безопасността на работещите в организацията, равнопоставеността между половете и др.)

Материали

- залепващи се стикери с различни цветове, постери, маркери за всеки участник, флипчарт, цветни маркери за тренъора (черен, син, червен, зелен), лаптоп/компютър и биймър.

☞ Дейности

Първа стъпка: Идентифициране на заинтересованите страни (60 минути)

- За да започне разработването или преразглеждането на план за действие или стратегия за предотвратяване на сексуален тормоз на работното място, от първостепенно значение е първо да се определи кой трябва да участва в разработването и в прилагането на плана/стратегията.

- Разделете участниците в малки групи (4-5 участници) и нека в тях да идентифицират всички възможни заинтересовани страни, като на стикер отбележат само по една. Нека да помислят за хора от организацията (мениджър по човешки ресурси, представители на синдикатите...), но също и за външни участници (външни експерти, представители на неправителствени организации, на синдикатите). За всеки участник трябва да се предложи да бъде ангажиран по време на целия процес (например мениджър по човешки

ресурси или отговарящ за хигиената и безопасността на труда мениджър) или в определен момент (например, висш ръководител, външни експерти).

- Дайте на всяка от подгрупите празна карта на заинтересованите страни. Помолете участниците да поставят своите заинтересовани страни в един от четирите квадрата на картата според властта, която имат за решаване на проблема със сексуалния тормоз и според интереса, който проявяват към проблема (съпричастност към проблема).

- Групите представят своите карти на участниците и обсъждат приликите и разликите, както и съществените характеристики на представените карти.

- Пояснете, че картата на заинтересованите страни е полезна за идентифициране на ключови участници. Това са тези с висока власт и голям интерес към сексуален тормоз/равнопоставеност между половете. По-долу е представена карта на заинтересованите страни, която дава представа за различното равнище на участие.

голяма	Да бъдат удовлетворени другите	Управлявай отблизо - Работи с другите
ВЛАСТ	- Информирай се	
малка	Полагай усилия - Наблюдавай	Информирай се - Консултирай се
	нисък	висок
	ИНТЕРЕС	

Стандартна карта на заинтересованите страни

Източник: <https://onlinepmcourses.com/wp-content/uploads/2017/07/Standard-Stakeholder-Map.png>

- Постигнете съгласие кои са важните участници в процеса на разработване и прилагане на политика за превенция на сексуален тормоз на работното място.

Втора стъпка: Идентифициране на рисковите фактори на сексуален тормоз (40 минути)

- Организирайте сесия за фактори, които увеличават вероятността от насилие и тормоз. Вижте раздела с инструменти за извършване на оценка на риска на работното място (Европейски наръчник, раздел 3)

- Посочете на участниците, че те трябва да разсъждават върху потенциалните рискове от сексуален тормоз в три основни области:

Условията на труд, организацията на труда и управлението на човешките ресурси;

Трети страни като клиенти, доставчици на услуги, потребители, пациенти и граждани;

Дискриминация, злоупотреба с власт и половите, културни и социални норми, които подкрепят насилието и тормоза.

- Запишете идеите на постер и ги класифицирайте според трите основни области.

Трета стъпка: Оценете наличната налична информация за появата и рисковите фактори на сексуален тормоз (45 минути)

- Попитайте участниците каква информация имат в момента за случаите на сексуален тормоз в тяхната организация. Запишете информацията на постер (например, брой случаи, пол на насилника и жертвата, роля/ позиция на насилника и др.).

- Попитайте каква друга информация е необходима за разработване на цялостна политика за превенция?

- Нека участниците да попълнят таблицата как и къде могат да получат информацията, необходима за разработване на политиката на превенция.

	Необходима информация	Къде и как да получим информацията?
Информация, с която разполагаме	- брой жалби - брой инциденти през годината - рискови фактори, свързани с трети страни....	- служебна информация - проведени проучвания
Информаци, от която се нуждаем	- характеристики на жертвите (вид трудов договор) - рискови фактори, свързани с условията на труд: засичане на информация за инциденти и организация на работа и др - рискови фактори, свързани с дискриминация и злоупотреба с власт: засичане на информация , свързана с профила на насилника и информация	- допълнителна служебна информация - проучвания на синдикатите - консултации с работещи жени

Четвърта стъпка: идентифициране на настоящите силни страни и на възможности за разработване на стратегия в тяхната организация/сектор (60 минути)

• Представете накратко елементите от цялостните превантивни дейности на работното място (вижте Европейски наръчник, раздел 3), за да се извърши СУОТ анализ:

- o Работа по промяна на културата на организацията;
 - o Прилагане на превенцията чрез оценки на безопасността и хигиената на труда;
 - o Ангажираност на работодателя за поемане на отговорност за предотвратяване на сексуален тормоз.
 - o Наличие на мерки за предотвратяване на сексуален тормоз в областта на безопасността и здравето при работа
 - o Извършена оценка на риска на работното място
 - o Наличие на цялостна стратегия за превенция, отчитаща пола, на работното място
 - o Съществуващи механизми за наблюдение и прилагане
 - o Инспекция на труда, отговаряща за равнопоставеността на половете
- Разделете участниците на четири групи. Всяка група чрез мозъчна атака да осъществи един от елементите на СУОТ анализа (силни и слаби страни, възможности и заплахи за политиката на превенция), като отразяват елементите, представени в цялостните превантивни дейности.

СУОТ АНАЛИЗ

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБИ СТРАНИ
ВЪЗМОЖНОСТИ	ЗАПЛАХИ

- Нека всяка група представи своята част от СУОТ анализа.



- Обсъдете резултатите от SWOT анализа и постигнете съгласие относно силните страни и възможностите за дейности за превенция на сексуалния тормоз на работното място.

Пета стъпка: Заключителна дейност (10 минути)

- Посочете още веднъж важните заинтересовани страни и потенциални агенти за промяна на политиката за превенция на сексуалния тормоз на работното място.
- Попитайте дали е необходима допълнителна информация за разработване на цялостна стратегия.
- Обсъдете кога е най-доброто време за разработване на подобна политика за превенция на сексуалния тормоз.

Модул 4 - Политики, процедури и практики на работното място

Продължителност: 4 часа

Цели на обучението:

- Участниците да разпознават и разбират основните елементи на политиката на работното място;
- Участниците да проверят текущите политики за превенция на сексуалния тормоз на работното място;
- Участниците да научат как се разработва план за действие срещу сексуалния тормоз.

Резултати:

- Участниците да идентифицират в момента какви са политиките, процедурите и практиките на работното място по отношение превенцията и противодействието на сексуалния тормоз;
- Участниците да идентифицират липсващите елементи и потенциалните действия за подобряване на политиките на работното място.

☞ Ключови аспекти

За да бъдат ефективни политиките за превенция и противодействие на сексуалния тормоз на работното място, трябва да бъдат включени в управлението на човешките ресурси и социалния диалог като се ползват процедури, в които работещите имат доверие. Политиките на работното място трябва да се наблюдават и оценяват редовно, за да се провери дали е необходимо тяхното адаптиране или промяна. Ефективните политики и процедури на работното място трябва да бъдат включени в процесите на управление на човешките ресурси и социалния диалог.

Конвенция № 190 на МОТ изисква правителствата да задължат работодателите да изготвят политики за превенция и противодействие на сексуалния тормоз на работното място. Придружаващата препоръка на МОТ №. 260 предлага елементи, които да бъдат включени в политиката (вж. Елементи в подготовката на учителя).

Политиките на работното място трябва ясно да описват поведенията, които са неприемливи на работното място, както и да бъдат достъпни и разбираеми за всички в организацията.

☞ Целеви групи

Представители на работещи жени, ако има такива, представители на синдикатите, ръководители от всички равнища на управление, мениджъри по управление на човешките ресурси и хигиената и безопасността на труда.

Подготовка на треньора

- Прегледайте Препоръка №260 на МОТ, която предвижда, че цялостната политика на работното място трябва да включва следните елементи:

Декларация, че насилието и тормозът няма да бъдат толерирани

Програма за превенция на насилието и тормоза

Посочване на правата и отговорностите на работещите и работодателите

Информация относно процедурите за подаване на жалби и разследване

Гарантиране че всички случаи на насилие и тормоз, свързани с вътрешната и външната комуникация, ще бъдат надлежно разгледани и ще бъдат предприети действия по целесъобразност

Подчертаване на правото на неприкосновеност на личния живот и поверителност, като същевременно се реализира правото на работещите да бъдат информирани за всички опасности и се приемат мерки за защита на жалбоподателите, жертвите, свидетелите и подателите на сигнали срещу виктимизация или отмъщение.

- Подгответе постер с инструмента за одит (Втора стъпка)

Материали

- залепващи се стикери, хартия, постери, черни маркери за всички участници, постери, комплект цветни маркери за треньора, лаптоп / компютър и биймър.

☞ Дейности и упражнения

Първа стъпка: Представяне на съдържанието на ефективната политика на работното място (30 минути)

- Помолете участниците да обмислят какво трябва да включва ефективна политика на работното място. Нека запишат на постери своите идеи (какво може или трябва да съдържа политиката за превенция и противодействие на сексуалния тормоз на работното място)?

- Разгледайте предложенията в цялата група и обсъдете как те могат да бъдат групирани в няколко теми. Опитайте да формулирате тези теми (кълъстери). За да се улесни изпълнението на задачата, можете да използвате елементите на препоръката на МОТ или на инструмента за одит (по-долу).

Втора стъпка: Състояние на политиката за превенция и противодействие на сексуалния тормоз - инструмент за одит (20 минути)

- Какво съдържа настоящата ни политика? Помолете участниците да разгледат следната таблица и да определят къде са приети някои политики или не и кои са областите, върху които трябва да се работи. Този последен аспект би трябвало да е само широко указание за това, което е необходимо, тъй като това ще бъде допълнително обсъдено в стъпка 4.

Елементи	Да	Не	Области, върху които да се работи
1. Политика на работното място за защита срещу насилие и тормоз, основан на пола, включително процедури за жалби, които са надеждни и ефективни.			
2. Предотвратяване на насилие и тормоз, основано на пола, включително оценка на риска и мерки за намаляване на рисковете.			
3. Повишаване на осведомеността на работното място и обучение на мениджъри и странични наблюдатели.			
4. Подкрепа за жертвите на насилие и тормоз, основано на пола.			
5. Мерки за привличане на отговорност на насилниците.			

Трета стъпка: Какво работи добре? (90 минути)

- Разделете групата на малки групи (в идеалния случай на четири групи или поне четен брой, ако е възможно). Помолете всяка група да се работи по една част от инструмента за одит, която групата е отбелязала с „да“. Ако една част от инструмента е получила отрицателен отговор „не“, проверете дали наистина няма участник, който може да сподели положителни истории по този въпрос.

- Нека участниците обсъдят в групата какви практики работят добре и как се приемат в организацията. Дайте следната инструкция: фокусирайте се върху неща, които работят; историите на случай на сексуален тормоз са своеобразен разказ - така че трябва да има въведение, след което да се появят някои възникващи проблеми и в заключение - намереното решение.

- Първата група ще споделя истории за това, което работи добре по отношение на политиката на работното място, включително процедури за подаване на жалби, така например ще представи история за това как е приета политиката или как политиките гарантират, че работещите имат доверие в процедурите, втората група ще споделя истории за превенция, включително за оценка на риска, третата - за повишаване на осведомеността и проведени обучения и т.н.

- Внимание: във всяка подгрупа споделянето ще протича по определен ред. Първо споделянето е по двойки, където единият участник разказва история, а вторият задава въпроси, като се опитва да разбере, защо дадената политика е проработила и така да се открият полезни фактори за решаването на случая. Тези положителни фактори се записват на постер.

- Във втори кръг в малките групи се работи по четворки (участниците от две двойки). Всяка двойка избира една от обсъдените истории и единият участник обобщава избраната история и подчертава и обяснява положителните фактори, които двойката е отбелязала.

- В цялата група резултатите от обсъжданията в четворки се представят на постери и се обсъждат. Една от задачите е тези резултати да бъдат групирани. Предимството на това упражнение преди да преминете към четвърта стъпка, свързана с планирането, е, че ще помогне на групата да се съсредоточи върху възможни решения, а не върху проблеми.

Четвърта стъпка: как да подобрите политиките за превенция и справяне със сексуален тормоз на работното място? (90 минути)

- Върнете се към инструмента за одит и помолете участниците да се разделят на малки групи. Разпределението на участниците по групи зависи от аспектите, които те са определили като „области за работа“.

- Помолете участниците да идентифицират 3 аспекта, които се нуждаят от спешно адресиране (всяка група работи по един елемент от политиката на работното място).

- Споделете в голямата група.

- Поканете всяка подгрупа да работи по един аспект и да определи каква е целта (напр. Повишаване на осведомеността на служителите, назначаване на лице, отговорно за жалбите, получаване на официален ангажимент от висшето ръководство и т.н.), който трябва да участва, кой е отговорен, бюджет, който може да се използва, и възможен график.

Какво	Цел	Актьори, които да бъдат включени или цел на действията	Отговорник	Бюджет	График
Да се организира обучение за сексуален тормоз	Повишаване чувствителността на служителите към проблема	Отдел "Кадри" Отдел „Обучение“ Мениджъри Всички работещи	ХХлв.	Дати
Да се приеме код на поведение	Да се изяснят формалните и неформални процедури да разследване и разглеждане на жалби за сексуален тормоз	Мениджър Представител на синдикати Служител, отговарящ за равнопоставеност между половете Служител по хигиена и безопасност на труда	ХХ-	-	Да бъде одобрен към.....

- Споделете и обсъдете в цялата група резултатите от работните групи.

Следващите две дейности също могат да бъдат полезни, ако обучението се провежда в една организация, тъй като дава възможност на участниците да започнат конкретни действия.

- Помолете всички участници да посочат / гласуват за едно (или повече в зависимост от броя на групите и целите на обучението) действие, което да се приложи директно.
- Ако времето позволява и ако има отношение към целта на обучението, помолете участниците да работят върху конкретни стъпки за това избрано действие.

Какво	Цел	Актьори, които да бъдат включени или цел на дейността	Стъпки/дейс твия	Отговорно лице	Бюджет	График
-------	-----	--	---------------------	-------------------	--------	--------

Модул 5: Ефективни процедури за подаване на жалби, насочени към подкрепа на жертвите

Продължителност: 4 часа

Цели на обучението

- Преглед на съществуващите официални и неформални процедури от гледна точка на подкрепата за жертвите.
- Разберете как съществуващите процедури подпомагат жертвите и дали те трябва да бъдат променени.

Резултати

- Придобиване на най-обща представа за това как в момента се помага на жертвите на сексуален тормоз на работното място
- Идеи за възможни решения за подобряване на съществуващия процес и процедури

👁️ Ключови аспекти

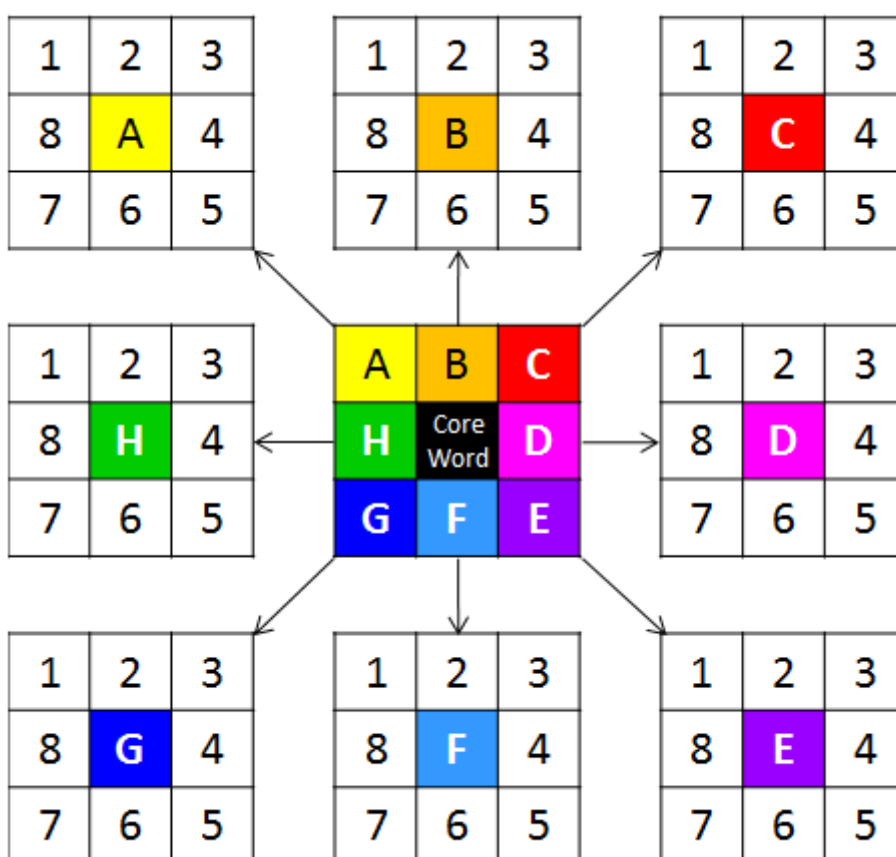
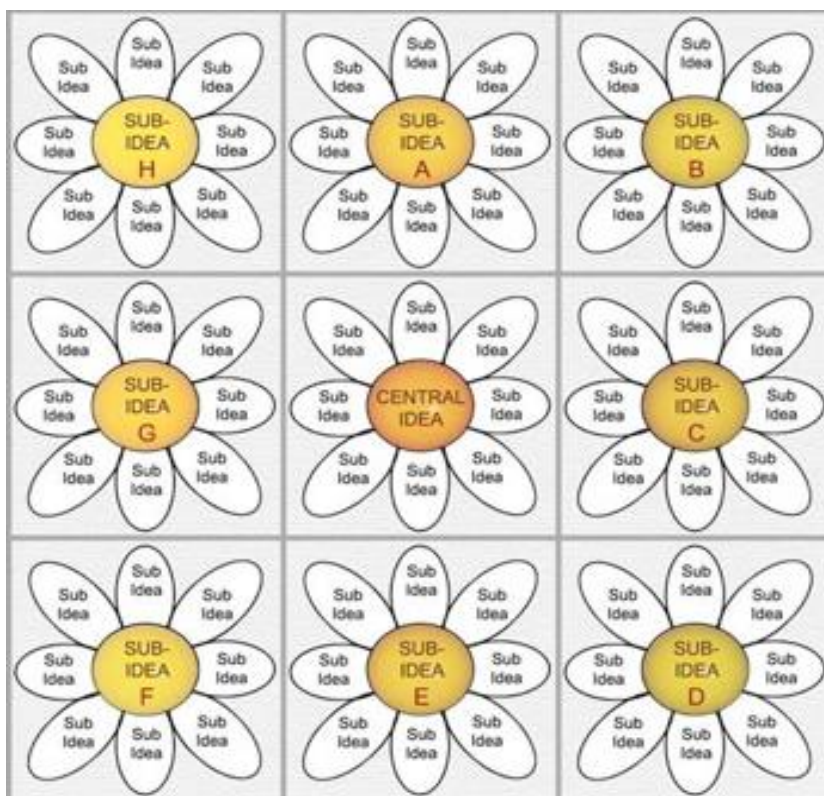
Сексуалният тормоз остава тема табу. Жертвите не говорят и не съобщават за случаи, защото се страхуват, че ще има отрицателни последици за тях, което се утежнява от трудностите при доказване на сексуален тормоз. Трябва да има ефективни официални и неформални процедури. Трябва да са налице разнообразни пътища за докладване на сексуален тормоз. Действащите процедури трябва да осигурят защита на жертвите, зачитане на правата на авторите. В дългосрочен план ефективните процедури ще окажат влияние върху намаляването на случаите на сексуален тормоз, въпреки че трябва да бъде ясно посочено, че липсата на жалби не е непременно знак за липса на инциденти.

👁️ Целева група

Представители на работещите, представители на синдикатите, мениджъри на средно равнище или представители на работодателя, мениджъри и служители по въпросите на равнопоставеността/човешките ресурси и здравето и безопасността.

Подготовка на тренъора

- Подгответе примерен профил на дадена личност (вижте примера по-долу).
- По избор: подгответе история
- За картата на пътуването можете да се консултирате: <https://www.atlassian.com/team-playbook/plays/customer-journey-mapping> или [http://ixd.prattsi.org/2019/11/user-journey-картографиране /](http://ixd.prattsi.org/2019/11/user-journey-картографиране/)
- За метода „цъфтящ лотос“ вижте <https://oughtegg.com/lotus-blossom-creative-technique/> или <https://andyeklund.com/brainstorm-technique-lotus-blossom/>



1. Посочете проблема, който групата ще изследва и го запишете в центъра на централния квадрат.

2. Проведете мозъчна атака с цел за получаване на асоциации, свързани с основния проблем. Поставете всяка от тези асоциации в центъра на всеки от осемте квадрата.

3. След това проведете мозъчни атаки за получаване на асоциации за думите в центъра на всеки от осемте квадрата. Получените асоциации са решенията на изследвания проблем.

Материали

- разноцветни стикери, постери, едноцветни маркери за участниците, флипчарт, цветни маркери за треньора, персонални карти (изображения на персона: правете изображения в интернет, представящи лица, съответстващи на реалността на вашия сектор. Уверете се, че имате изображения на хора в тяхното разнообразие), постер за цвят на лотос, лаптоп/компютър и биймър.

☞ Предложена последователност и упражнения

Първа стъпка: разработване на профил на личност (препоръчителна продължителност 60 минути)

- Водещият показва примера на Лиза и разказва нейната история.

Лиза, нашият герой

Светът

Лиза живее сама със своята възрастна майка. Тя издържа финансово и двете. Тя се опитва да се справя като балансира трудовите си задължения, с грижите за майка ѝ и личния ѝ живот. Лиза би искала да има повече време за себе си.

Дейности и интереси

В миналото Лиза е спортувала, но е преустановила.

Социални връзки

Лиза отделя много време за изследователската ѝ работа и за преподавателската ѝ дейност и не ѝ остава време за връзки и запознанства.

Професионална кариера

Лиза получава докторска степен преди три години и работи на срочен договор. Тя би искала да получи постоянно назначение в университета, което ще ѝ даде възможност да развива собствена изследователска дейност.

Историята на Лиза:

Лиза присъства на срещи на изследователския екип всеки месец. Тя е най-младата от екипа. Ръководителят на екипа, който е женен, е известен с поддържането на ненужна физическа близост с колежките, и със своите сексуално неприкрити „шеги“. По време на последната среща, когато Лиза има въпроси по един от обсъжданите аспекти на

изследването, ръководителят ѝ заявява, че тъй като те заминават на следващия ден за двудневна конференция в чужбина, където ще се обсъжда точно този проблем, вечерта тя трябва да дойде в дома му, за да получи всички необходими разяснения.

- Помолете участниците да опитат да представят подобен профил на дадена личност, както и ситуация на сексуален тормоз. Подобно упражнение за разработване на профил е важно, защото помага на участниците да идентифицират уязвими хора и след това да продължат да работят (виж следващата дейност - карта на пътя), като преценят дали съществуващите процедури за справяне със сексуален тормоз подпомагат такива жертви.

☞ Тази дейност помага на участниците да мислят за различни хора, които могат да страдат от сексуален тормоз поради техните условия на труд и професионална позиция (например, работа на смени, контакт с клиенти, вид договор; изчакване за повишение и т.н.) или елементи от личния им живот.

Втора стъпка: Какво може да помогне на Лиза? Какво ѝ липсва? (90 минути)

- Тук може да се използва методът „карта на пътя“. Това е метод, който поставя жертвата, в центъра на процеса, докато като цяло групата се фокусира върху институционалната перспектива и логика. И така, упражнението е свързано с разглеждане на пътя, който жертвата следва, идентифициране на точките за контакт с институцията и как те могат да бъдат променени, за да отговорят по-добре на нуждите на жертвата.

Въз основа на разработените профил и случай, помолете участниците в подгрупи да обмислят преживяванията на жертвата (например, Лиза). Какво ще прави или кого ще потърси? Какви стъпки тя вероятно ще предприеме или ще откаже да предприеме? Помислете за различните стъпки на процеса (формални и неформални) и кои са критичните аспекти от гледната точка на Лиза. Цялостният път на жертвата трябва да бъде картографиран.

- Помолете участниците първо да картографират всички стъпки в процеса, второ да идентифицират всички точки на взаимодействие между жертвата и институцията и да ги поставят на картата. Инструкциите към групата са следните за тези стъпки и трябва да бъдат представени на слайд или на постер:

- Първо картографирайте всички стъпки в процеса (напишете отгоре на постера,, който е представен по-долу)

- На второ място идентифицирайте точката за контакт между жертвата и институцията и ги поставете в графика.

- Трето идентифициране на допирните точки, които са ключови от гледна точка на борбата срещу сексуалния тормоз.

- Резултати: групата очертава всички стъпки преди жертвата да се свърже с организацията на жертвите на сексуален тормоз (например, всички действия, предприети, за да се гарантира, че хората в организацията знаят за политиката срещу сексуалния

тормоз, какво да правят и т.н). След това картографирайте какво се предоставя като услуга на жертвата по време на интервенцията и накрая картографирайте стъпките, които могат да бъдат направени, за да продължи подкрепата на жертвата след интервенцията. Идентифицирайте точките на взаимодействие между жертвата и институцията (колега, допирна точка, представител от профсъюза, отдел на организацията) и как то може да се осъществи (пряк контакт, имейл, кутия за предложения,). Всички точки на взаимодействие се поставят в хронологичния ред.

След това групата идентифицира ключовите точки на взаимодействие.

Карта на пътуването

Преди	През	След това
Времева линия		

Източник: Yellow Window и GE Academy.

- Всяка работна група представя своята пътна карта и подчертава какво върви добре и кои са критичните точки, където трябва да се действа (30 минути).

Трета стъпка: възможни подобрения (60 минути)

- След работата, извършена с пътната карта, идентифицирайте възможни решения за един от идентифицираните критични аспекти (използвайте метода на лотосовия цвят). Възможните проблеми, с които трябва да се справим, са как да бъдат привлечени мениджъри от всички равнища на вземане на решения, как да разглеждаме жалби; как да защитим жертвите; как да се избегне конфронтация между жертва и насилник. Техниката на лотосовия цвят (или в другия вариант на квадратите), помага групата да се съсредоточи върху един централен проблем и възможните решения.

Модул 6: Активни наблюдатели

Продължителност: 2 до 3 часа

Цели на обучението

- Да се разбере ролята на всеки работещ за противодействие на сексуалния тормоз на работното място.
- Да се разбере, че за да се намалят рисковете от сексуален тормоз, всяко поведение, дори възприемано като незначително от страничния наблюдател, трябва да се действа.
- Да се получи информация за възможните начини за действие.

Резултати

- Накарайте целия персонал да се включи активно в предотвратяването/спирането на сексуалния тормоз.
- Оставете участниците да споделят идеите си за начини за действие, но също така да споделят и своите опасения и страхове.

☞ Ключови аспекти

Някой, който е свидетел на сексизъм, сексуален тормоз или някакви форми на тормоз, било то лично или онлайн, е страничен наблюдател. Активен наблюдател е някой, който играе активна роля за предотвратяване и прекратяване на сексуалния тормоз, като решава да се намеси, когато стане свидетел на неподходящ език, шеги или друго поведение на сексуален тормоз на работното място.

За да стане активен наблюдател, който може да се намеси за прекратяване на сексуалния тормоз, работещият трябва да бъде обучен, подкрепен и насърчен да забележи признаците на сексуален тормоз и да се намеси, за да го спре. В резултат на това активните странични наблюдатели могат да играят важна роля с намеси за предотвратяване на сексуален тормоз и в подкрепа на лицето, което е обект на сексуален тормоз на работното място. Обучението може да помогне за овластяване на колегите на работното място да се намесят, за да предотвратят проявите на насилие и тормоз. Изграждането на умения да бъдат активни странични наблюдатели помага на работещите да разпознават насилието и тормоза и да знаят кога е подходящо и безопасно да се намесят.

В рамките на дадена организация или фирма всички служители могат да бъдат странични наблюдатели. По отношение на кибертормоза дори непознати могат да бъдат странични наблюдатели. Важно е да бъдете внимателни дори към най-малката форма на сексуален тормоз, защото това може да отвори вратата за по-тежко поведение.

☞ Целева група

Всички членове на персонала, представител на работниците (за мотивиране на хората от организацията), представители на синдикатите, мениджъри от средно ниво или

представители на работодателя, мениджъри и служители по въпросите на равенството/човешките ресурси и здравето и безопасността.

☞ За този модул е особено важно да се осигури балансирано участие на мъже и жени, както и участие на мениджъри на най-високо равнище.

Подготовка на треньора

- Подгответе сценарий на „истински случай“ на сексуален тормоз.
- Подгответе слайд за целта на намесата на страничните наблюдател.

Материали

● самозалепващи стикери, хартия А4, цветни маркери (по един за всеки участник), постери, лаптоп/компютър и биймър

☞ Ако обучението ще обхваща само този модул, то трябва да започне със сесия за неподходящо поведение (Виж модул 1, продължителност на тази дейност е един час.

☞ Дейности и упражнения

Първа стъпка: Ролева игра (40 минути)

- Разделете участниците в групи по пет.
- Нека всяка група подготви сценарий за случай на сексуален тормоз. Треньорът също може да представи сценарий за модел.
- Всяка група определя двама, които ще „изиграят“ ситуацията, свързана с неподходящо поведение. Останалите участници трябва да си представят, че са активни странични наблюдатели. Как биха действали безопасно (пряка намеса или други безопасни начини за действие)?
- След представяне на случаите на групите, всяка малка група споделя идеи за това как да действа безопасно и предложенията се записват на постер.
- Във всяка група се обсъждат страховете и опасенията на страничния наблюдател в случай на намеса, както и трудностите, с които активният наблюдател ще се сблъска при осъществяване на своята роля.

Втора стъпка: Споделяне в групата (30 минути)

● Всяка малка група представя своите идеи как активният наблюдател действа безопасно в случай на сексуален тормоз и какви са основните трудности пред активния наблюдател.

Трета стъпка: мониторинг и докладване (15 минути)

● Помолете участниците да обмислят как да включат представители на ръководството на организацията и как да бъде организирана система за докладване на такива намеси (тъй като тези записи могат да бъдат необходими за доказателства).

Четвърта стъпка: приключване (30 минути)

- Покажете слайдове, отразяващи как може да действа активен страничен наблюдател, както и какви са границите на намесата на страничен наблюдател и т.н. Използвайте материала на ООН за намеси на страничен наблюдател или примери, от вашата практика.

Видове намеси на странични наблюдатели

Подкрепа – осъществяване на контакт с обекта на сексуален тормоз, дори и по-късно. Попитайте как се чувства, иска ли подкрепа, с кого иска да говори.

Делегиране - ангажирайте други хора в случая на сексуален тормоз. На работното място това може да е информиране на ръководител или друг колега; в университета може да се обърнете към други студенти или служители, които да се намесят или по друг начин да предложат подкрепа или санкция на насилника.

Разстояние – поддържайте контакт с тормозеното лице (жертвата), например, за да проверите как се чувства, ако е необходимо да окажете помощ или да осигурите действия по случая на сексуален тормоз.

Документиране - записването на инцидента винаги е полезно, като освен доказателство, то е част от процеса за наблюдение на организационната култура и поведение на членовете на организацията. Подобен запис на случилото се може да бъде част от доклад за случая, който ще бъде подготвен на следващ етап. Жертвите на сексуален тормоз, обикновено не водят записки за случилото се, така че всякаква форма на документация (включително и снимки, клипове) може да бъде полезна. Преди да предприемете каквото и да е документиране, поискайте разрешение от жертвата на сексуален тормоз.

Отклоняващо вниманието действие - говорене или действие, за да се привлече вниманието към нещо друго. Така може да се размие, да се намали напрежението, създадено от инцидента – например, чрез изпускане на някакъв предмет, разливане на чаша вода или заставане или движение между насилника и жертвата на тормоз.

Пряка намеса - подходът към извършителя може да включва например много кратко и ясно изявление като „Неприятно ми е от това, което правите“. Това може да бъде трудно, особено ако млад човек е свидетел на забранено поведение от страна на по-възрастен човек, съществува риск от конфронтация или ескалация на конфликта, така че пряката намеса може да се предприема само в краен случай.

Източник: ООН жени (2019) Какво ще отнеме? Насърчаване на културните промени за прекратяване на сексуалния тормоз. Ню Йорк, ООН жени. Достъпно на: UNWomen, <https://www.unwomen.org/-media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-сексуален-тормоз-en.pdf?la=en&vs=1714>

- Попитайте участниците дали се чувстват по-уверени в това как да бъдат активни наблюдатели.

Практически указания – дизайн на тренинг за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз на работното място

1. Условия за ефективно обучение

- Потърсете подкрепа от най-високо равнище за обучението. Поискайте някой от ръководството на организацията да поздрави участниците в обучението и да подчертае важността му за организацията.

- Обвържете обучението с плана за равнопоставеност между половете.

- Уверете се, че участниците ще имат възможност да усвоят начини за предотвратяване и справяне със сексуален тормоз, като разберат какво могат да постигнат и как ще се отрази на техните роли и отговорности

2. Определете целевата група:

Начинът, по който ще организирате вашето обучение или събитие за повишаване на чувствителността към сексуалния тормоз, зависи от профила на целевата група:

- Работната сила като цяло: важно е да видите дали трябва да я организирате в определени групи;

- Служители по човешки ресурси, равнопоставеност между половете;

- Ръководство на организацията (мениджъри);

- Служители в областта на хигиена и безопасност на труда или ангажирани в процеса на борба със сексуалния тормоз;

- Социални партньори и синдикати.

Опитайте се да осигурите балансирано участие на мъже и жени в обучението, за да избегнете разглеждането на сексуалния тормоз като „женски проблем“.

3. Рамкиране на обучението:

Важно е да се оцени нивото на запознатост на целевата група с проблема (за да бъде обучението базисно или за напреднали) и как да се състави курсът за обучение, за да се осигури висока степен на усвояване.

Определете вида на обучението според знанията или профила на участниците.

Помислете как участниците ще бъдат мотивирани и ангажирани да участват в обучението. Какви са интересите на участника по отношение на обучението? Каква ще бъде ползата от обучението за всеки участник? Адаптирайте съдържанието според целевата група и културата на организацията – помислете за атрактивно наименование на обучението, както и за неговата продължителност.

4. Цели на обучението:

Целите трябва да бъдат ясно дефинирани и реалистични с оглед на целевата аудитория, продължителността и приетата методология.

Традиционно са възможни три различни типа подходи към обучението:

- Повишаване на чувствителността към въздействието на сексуалния тормоз (за всички служители);
- Изграждане на умения и получаване на знания за мениджърите (например, превенция, оценка на риска, политики на работното място, процедури за подаване на жалби);
- Насърчаване на странични наблюдатели на работното място (за всички служители).

Възможни учебни цели:

- Разбиране на това какво представлява сексуалният тормоз и какво е неговото въздействие върху организацията и засегнатите лица.
- Привличане на всички участници в организацията, осигуряване на подкрепа за стратегия или план за действие, които да бъдат разработени и изпълнени.
- Как да предотвратим сексуален тормоз? Определяне на стратегия за превенция и процес за разглеждане на случаи.
- Позициониране на сексуалния тормоз в по-широкия спектър на неравнопоставеността между половете и на социалните норми, съществуващи в конкретна организационна среда.
- Разбиране ролята и действията на странични наблюдатели.

5. Методология на обучението и настройка

- Доколкото е възможно, използвайте техники за участие, за да осигурите споделяне на знанията и опита на участниците.
- Уверете се, че обучението, отговаря на учебните цели
- Уверете се, че обучението е адаптирано към целевата група по отношение на продължителност, местоположение и съдържание. Например, обучение с преки мениджъри (линейни мениджъри) може да се организира чрез редовни кратки сесии, вместо през цели два дни.

6. Продължителност/формат:

Адаптирайте формата и продължителността към различните целеви групи и учебни цели.

- Курс за обучение лице в лице: (до 2 дни). Позволява да се разгледа проблемът за сексуален тормоз по същество – от постигане на разбиране за проблема до разработването на ясна представа за това какво може/трябва да се направи и как. При това обучение може да се комбинират презентации с интерактивни сесии.

- Семинари: до един ден за обучение на участници в малки групи по конкретен въпрос, където интерактивността е от основно значение. Може да се провежда, например, за новопостъпили.

- Уебинари: от 1,00 до 3 часа. Цел е въвеждането в проблема. Може да служи за „привличане“ на хора за бъдещо обучение или семинар. Може да се използва и за представяне на поредица от практики (до 3) със сесия с въпроси и отговори.

7. Изготвяне на сценарий за обучение и подготовка на материал

- сценарият трябва да изясни какви са целите на обучението, групите/профилите, насочени към обучението, и точната последователност на обучението.

Предложен модел за изготвяне на сценарий

Време за програмата	Наименование на програмата	Методологически подход	Време за всяка дейност	Наблюдения/материали

8. Оценка на обучението

- **Предварителна оценка:** получите по-добро разбиране на очакванията и съществуващите знания на участниците.

- **Оценка на изхода (в края на обучението):** проверете дали целите на обучението са изпълнени.

- **Последваща оценка (след 6 месеца):** какъв е реалният ефект от обучението? Възможни следващи стъпки / нужди / курс на обучение?

	Предварителна оценка	Оценка в края на обучението	Последваща оценка
Характеристики за идентификация на участниците, като пол, националност, вид	x	x	X

организация, длъжност и др. .			
Какво очаквате да научите от това обучение / сесия? Изберете във връзка с целите на обучението	x		
Научихте ли каквото очаквахте по време на това обучение / сесия		X	X
Имате ли вече известни знания по въпроса. Формално образование, обучение, знания на място и др.	x	X (бяхте ли)	X (бяхте ли)
Доволни ли сте от обучението? Приложимо във вашата работа, съдържание, метод		X	X
Доволен ли си от учителя? Знания, комуникационни / учителни умения, чувствителен към пола език / комуникация; методи		X	
Обучението осигури ли ви? Пространство за взаимодействие; размишлявайте върху собствената си практика; полезни знания.		X	
Можете ли да приложите част от обучението в		X	Имате ли

Приложение 1 - Списък с полезна информация за събиране



Как в моята организация се справяме със сексуалния тормоз?

Контекст

- Приложимо европейско, национално или регионално законодателство (справка и връзка за достъп до текста).
- Приложима национална, регионална или местна политика (справка и връзка за достъп до текста).

Определение

- Какво е определението за сексуален тормоз по време на работа, използвано в организацията?

Поява на сексуален тормоз

- Има ли данни за сексуален тормоз, които мога да използвам?
- Има ли налична качествена информация (напр. проучване? ...)

Има ли в организацията план за равнопоставеност между половете или някакво измерване на равнопоставеността между половете?

- Основни цели
- Основни планирани мерки
- Скрит ли е сексуалният тормоз или други форми на насилие?
- Наблюдава и оценява ли се равнопоставеността между половете? Вътрешно и/или външно оценяване? Колко често?
- Чест ли е сексуалният тормоз?

Кои са основните участници, участващи в моята стратегия/план пряко и непряко (при проектирането и изпълнението), свързани със сексуалния тормоз?

Основни аспекти на политиката на организацията по отношение на:

- първична превенция: спрете насилието, преди то да започне чрез осъзнаване и промяна на културата на работното място
- вторична превенция чрез обучение и повишаване на осведомеността и чувствителността към сексуалния тормоз

- третична превенция чрез ефективни политики за човешките ресурси и процедури за подаване на жалби

Направена ли е оценка на риска от сексуален тормоз?

Каква е процедурата за жалби?

Има ли неформална процедура за жалби?

Основни проблеми, идентифицирани по отношение на процедурите за подаване на жалби (напр. Липса на оплакване).

„Поднесено на тепсия“ (Комикс за привилегиите)

ON A PLATE

A SHORT STORY
ABOUT PRIVILEGE





RICHARD GOES TO A GREAT SCHOOL. WELL RESOURCED, GOOD KIDS. HIS TEACHERS LOVE THEIR JOB.



AT PAULA'S SCHOOL, THE CLASS SIZES ARE LARGE, THE SCHOOL IS UNDERFUNDED, AND LOOKS IT. HER TEACHERS ARE TIRED, STRETCHED THIN FROM THE STRESS.



SO MAYBE WE CAN SEE WHY THE EXPECTATIONS SET FOR RICHARD...



... MIGHT BE SLIGHTLY DIFFERENT TO THOSE SET FOR PAULA...





THEN MAYBE RICHARD STARTS TO BELIEVE THAT HE DESERVES TO BE ON TOP. THAT HE DID IT ALL HIMSELF.



AND MAYBE PAULA STARTS TO SETTLE. LEARNS TO 'KNOW HER PLACE'.



BUT I HOPE NOT.



I REALLY HOPE NOT.

FURTHER READING: LOOK UP AUCKLAND CITY MISSION'S 'SPEAKING FOR OURSELVES' BOOKLET

@XTOTL 2015

Поднесено на тепсия
(Превод на комикса)

Това е Румен.Семейството му живее добре
Къщата на Румен е топла и суха.Библиотеката
е пълна с книги, а хладилникът с храна

Родителите на Румен правят всичко
за детето си

Румен ходи в хубаво подредено
училище с добри ученици и учители

Вече виждате защо очакванията
към Румен са високи.
„Днес си получил петица! Ще платим за
частни уроци.“

**И през годините тези
малки разлики...**

Родителите на Румен плащат
следването му в университет

Бащата на Румен
„Имам познати и ще те
вземат на стаж.“

Това е Петя. В къщи нещата не са наред.
В дома на Петя е пълно с хора и малко
други неща. Има влага и е шумно, а Петя
постоянно боледува.

И родителите на Петя правят всичко. За
да печелят пари, работят на две места.

В училището на Петя класовете са с много
ученици, а учителите са уморени от лошата
дисциплина и липсата на средства

По-различни са очакванията към Петя.
„Изкарала си мн.добър 4,5! Никак не
е зле!“

Петя учи в колеж и работи в ресторант,
но пак не може да покрива следването си
без заеми

„Трябва да завършиш следването си,
а не да се грижиш за мен!“
„Но ти си болен татко!“.

„Благодаря, татко!“

И тъй като всяка малка разлика

минава незабелязано

„Да, заемът е одобрен. Поздравления!“

„Вижте, не може да Ви помогнем!

обърнете се към Кредисимо!“

Така Румен започва да вярва, че
заслужава да бъде на върха и че
всичко е постигнал сам.

А Петя започва да разбира къде е
нейното място.

„Ти си момчето на Христо. Чух добри
държаж неща за теб и те следя!“

„Добре ще получиш тази работа, но ще те
под контрол!“

„Поздравления, Румене! Каква
е тайната на твоя успех? „

„О извинете ме! Надявам се, че не .“

„ Мисля по-малко хленчене, повече упорита
работа . Гадно ми е от хора,
които искат подаяния! Никой никога
не ми е поднасял нищо на тепсия!“

„Действително се надявам, че не е така!“

ASTRAPI Partnership



♀ G5+ - GENDER FIVE PLUS



European University Cyprus

PANTEION UNIVERSITY
DEPARTMENT OF
SOCIAL POLICY

Centre for
Gender
Studies

CREA
COMMUNITY OF
RESEARCH ON
EXCELLENCE
FOR ALL

Associated Partner:

Επιτροπή Ισότητας
στην Ανταξίωση
και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση
των Φύλων

