



**Икономическа  
независимост на жените  
за излизане от насилие в  
партньорската връзка:  
Наръчник за НПО, които  
работят срещу насилието**

*Този Наръчник е изготвен с финансовата подкрепа на Програма "Права, равенство и гражданство" на Европейският съюз. Съдържанието на Наръчника е отговорност на партньорите по проекта и по никакъв начин не отразява възгледите на Европейската комисия.*



**Посвещава се на всички преживели насилие в партньорската връзка, които се борят за икономическата си независимост. Вие сте пример за овластяване на всички жени!**

**Редактор на английската версия:** Laura Sales Gutiérrez – SURT, Испания

**Главни сътрудници по азбучен ред:** Diana Georgieva – GPF Bulgaria, Stanimira Hadjimitova - GPF Bulgaria, Laura Sales Gutiérrez – SURT Spain, Rossana Scaricabarozzi – ActionAid Italy

**Други сътрудници по азбучен ред:** Rosita Altobelli – Associazione Donatella Tellini, Goretti Avelló Alvarez – Fundación Mujeres, Yevgeniya Averhed – Folkuniversitetet, Stephen Barnett – EUCLID, Marta Bruschi – EUCLID, Cristina Calvo Alamillo - Fundación Mujeres, Josie Christodoulou – MIGS, Gergana Daneva – BCWT, Denise Ensigna – CIF, Giulia Fabbri – Associazione Donatella Tellini, Chiara Fattori – ActionAid Italy, Laura Francolí – SURT, Vittoria Antonia Inuso – CIF, Athanasia Ioannidou – SEGE, Chaido Ioannidou – WCK, Konstantinia Karageorgou – WCK, Eleonora Lozzi – Centro Veneto Progetti Donna, Orietta Paciucci - Associazione Donatella Tellini, Anna Passarell i Serred – SURT, Susana Pavlou – MIGS, Flavia Pesce – IRS, Denis Riabov, Folkuniversitetet, Ana Gil Rituerto – Fundación Mujeres, Maria Scordo - CIF, Caterina Solano – Associazione Donatella Tellini, Rositsa Stoycheva - Animus, Maria Tchomarova – Animus, Apostolina Tsaltampasi – SEGE, Aikaterini Velessiotou – WCK, Mariangela Zanni – Centro Veneto Progetti Donna.

Благодарим на външните експерти и практики, които допринесоха за развитието на знанията по проекта, чрез участието си в съвместните обучения (в азбучен ред):

Patricia Cinza - *SUARA*

Cristina Hurson - *SONAS*

Urszula Nowakowska - *WAVE, Women Against Violence Europe/ Fundacja Centrum Praw Kobiet*

Daniela Santarpia - *D.i.Re, Donne in Rete contro la violenza/ Cooperativa Sociale E.V.A.*

Julia Uviña - *Barcelona Municipality*

Mayca Velasco - *Barcelona Municipality*

За повече информация: [www.wegoproject.eu](http://www.wegoproject.eu)

## СЪДЪРЖАНИЕ

<b>ВЪВЕДЕНИЕ</b>	1
<b>A1. Теоретична и методическа рамка</b>	
1.1 Насилие, основано на пола	3
1.2 Овластяване	10
1.3 Феминистки подход в икономиката: пазар на труда и обгрижваща икономика	12
1.4 Консултации за търсене на работа в центровете за борба с насилието	18
1.5 Методи на обучение : как да подпомогнем преживелите насилие в партньорската връзка да постигнат икономическо овластяване	25
1.6 Организационно ниво : важността на изграждането на партньорска мрежа	39
1.7 Джендърно сензитивни подкрепящи мерки за икономическо овластяване на преживели насилие в партньорската връзка	45
<b>A2. Инструментарий за обучение на обучители (изграждане на капацитет)</b>	
ПЪРВО УМЕНИЕ - ИЗГРАЖДАНЕ НА ДОВЕРИТЕЛНОСТ ВЪВ ВЗАИМООТНОШЕНИЯТА	56
ВТОРО УМЕНИЕ - УСВОЯВАНЕ НА РАЗЛИЧНИ НИВА НА СЛУШАНЕ	61
ТРЕТО УМЕНИЕ – ИЗПОЛЗВАНЕ НА ИНТУИЦИЯТА	65
ЧЕТВЪРТО УМЕНИЕ – ЗАДАВАНЕ НА ВЪПРОСИ	66
ПЕТО УМЕНИЕ – ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ОБРАТНА ВРЪЗКА	67
<b>B1. Въведение в методологията : Прилагане на практика на WeGo подхода при работа с жени, преживели насилие в партньорската връзка</b>	

Структура на програмата	72
Бележки към методологията	74
<b>Б2. Инструменти за обучение на жените</b>	
Първоначално въвеждащо интервю	
Инструмент 1. Първоначално интервю	78
Инструменти за разчупване на леда, завършващи дейности и инструменти за сближаване	
Инструмент 2. Представяне на участниците	82
Инструмент 3. Разчупване на леда	83
Инструмент 4. Определяне („изплитане“) на групови правила	85
От ресурси към компетенции, от мечти към цели и планове	
Инструмент 5. Говоря за себе си	86
Инструмент 6. Супер сила	88
Инструмент 7. Дървото на успеха	90
Инструмент 8. Пазар на таланти	91
Инструмент 9. Бележки – подаръци	92
Инструмент 10. Да използваме вътрешните си ресурси	93
Инструмент 11. Автобусът	96
Инструмент 12. Моите професионални интереси	98
Инструмент 13. Бонуси на работно място	102
Инструмент 14. Персонализирана автобиография въз основа на компетенции	103
Инструмент 15. Анализ на компетенции и план за действие	111
Развитие на ключови области/ компетенции	
Инструмент 16. Стоп! Поставете граници	113
Инструмент 17. Да си асертивен на работното място	114
Инструмент 18. Визуализиране и позитивно мислене	115
Познание за социалната роля на пола	
Инструмент 19. Да бъдеш жена	117
Инструмент 20. Структурни, персонални и компетентностни фактори	118
Инструмент 21. Картографиране на дейностите	121

Инструмент 22. Кошницата с грижи и права	125
<hr/>	
Партньорски мрежи и колективно овластяване	
Инструмент 23. Моята лична мрежа	127
Инструмент 24. Изграждане на партньорска мрежа при търсене на работа	129
Инструмент 25. Женски мрежи и менторство	133
Техники за търсене на работа : Безопасност при търсене на работа	
Инструмент 26. Сигурността на първо място	134
Техники за търсене на работа: Анализ на пазара на труда	
Инструмент 27. Трудов пазар	140
Техники за търсене на работа: Автобиография	
Инструмент 28. Подготовка на автобиография	141
Техники за търсене на работа: Интервю за работа	
Инструмент 29. Подготовка за интервю	143
Инструмент 30. „Асансьорна реч“	150
Инструмент 31. Професионален външен вид	152
Информационно – комуникационни умения (ИКТ)	
Инструмент 32. Компютър и как да го използвам	154
Инструмент 33. Търсене в интернет	156
Инструмент 34. Безопасна употреба на социални медии	157
Инструмент 35. Казус : Фалшиви новини	161
Предприемачество	
Инструмент 36. Оценка на творческия потенциал и иновация	162
Инструмент 37. Кога идеите означават бизнес?	167
Инструмент 38. Как да създам (социално) предприятие?	171
Приключване и оценка	
Инструмент 39. Фокус групи и оценка на резултатите	173
<b>АНЕКСИ: КАЗУСИ</b>	
Казус : Кардица (Гърция) – изграждане на партньорска мрежа	178

## ВЪВЕДЕНИЕ

**WeGo! (Women’s Economic Independence & Growth Opportunity) – „Ние можем! Икономическа независимост за жените и възможност за просперитет“** е двугодишен проект, съфинансиран от Европейския съюз, който се фокусира върху специфичен проблем, засягащ жените, преживели насилие от интимния партньор (IPV) и липсата на икономическа независимост, която да им даде възможност да напуснат насилствената връзка и да осигурят устойчиви алтернативи за себе и децата си.

Проектът е реализиран от 15 партньора, базирани в 7 страни от ЕС (Италия, Испания, Гърция, България, Кипър, Великобритания и Швеция). Участващите организации от България са фондация „Асоциация Анимус“, фондация „Джендър проект в България“ и Български център на жените в технологиите.

Общата цел на WE GO! е да се укрепят услугите за подкрепа на жените, преживели насилие в партньорската двойка, и по-специално дейностите, насочени към овластяване на жените, провеждани от центровете за борба с насилието (AVC). Проектът се основава на опита и практиките, разработени от AVC в Европейския съюз, като идентифицира и разпространява добри практики за икономическо овластяване на жените и излизане от насилствените взаимоотношения.

Центровете, които работят срещу насилието са развили смислен опит в тази област, който трябва да бъде оценен, обменян и систематизиран, за да се разпространи знанието и да се укрепят услугите, които се предлагат в Европа. Икономическото овластяване и независимост на преживелите насилие в партньорската връзка е всъщност проблем, признат от тези организации, но не е адекватно проучен в политиките и интервенциите за предотвратяване и борба с него.

Основният продукт на проекта WE GO! е наръчник за обучение на професионалистите в центровете за борба с насилието, насочен както към укрепване на знанията и на използваната методология от практикуващите, така и към предоставянето на конкретни инструменти, които отразяват съществуващите практики и предоставят на жените възможност за развитие на тяхното лично и икономическо овластяване. Наръчникът е резултат от обмена между практикуващите партньорски организации и външни експерти, участващи в дейностите. WE GO! включва три сесии на съвместни обучения, целящи обмен на



практики, определяне на ключови области и инструменти за интервенция за овластяване на жените, преживели насилие от интимния партньор, и за оценка ефективността на инструментариума.

Първият вариант на наръчника бе тестван от организациите-центрове за борба с насилието, участващи в проекта WE GO!, по време на обученията за овластяване на жените, преживели насилие в партньорската връзка. Тестовите позволиха да се оцени ефективността на предложения инструментариум и да се коригира и финализира наръчникът въз основа на обратната информация, предоставена от професионалистите и от преживелите насилието жени.

Наръчникът е разработен не само за да подобри уменията на практикуващите специалисти, но и да им предостави полезни инструменти и методологии, които да бъдат внедрени в практиката. Центровете за борба с насилието, всъщност, често страдат от финансови проблеми и ограничени времеви и човешки ресурси при провеждането дори на основните си дейности, затова наръчникът цели да осигури инструменти, които не представляват допълнителна тежест, а предоставят възможности за повишаване на ефективността на съществуващите практики.

Наръчникът осигурява на професионалистите и практиците в центровете както теоретични знания, така и практически инструменти за подпомагане на личностното и икономическо овластяване на жените. Той е разделен на две основни части:

**Раздел А** има за цел да укрепи капацитета и уменията на професионалистите чрез теоретична рамка, обхващаща ключови концепции и методологични подходи, основани, от една страна, на включването и участието на жените, преживели насилие и от друга – начините, по които те да развият специфични свои умения за подпомагане на жените, като например, как да изграждаме отношения и доверие, умения за слушане, развиване на интуиция и т.н. Тази част включва упражнения, които да подпомагат рефлексията на специалистите по отношение на техния собствен подход и умения и възможностите за тяхното усъвършенстване.

**Раздел Б** включва практически инструменти, които професионалистите могат да използват за насърчаване на личното и икономическото овластяване на преживелите насилие жени. Инструментите обхващат различна област на интервенция, като развиване на лични компетенции и подкрепящи мрежи, техники за търсене на работа, самостоятелна заетост / предприемачество и умения в областта на технологиите. Инструментите могат да бъдат подбрани и адаптирани към специфичните нужди на всяка жена, участваща в пътя за овластяване и включват както групови, така и индивидуални дейности.

# А. ИЗГРАЖДАНЕ НА КАПАЦИТЕТ НА ОПЕРАТОРИТЕ

## A1. Теоретична и методическа рамка

### 1.1. Насилие, основано на пола

#### Международна рамка и рамка на ЕС: концепции и дефиниции

Борбата срещу насилието, основано на пола в Европа се основава на редица законодателни усилия, предприети на международно равнище през годините. Като се започне от Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените (CEDAW) от 1979 г., която въпреки, че не споменава изрично насилието срещу жените, в общите си препоръки и по-конкретно в специфичните Препоръки 12 и 19 пояснява, че Конвенцията включва насилие срещу жени и отправя подробни препоръки в тази насока към държавите-членки.

През 1993 г. бяха направени някои исторически стъпки за насърчаване и защита на човешките права на жените. По време на **Световната конференция по правата на човека** ([World Conference on Human Rights](#)) насилието срещу жени (VAW) беше признато за нарушение на правата на човека и приетите документи **Виенска декларация и Програмата за действие** ([Vienna Declaration and Programme of Action](#)) призовават за назначаването на Специален докладчик по въпросите на насилието срещу жените. Този факт допринесе много за приемането по-късно през 1993 г. на първата Декларация за премахване на насилието срещу жените, която на практика е първият международен инструмент, който изрично се отнася до насилието над жени и представя рамка за национални и международни действия.

По-специално Декларацията признава насилието над жени като нарушение на човешките права и в нея се изисква "универсално прилагане към жените на правата и принципите по отношение на равенството, сигурността, свободата, почтеността и достойнството на всички човешки същества". Декларацията определя насилието над жените: *"като всяко действие на насилие, основано на пола, което води или е вероятно да доведе до физическо, сексуално или психологическо увреждане или страдание на жените, включително заплахи за такива действия, принуда или своеволно лишаване от свобода, независимо дали се случват в публичния или в личния живот"*

Друга победа за правата на жените по отношение на насилието се случва през 1994 г. по време на Международната конференция за населението и развитието, когато се очертава връзката между репродуктивното здраве и насилието над жени. През



1995 г. историческата **Пекинска платформа за действие** определи конкретни действия, които правителствата трябва да предприемат, за да предотвратят и да отговорят на насилието над жени и момичета. Прекратяването на насилието срещу жени е една от областите на приоритетни действия. Пекинската Платформа за действие дава разширено определение за насилието над жени, като включва всички жени от всички етнически групи и правен статут, включително по-уязвими на насилие жени.

Съответно, насилието срещу жени обхваща, но не се ограничава до следното:

а. Физическо, сексуално и психологическо насилие в семейството, включително сексуална злоупотреба с деца в домакинството, насилие, свързано със заплащане на зестра, изнасилване по време на брака, генитално осакатяване на жени и други традиционни практики, вредни за жените, насилие с цел експлоатация;

б. Физическо, сексуално и психическо насилие, случващо се в широката общественост, включително изнасилване, сексуално насилие, сексуален тормоз и заплахи на работното място, в учебните заведения и други места, трафик на жени и насилствена проституция;

в. Физическо, сексуално и психическо насилие, извършено или толерирано от държавата, където и да се случи.

Друга крачка напред беше направена през 2011 г. с Конвенцията на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието над жени и домашното насилие. Конвенцията беше написана въз основа на разбирането, че насилието срещу жени е форма на насилие, основано на пола, което е извършено срещу жените, защото са жени. Съгласно Конвенцията на Съвета на Европа, задължение на държавите е изцяло да се справят с насилието над жени във всичките му форми и да предприемат мерки за предотвратяване му, за защита на жертвите и за преследване на извършителите. Ако това не се случи, отговорността ще носи държавата. Конвенцията не оставя никакво съмнение: не може да има истинско равенство между жените и мъжете, ако жените изпитват насилие, основано на пола, а държавните агенции и институции затварят очи.

Съответните определения, предвидени в гореспоменатата Конвенция, са следните:

**"Насилието над жени"** се разбира като нарушение на правата на човека и форма на дискриминация срещу жените и означава всички актове на насилие, основано на пола, които водят или са в състояние да доведат до физически, сексуални, психологически или икономически вреди или страдание на жените, включително заплахи за такива действия, принуда или произволно лишаване от свобода, независимо дали се случват в обществения или частния живот;



**"Насилие срещу жените основано на пола"** означава насилие, насочено срещу жена, защото тя е жена или което засяга непропорционално жените“.

На последно място, Конвенцията настоява страните да предприемат мерки за овластяване и икономическа независимост на жените, жертви на насилие. Това е особено важно за страните от ЕС с равнище на безработица сред жените над средното за ЕС.

Този подход беше последван от Европейския парламент и Съвета, които определят насилието, основано на пола, както следва:

Насилие, което е насочено срещу дадено лице поради пола му, половата му идентичност или изразения пол, или което засяга непропорционално лица от определен пол, е насилие, основано на пола. То може да доведе до физическа, сексуална, емоционална или психологическа вреда или икономическа загуба за жертвата. Насилието основано на пола е форма на дискриминация и нарушаване на основните свободи на жертвата и включва насилие сред близки хора, сексуално насилие (включително изнасилване, сексуално насилие и тормоз), трафик на хора, робство и различни форми на вредни практики, като принудителни бракове, генитално осакатяване на жени и така наречените престъпления на честта. Жените, жертви на насилие, основано на пола, и техните деца често се нуждаят от специална подкрепа и закрила, поради високия риск от вторично и повторно виктимизиране, сплашване и отмъщение, свързани с такова насилие.

### **Какво е насилие основано на пола?**

Термините насилие, основано на пола, и насилие срещу жените се използват многократно в литературата, в практиката и в политиката. Понятието "насилие, основано на пола", обаче, се отнася до насилие, насочено срещу дадено лице поради нейния или неговия пол и очакванията за ролята им в обществото. Насилието, основано на пола, подчертава измерението, свързано с пола на тези видове актове; както и подчертаната от ООН-Жени връзка между подчиненото положение на жените в обществото и тяхната нарастваща уязвимост от насилие. Всъщност, насилието срещу жени засяга непропорционално жените и момичетата, поради техния социален и биологичен пол.

Насилието срещу жените се корени в системата от практики и законодателства, които одобряват правата и усилията на мъжете да доминират и да упражняват контрол върху жените, като към своя собственост. Домашното насилие е най-разпространената форма на насилие срещу жените. Насилието срещу съпругите е епидемия в световен мащаб, чиито последици са катастрофални на физическо, емоционално, икономическо и социално равнище за жените, децата, семействата и обществата по целия свят.



Според Агенцията на Европейския съюз за основните права (FRA) насилието срещу жени е широко разпространено в Европа и мащабът на насилието в партньорската връзка е тревожен. През 2014 г. Агенцията на ЕС за основните права съобщи, че 22% от жените са претърпели физическо и / или сексуално насилие от мъж. Въз основа на същия доклад, практиката показва, че жените често остават в тези взаимоотношения поради финансовата си зависимост и тази на децата си. Докладът също така отбелязва, че "жертвите са уязвими от икономическа и социална гледна точка, и се нуждаят от финансова подкрепа, за да напуснат насилствените отношения". Докладът на FRA показва, че 39% от жените, напуснали насилствен партньор, страдат от финансови проблеми в сравнение с жените, които не са имали физическо / сексуално насилие (26%). Програмите за социално приобщаване и икономическа подкрепа на жертвите са рядкост, тъй като обикновено се набляга върху предоставянето на незабавна помощ, като настаняване и правни консултации.

На равнище ЕС бяха предприети няколко стъпки във връзка с подкрепата на жертвите, като приемането през 2012 г. на Директива 2012/29/ЕС за определяне на минимални стандарти за правата, подкрепата и защитата на жертвите на престъпления, въпреки че не използва израза интимно партньорско насилие, дава определение за насилие, извършено в близки отношения, като обяснява, че такова насилие е ... извършено от близък човек, от лице, което е настоящ или бивш съпруг, партньор или друг член на семейството на жертвата, независимо дали извършителят е или не е споделял същото домакинство с жертвата. Това насилие може да бъде физическо, сексуално, психологическо или икономическо насилие и може да доведе до физическа, умствена или емоционална вреда или икономическа загуба. Насилието при близки взаимоотношения е сериозен и често скрит социален проблем, който може да причини непрекъсната психологическа и физическа травма с тежки последици, тъй като извършителят на престъплението е човек, на когото жертвата трябва да се доверява. Поради това жертвите на насилие в партньорска връзка могат да се нуждаят от специални мерки за защита. Жените са засегнати непропорционално от този вид насилие и положението може да бъде по-тежко, ако жената е зависима от извършителя от икономическа, социална гледна точка, или в правото си на пребиваване в жилището.

Жените и децата, живеещи в насилствена среда, често са изправени пред капаните на бедността, които пречат на способността им да избягат от това насилие и да възстановят живота си. Според доклад на WAVE, капаните на бедността водят до социално изключване на жертвите на насилие и техните деца, а именно: насилието въздейства върху здравето на жените; изключва ги от образование и учене през целия живот; ограничава достъпа им до пазара на труда, водещо до намаляване на икономическите им ресурси; увеличава зависимостта им от социални помощи; бездомност; самотно родителство; а за жените-мигранти - увеличава риска от депортиране и / или изключване от обществена подкрепа и помощ, поради статута им. Всичко това се поддържа от структурните неравенства, пред които са изправени

жените на всички равнища, включително маргинализираната им позиция на пазара на труда, продължаващата разлика в заплащането между жените и мъжете, липсата на висококачествена и евтина грижа за децата. Тези особености се трансформират и в по-ниски пенсии на жените и в по-голямата им зависимост от социални помощи и системи. Жените, които преживяват домашно насилие, особено след раздяла с партньора, са изложени на бедност, поради многобройни причини. В повечето случаи те са без финансови средства, без място за живеене и достъпът до пазара на труда е особено труден за тях. Положението е още по-несигурно за жените мигранти, чийто правен статут често е свързан с извършителя и поради това може да бъде възпрепятствано получаването на социални помощи или пък е възможно да бъдат депортирани.

### Да разберем насилието от интимния партньор (насилие в партньорска връзка)

В много страни терминът "насилие от интимния партньор" е включен в "домашно насилие", което е по-общ термин, отнасящ се до насилие от страна на партньорите, но също така обхващащ злоупотреба с деца или възрастни хора или злоупотреба с всеки член на домакинството.

Проектът WEGO се съсредоточава специално върху интервенции за подпомагане на оцелелите от насилие от интимния партньор (НАСИЛИЕ В ПАРТНЬОРСКАТА ВРЪЗКА), като се има предвид, че НАСИЛИЕ В ПАРТНЬОРСКАТА ВРЪЗКА е форма на насилие, която засяга непропорционално жените и е модел на принудително поведение, при което едно лице се опитва да контролира друго чрез заплахи или действителна употреба на физическо, сексуално, словесно и емоционално насилие, преследване и икономическа злоупотреба. По-всеобхватно определение се използва от Световната здравна организация (СЗО), която определя НАСИЛИЕ В ПАРТНЬОРСКАТА ВРЪЗКА като една от най-разпространените форми на насилие срещу жени и включва физическо, сексуално и емоционално насилие и контролиращо поведение от интимен партньор. По-специално:

НАСИЛИЕ В ПАРТНЬОРСКАТА ВРЪЗКА се случва във всички среди и сред всички социално-икономически, религиозни и културни групи. Преобладаващата глобална тежест от НАСИЛИЕ В ПАРТНЬОРСКАТА ВРЪЗКА се понася от жените. НАСИЛИЕ В ПАРТНЬОРСКАТА ВРЪЗКА се отнася до всяко поведение в интимна/партньорска връзка, което причинява физическа, психическа или сексуална вреда на хората, които са в тези отношения. Актовете на физическо насилие включват удряне, ритане и побой и сексуално насилие, включващо принудителен сексуален контакт и други форми на сексуална принуда. Емоционалната (психологическата) злоупотреба може да включва обида, омаловажаване, постоянно унижаване, сплашване (например, разрушаване на собствени вещи), заплахи за нараняване, заплахи за отнемане на деца.



Контролиращото поведение включва изолиране на човек от семейството и приятелите; наблюдаването му; ограничаване на достъпа до финансови ресурси, заетост, образование или медицински грижи.

На последно място следва да се отбележи, че макар Конвенцията на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието срещу жени и домашното насилие да не споменава изрично този въпрос в текста на Конвенцията, в обяснителния доклад параграфи 41 и 42 се прави явна връзка с домашно насилие:

"41. В член 3, буква б) се дава определение за домашно насилие, което обхваща актове на физическо, сексуално, психологическо или икономическо насилие между членовете на семейството или домакинството, независимо от биологичните или правните семейни връзки. В съответствие с посоченото в параграф 40, икономическото насилие може да бъде свързано с психологическо насилие. Домашното насилие включва главно два вида насилие: насилие между интимни партньори или бивши съпрузи/партньори и между поколенческо насилие, което обикновено се случва между родители и деца. Това е неутрално по пол понятие, което обхваща жертви и извършители от двата пола".

"42. Домашното насилие като насилие между партньори включва физическо, сексуално, психологическо или икономическо насилие между настоящи или бивши съпрузи, както и настоящи или бивши партньори. То представлява форма на насилие, която засяга непропорционално жените и следователно е с ясно изразен признак по пол. Въпреки че терминът "домашно" може да изглежда, че ограничава контекста на това насилие, съставителите признават, че насилието често продължава след прекратяване на връзката и следователно се съгласяват, че не се изисква съвместно пребиваване на жертвата и извършителя. Насилието между поколенията включва физическо, сексуално, психологическо и икономическо насилие на лице срещу дете или родител (злоупотреба с възрастни хора) или насилие между други двама или повече членове на семейството от различни поколения. Отново не се изисква съвместно пребиваване на жертвата и извършителя".

### **Икономическо насилие, икономическа независимост и икономическо овластяване**

Въпреки, че всяка жена може да стане жертва на насилие от интимния партньор, жените се сблъскват по различен начин с това насилие, въз основа на своите социални, етнически и икономически различия. По-конкретно, жените с нисък социално-икономически статус са склонни да го преживяват по-често и по-сериозно, като същевременно разполагат с по-малко ресурси и нямат достъп до услуги, за да се защитят. Структурните бариери като бедност, ниско образователно равнище и липса на достъп до информация, затрудняват избягването на насилието, тъй като тези бариери ограничават знанията на жените за наличните ресурси и



възможностите им да бъдат финансово независими. Въпросите, свързани с икономическата независимост като изход от насилието, са от решаващо значение за тази група жени.

Всъщност икономическата независимост е широко призната като предпоставка за това, жените и мъжете, да могат да упражняват контрол върху живота си и да правят истински избор. Параграф 26 от Декларацията и Платформата за действие от Пекин, приети на Четвъртата световна конференция за жените (1995 г.), посочва ясен ангажимент на държавите да: *насърчат икономическата независимост на жените, включително заетостта, и да изкоренят постоянната и нарастваща тежест на бедността върху жените, като се справят със структурните причини за бедността, чрез промени в икономическите структури и гарантират равен достъп за всички жени, като агенти на развитието, включително на тези в селските райони, до продуктивни ресурси, възможности и обществени услуги.*

Според основната анализирана до момента социално-икономическа литература, **икономическата независимост** се отнася до състояние, при което жените и мъжете имат собствен достъп до пълния набор от икономически възможности и ресурси - включително заетост, услуги и достатъчен разполагаем доход - за да могат да формират и да упражняват контрол над живота си, да задоволяват собствените си нужди и тези на зависимите от тях и да правят съзнателен избор. Концепцията за **икономическата независимост на жените** признава, че жените са икономически актьори, които допринасят за икономическата активност и трябва да могат да се възползват от нея на равна основа с мъжете и че финансовата независимост може да има важна роля за укрепване на позицията на жените в обществото и у дома.

Като цяло заетостта се признава за основна предпоставка за икономическа независимост и за избягване на бедността. Това е още по-вярно в случая с икономическата независимост на жените, която е тясно свързана с признаването и оценката на женския труд. Това означава, че качеството на заетостта и условията на заетост са особено важни: лошите условия на труд (свързани, например, с ниско заплащане, несигурна работа, непълно работно време, прекъсване на трудовата заетост и кариера, сегментиране на пазара на труда), както и запазването на всяка цена на заетостта всъщност може да доведат до ниски и прекъснати доходи, малки възможности за обучение, а в много страни - до липса на достъп до социална защита и по този начин до намаляване на пенсионните права в напреднала възраст, което в крайна сметка увеличава риска от бедност.

При разглеждането на икономическата независимост като цяло и по-специално на икономическата независимост на жените, важно е също така да се разгледа икономическата сигурност, като се има предвид способността за планиране на



бъдещи потребности и рискове, така че основните нужди да бъдат удовлетворени. Осигуряването на сигурност може да включва придобиване на финансови познания или нови умения за работа, застраховане срещу загуба или несгоди и възможност за спестяване по различни начини за пенсиониране или за образование на дете.

За съжаление жените, които са жертви на НАСИЛИЕ В ПАРТНЬОРСКАТА ВРЪЗКА, обикновено са жертви на определена форма или на комбинация от насилствено поведение. Насилникът може да използва редица тактики, за да подкопае икономическата независимост на настоящ или бивш интимен партньор. Например:

Насилникът може да попречи на партньора си да получи работа или да се намесва в работата ѝ и да застраши заетостта, с цел да запази финансовата зависимост на партньора си, като по този начин потенциално затруднява партньора си да го напусне. Насилникът може да има пълен контрол над финансите на партньора си или да дава само "джобни пари". Той може също така да се намесва в академичните дейности или да се опитва да компрометира стипендиите на партньора си и / или да застраши постигането на неговите/нейните бъдещи цели<sup>1</sup>

Съществуват ad hoc програми за икономическо овластяване и стратегии за икономическо застъпничество, които представляват усилия да се помогне на преживелите насилие жени да възвърнат финансовата си стабилност по време и след насилието. В същото време други услуги за подпомагане, като тези, насочени към повишаване на квалификацията чрез обучение и образование, или такива, които увеличават възможността за навлизане/повторно навлизане на пазара на труда, са от решаващо значение за създаване на условия за постигане на икономическа независимост и избягване на насилието.

Следващият раздел описва основните елементи на този подход на овластяване от феминистка гледна точка.

## 1.2. Овластяване

Терминът "овластяване" не е еднозначен и няма своя универсална дефиниция. Това е сложно понятие, със субективна природа, свързано с няколко теории за властта и неговите различни значения, интерпретации, прилики и различия могат да доведат до противоречия. Произходът "овластяване" може да бъде проследен до 60-те години на миналия век и е използван в афро-американските движения на "черната власт" и в движението за граждански права в САЩ. Той също така се корени в известното образователно преживяване на Пауло Фрайър (Paulo Freire) в Бразилия и в популярните движения в Латинска Америка през 60-те и 70-те години.

В средата на осемдесетте години концепцията за овластяване навлиза във феминистките движения. Основана на колективни действия, тя бе развита от Гита

---

<sup>1</sup> National Centre on Domestic and Sexual Violence, Power and Control.  
[http://www.ncdsv.org/publications\\_wheel.html](http://www.ncdsv.org/publications_wheel.html).



Сен и Карен Гроун<sup>2</sup> в „Развитие, кризи и алтернативни визии“ (в рамките на проекта DAWN, Алтернативи за развитие за нова ера). На световната конференция в Пекин през 1995 г. подходът за овластяване на жените се превърна в ключова стратегия за напредъка на жените и в борбата срещу феминизацията на бедността. От този момент нататък, терминът и концепцията за овластяване стават централна концепция в дискурса на програмите за развитие. Проектът Pathways предлага "полезно" определение на овластяване: "Овластяването на жените се случва, когато индивидите и организирани групи са способни да си представят своя свят по различен начин и да реализират тази своя визия чрез промяна на властовите отношения, които ги държат в бедност, лишават ги от глас и от тяхната автономия"<sup>3</sup>.

Проектът също така разграничава три различни измерения на овластяването:

- **Социалното овластяване** е за промяна на обществото, така че мястото на жените в него да се уважава и да се признава начинът, по който те искат да живеят, а не в условия, диктувани от други. Усещането за автономност и самооценка е от основно значение, за да можеш да правиш независим избор - за сексуални отношения, брак и деца. Зачитането на жените е от жизненоважно значение, за да могат те да участват в политиката, да изискват справедлива оценка на труда си и достъп до обществени услуги като здравеопазване и образование.
- **Политическото овластяване** засяга равнопоставеността в представителството в политическите институции и правото на глас, така че жените да участват във вземането на решения, които засягат техния живот и живота на други като тях; да са в състояние да изразяват становище, да говорят от свое име, и да имат право да участват в демократичния процес.
- **Икономическото овластяване** касае способността на жените да допринасят за и да се възползват от резултата от икономическите дейности при условия, при които се признава техният принос, уважава се достойнството им и им се дава възможност да договарят по-справедливо разпределение на плодовете на развитието.

Във феминистките организации, каквито са например, "центровете за борба с насилието" в Италия, концепцията за овластяване обикновено се прилага като процес на повишаване на чувствителността, развиване на самостоятелност и увеличаване контрола на жената над нейните собствени ресурси и решения, касаещи живота ѝ.

---

<sup>2</sup> Gita Sen and Caren Grown in *Development, Crisis and Alternative Visions*, within the project DAWN, Development Alternatives for New Era

<sup>3</sup><http://www.pathwaysofempowerment.org/>





В същото време това е процес, чрез който жените укрепват своите способности, своята роля, автономия и авторитет, като индивидуалност и като част от социална група, която променя и трансформира отношения на подчинение.

Това са нелинейни процеси на трансформация на различни отношения към властта, които поставят под съмнение властта като господство над другия ("власт над") и насърчават нова представа за споделена власт ("власт със"), основана на по-демократични социални отношения. От феминистка и трансформираща гледна точка, процесът отговаря на необходимостта от генериране на промени във властовите отношения между половете, променящи тяхното разпределение в сферата на личните и социалните взаимоотношения.

Следователно овластяването не е нещо, което може да бъде "подарено", а по-скоро е динамичен процес, който изисква индивидуално и колективно усилие. То е тясно свързано с новото понятие за власт, основаващо се на по-демократични социални отношения и на импулса на споделената власт, на "устойчива" власт (Batliwala, 1997), изградена чрез механизмите за колективна отговорност, участие във вземане на решения, и равнопоставеност на половете.

За да бъде истински трансформативен процес, овластяването трябва да отчита както индивидуалното, така и колективното и социалното измерение. На индивидуално ниво, промените са насочени към постигането на по-високо самочувствие, самооценка и възможност за договаряне на собствените интереси.

От групова и социална гледна точка, процесът на овластяване означава укрепване на взаимовръзките ни, подкрепа и взаимно признаване, които ще ни позволят да се справим с общите проблеми и да постигнем защита на общи интереси.

В колективното измерение се създават социални, политически и икономически промени, насочени към премахване на дискриминацията по полов признак във всички области на социалните отношения и социалната структура.

Овластяването на жените по този начин е постоянно упражняване на свободата.

В раздел 1.5 са представени някои методически насоки, за прилагане подходът за овластяване в обучителните курсове за жени.

### **1.3. Феминистки подход в икономиката: пазар на труда и обгрижваща икономика**

Феминистка икономика е теоретичен подход, който помага за разбирането на неравенството между половете. Неравнопоставеността на половете е едновременно причина и следствие от насилието над жените от интимния партньор: насилието е инструмент, използван от извършителите на насилие за поддържане и подсилване подчинението на жените, а икономическото насилие е една от формите на това насилие, както и физическото и психическото такова.



Освен в специфичните случаи на насилие от интимния партньор, неравенството между половете се поддържа и в различните други сфери на живота (здравеопазване, образование, политическо представителство, пазар на труда и т.н.), и рефлектира неблагоприятно върху живота на жените. Разбирането на това, как работи неравенството между мъжете и жените в икономиката, е от ключово значение за борбата срещу насилието над жените като общо явление и по-специално за подобряване живота на преживелите го.

Една от критичните области в Пекинската Платформа за действие, е "Жените и икономиката", където се изисква ясен ангажимент от правителствата за "насърчаване икономическата независимост на жените, включително заетостта, и за изкореняване на трайната и нарастваща тежест на бедността върху жените, чрез адресиране на структурните причини за бедността, в т.ч. да се извършат промени в икономическите структури, като се гарантира равен достъп на всички жени, включително та тези в селските райони, като жизненоважни агенти на развитието, до произведените от човечеството ресурси, и до различните възможности и обществени услуги "(ООН 1995).

Въпреки това, в системата за подпомагане на жените, преживели насилие от интимния партньор, икономическото овластяване обикновено е не добре развита област и икономическата независимост остава трудна цел за постигане. Когато услугите включват програми за намиране на работа или програми за обучение, те често подсилват неравенството между половете на пазара на труда, тъй като женските и нископлатените сектори често са единствената предлагана възможност за работа на жените, възстановяващи се от партньорско насилие. Независимо, че услугите стават все по-сложни и професионалистите, които ги предлагат придобиват все по-задълбочени експертни познания, все още липсва разбиране за това как да се разработят програми за овластяване, основаващи се на дълбоко разбиране на икономическите неравенства, засягащи жените, и как услугите могат да действат за премахване на неравнопоставеността между половете във всички сфери. „Феминистката икономика“ предоставя полезна теоретична рамка за разбирането и решаването на тези въпроси и за постигането на целта за насърчаване на икономическото овластяване на жените.

## **Социален пол и икономика: базисни аргументи във феминистката икономика**

Феминистката икономика е отрасъл на критичната икономика, който поставя под съмнение хегемонната икономическа теория, изобличавайки андроцентричната пристрастеност към основните икономически идеали, т.е. "homo economicus" (разпределяйки универсални характеристики на човек, който е бял, възрастен, здрав, хетеросексуален, със средни доходи и е от мъжки пол).



Феминистката икономика подчертава необходимостта от включване на отношенията между половете като една от променливите, които трябва да се имат предвид при обясняването на икономиката. Теоретичната рамка на феминистката икономика е критична към разбирането, че различията между мъжете и жените в кариерата и образованието се дължат, например, на свободен избор и изисква идентифициране на структурните неравенства между половете, които са свързани със самата капиталистическа система.

Един от ключовите приноси на феминистката икономика е предефинирането на понятието "работа", включващо не само платената работа, извършвана на пазара на труда, но и неплатената работа в областта на публичната сфера. Този вид работа не само е концептуализирана, но се счита за необходима за устойчивостта на икономиката: феминистката икономика се характеризира с поставянето в центъра на анализа устойчивият живот, а не анализът на пазарите. Капиталистическата икономика се поддържа от факта, че голяма част от необходимата работа се извършва безплатно от жените.

Феминистката икономика се занимава с това да създава нови концепции, за да хвърли светлина върху реалностите на икономиката, свързани с пола, но и да създаде нови индикатори и икономически инструменти, които да ни позволят да получим необходимите данни, за да разберем тези реалности. Както казва испанската феминистка икономистка Кристина Караско (2007 г.), сегашните "статистики са под съмнение" и трябва да бъдат преразгледани, за да се види всичко, което андроцентричните лещи на хомо икономиката е създала.

По-долу са представени някои концепции на феминистката икономика, свързани с обгрижването, като невидима страна на икономиката, както и с половото измерение на пазара на труда и неравнопоставеността между половете.

## Разделението на труда по пол

Разделението на труда по пол предполага концентрация на жените в репродуктивните задължения в домашната сфера, както и в определени дейности и позиции в платената работа. Разделението на труда по пол конструира жената и мъжа по различен начин, оставяйки сферата на грижата за семейството, дома и неплатените дейности да бъде за жената, и поставя мъжа в публичната сфера на платената работа и вземането на решения със социално въздействие. По този начин организацията на обществото се изгражда по начин, който е дискриминационен към жените, защото ги поставя в положение на неравнопоставеност и неравенство по отношение на мъжете.

## Обгрижването

Феминистите-икономисти отдадоха голяма част от усилията си да предефинират обгрижващата дейност като ключов принос в икономиката. Испанската икономистка Амая Перез Ороцко предлага полезна дефиниция на "обгрижваща



работа": Чрез работата по обгрижването можем да разберем ежедневно управление на живота и здравето, най-основната и ежедневна нужда, която позволява устойчивостта на живота. Тя има двойно измерение: "материално" - извършване на специфични дейности с осезаеми резултати, свързани с тялото и неговите физиологични нужди, и "нематериално", отнасящо се до привързаност и взаимоотношения, свързани с емоционалното благополучие.<sup>4</sup>

### Какви са последиците за жените?

- Двоен товар на плещите
- Дава се възможност на жените да работят в неформалната икономика; да работят на непълнен работен ден или да приемат работни места с по-ниска работна заплата, за да могат да продължат да изпълняват своите домакински и обгрижващи задължения
- Наличие на „стъклен таван“ и „лепкав под“
- Липса на признание за приноса на жените към обществото и производителната икономика
- Феминация на бедността
- Икономическо насилие на основа на пола
- Работата на жените се експлоатира и подценява - работят повече часове за по-малко пари
- Липса на време за развлекателни дейности и почивка
- Възпроизвежда сексистките стереотипи в новите поколения

### Двойната натовареност

Двойната натовареност е ситуацията, при която жените извършват платена работа, но и отговарят и за репродуктивната неплатена такава, тъй като тя не се споделя от техните партньори.

### Разлика в заплащането по пол (Gender Pay Gap)

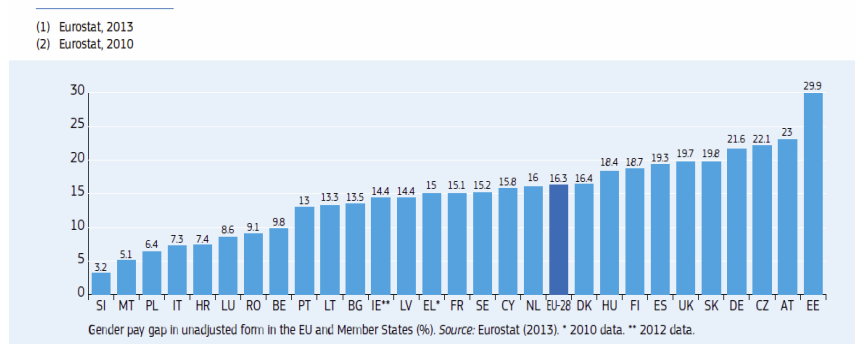
Според определението на Европейската комисия разликата в заплащането по пол е разликата между брутните доходи на всички работещи жени и на всички работещи мъже. Въз основа на изчислението на доходите на база час, жените печелят средно с 16% по-малко от мъжете в ЕС, т.е. около 2 месеца, те работят безплатно всяка година. Ако изчислението е направено въз основа на годишните приходи, а не на час, разликата става по-голяма (25-30%), тъй като много жени работят на непълно работно време.

Разликата в заплащането на жените и мъжете нараства с възрастта: по-възрастните жени печелят все по-малко от мъжете на възраст. По-малкото пари имат последици

---

<sup>4</sup>Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. Amaia Pérez Orozco, Revista de economía crítica 5, 7-37, 2006.

в дългосрочен план: по-малко пари за спестяване и инвестиране и разлика в средната пенсия между мъжете и жените в ЕС от 39%.



Причините за разликата в заплащането на жените и мъжете са неравнопоставеността на половете на пазара на труда и преразпределението на труда в световен мащаб (включително неплатената работа).

Основните характеристики на участието на жените на пазара на труда са:

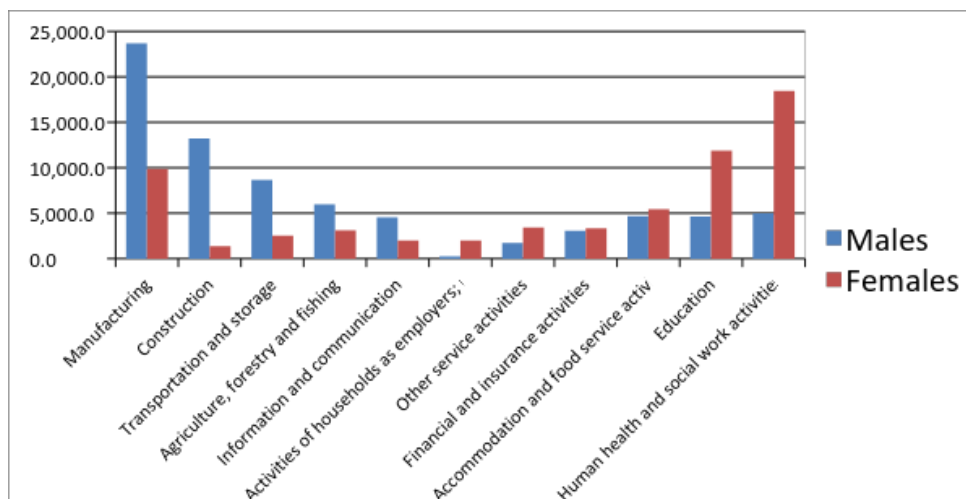
Отсъствия: т.нар. "неактивност", която икономистът Маргарет Маруани смята за "социологическо отклонение". То се дължи на по-високите равнища на безработица сред жените, участие в неформалната икономика, работа на непълно работно време и временни работни места. При работа на непълно работно време и прекъсване на кариерата, за да се грижат за децата и зависимите лица, жените са по-малко промотирани на работното място, което означава, че печелят по-малко.

Дискриминация, както пряка, от несправедливо отношение към жените, така и непряка - практики, които изглеждат като справедливо третиране, но всъщност засягат непропорционално жените (например, в определена компания не се разрешава работа на непълно работно време)

Сегрегация, както хоризонтална, така и вертикална (виж по-долу).

## Вертикална и хоризонтална сегрегация на пазара на труда. Стъклен таван и лепкав под

Професионална или хоризонтална сегрегация е "неравномерното разпределение на мъжете и жените в един сектор или между сектори".<sup>5</sup>



Проучване на работната сила, 2015 г.

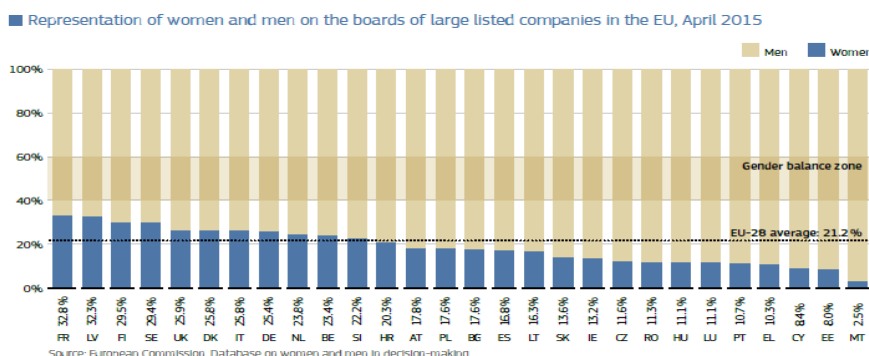
Работните места на жените обикновено имат по-ниска социална и икономическа оценка: женските сектори са тези с по-лоши условия на труд, по-ниски заплати, с временен характер и с по-висока заетост на непълно работно време. Това е свързано с разделение на труда по пол: тези работни места са продължение на задачите на жените в частната сфера. Тяхната роля и дълг като жени, а оттам и тяхната оценка не е свързана с престижа в публичната сфера, нито с паричния еквивалент на труда им. В някои сектори и професии предимно жените са представени, докато в други - мъжете са представени доминантно; професиите, които предимно се заемат от жени, като учителската или на медицинската сестра, предлагат по-ниски заплати от професиите, практикувани предимно от мъже, дори при еднакво ниво на опит и образование.

Вертикалната сегрегация е "Неравномерното разпределение на жените и мъжете в различни категории или нива на работа, така че жените да са съсредоточени в работни места с по-малко отговорности" (*Recull de termes Dones i treball*, Generalitat de Catalunya, 2008)

Два термина се използват за описание на вертикалната сегрегация на пазара на труда. Най-известният от тях е "стъклен таван": невидима бариера или трудност, засягащи достъпа на жените до власт, вземане на решения и по-високи нива на отговорност, поради пристрастия по отношение на техния професионален

<sup>5</sup>*Recull de termes Dones i treball*, Generalitat de Catalunya, 2008

капацитет. В бордовете на най-големите публично регистрирани дружества в ЕС има 21% жени. Има само осем държави (Франция, Латвия, Финландия, Швеция, Великобритания, Дания, Италия и Германия), в които жените съставляват най-малко една четвърт от членовете на управителните съвети.



Втората концепция, свързана с вертикалната сегрегация, е "лепкав под". Тя се позовава на концентрацията на жените в по-ниските категории на длъжностите, които изискват по-ниска квалификация или на тези с по-лоши заплати и с най-лошите условия. Кръстосващите се неравенства играят основна роля в поддържането на жените на „лепкав под“. Пример за това са жените мигранти, които срещат трудности при официалното признаване на техните квалификации в приемащите страни и систематично се концентрират в специфични сегрегирани сектори, каквато е обгрижващата сфера.

Феминистките организации, работещи за икономическото овластяване на преживелите насилие в ПАРТНЬОРСКАТА ВРЪЗКА, са изправени пред предизвикателството да насърчават професионална интеграция и програми за обучение, които наистина допринасят за икономическата независимост на отделните жени, а не подсилват неравенството между половете, което е в основата на самото насилие в партньорската връзка.

## 1.4. Консултации за търсене на работа в центровете за борба с насилието

### Икономическото овластяване на преживелите насилие в ПАРТНЬОРСКАТА ВРЪЗКА

Изисква от социалните работници в НПО центровете различни умения и ангажименти от тези, с които са свикнали, и ще ги накара да напуснат зоната си на комфорт. Ролята на кариерния консултант е да предостави подкрепа, различаваща се от всяка една друга. Той/тя трябва да се съсредоточи единствено върху индивидуалната ситуация на търсещия подкрепа, с ангажираност, която индивидът рядко ще получи другаде. Консултирането (coaching) подобрява нашите резултати

и представянето ни, когато търсим работа; както и изгражда по-добра конкурентоспособност на пазара на труда, докато терапията обикновено се фокусира върху специфични, значими проблеми, като например, травма, психическо заболяване и т.н.<sup>6</sup>

Според редица експерти, добрият кариерен консултант трябва да демонстрира следните компетенции:

<b>Карта на компетенциите</b>	
Умения и компетенции, които могат да се предадат	Анализ и решаване на проблеми Цифрова грамотност Информационна грамотност Комуникация (интервюта) Писане Вербално изразяване, способност за изразяване Мотивиране на хората Организиране и планиране Личностно развитие Презентационни умения Гъвкавост в мисленето (адаптивност, умения за импровизация) Независимост Работа в екип Креативност Умения за водене на преговори
Знания	Кариерно развитие на индивидите в различни етапи от техния живот Методи и техники за кариерно ориентиране Основи на психологията на личността, еволюцията, социалната и консултативната психология, психодиагностиката, педагогическите и други хуманитарни науки Тенденции на пазара на труда, информация за възможности за образование и възможности за професионална реализация Основни характеристики на професиите и техните условия Налични специализирани услуги, свързани с личните проблеми и социалното положение
Професионални умения и компетенции	Анализ на нуждите на клиента и определяне график на процеса на консултиране

<sup>6</sup> Source: project " *Bilan de Competences* for Job Seekers: exchange of international experiences and application of new findings in the Czech Labour Office practice No CZ.1.04/5.1.01/77.00070 funded by ESF



	<p>Картографиране на мотивацията, личните качества и способности, чрез инструменти за кариерна оценка и самооценка</p> <p>Подпомагане на знанията на клиента, способността му да взема решения и развитие на умения за контрол на образователния и професионален път</p> <p>Водене на индивидуални и групови консултации с педагогически аспект</p> <p>Идентифициране на възможностите за развитие и образователните нужди на клиента</p> <p>Сътрудничество с ключови играчи в областта на образованието, заетостта и пазара на труда</p>
--	---

### Критерии за качество и стандарт на кариерните консултанти

<b>Експертни знания, умения и опит на кариерния консултант</b>	
Критерии за качество	Стандарт за качество
Теоретична подготовка	Консултантът познава основното законодателство, свързано с областта на трудовата заетост и образованието.
Професионално развитие	Консултантът следи новините в своята област, участва в професионални събития, образова се постоянно и непрекъснато обновява своята професионална компетентност.
Информираност	<p>Консултантът познава доставчиците на други експертни услуги, може да осъществи с тях контакт или да ги препоръча на клиентите, ако е необходимо.</p> <p>Консултантът знае общата ситуация и развитието на пазара на труда.</p> <p>Консултантът познава спецификите на пазара на труда в регионите или е в състояние да осигури източници на информация за регионалната специфика на пазара на труда.</p>
Етични принципи	Консултантът може да работи с поверителни и чувствителни лични данни в съответствие със законодателната рамка.



## Джендър и предприемачество

Темата за предприемачеството сред жените е до голяма степен пренебрегвана и от обществото и от социалните науки. Жените не само имат по-ниски нива на участие в предприемачеството, отколкото мъжете, но те също избират да започнат бизнес в различни от мъжете стопански сфери. Това са обикновено образованието, търговията на дребно, сектора на услугите – всички те често се възприемат като по-малко важни за икономическото развитие и растежа от производството и високите технологии. Също така, политиките и програмите са ориентирани към нуждите на мъжете и често не взимат под внимание спецификите на жените предприемачи. Като следствие от тази ситуация, равните възможности между мъжете и жените от гледна точка на предприемачеството все още не са реалност.

Тези аспекти оказват въздействие и върху достъпа на жените до финансиране: различни научни изследвания в рамките на ЕС показват, че ролите на половете пречат на жените да получат достъп до финансови ресурси на равна основа<sup>7</sup>.

Например:

- Жените са по-малко склонни да търсят дългово финансиране в сравнение с мъжете.
- Жените са по-малко склонни да търсят инвестиционно финансиране в сравнение с мъжете.
- Жените са склонни да искат по-ниски нива на финансиране в сравнение с мъжете.
- На жените им липсват увереност и умения, необходими за кандидатстване за капиталово финансиране. Жените оценяват много по-ниско в сравнение с мъжете себе си и своите бизнес умения и ниво на иновации, дори при сравним бизнес. Ако на жените им липсва увереност в собствения им бизнес, то ще им бъде и по-трудно да убедят един кредитор или инвеститор.
- Жените са склонни да се създават бизнес, предимно в сектори, които са контролирани от женския пол. Такива предприятия, се възприемат от редица играчи, включително финансисти, с нисък потенциал за растеж и ниска добавена стойност. Поради тези причини, капиталовите инвеститори са по-малко привлечени от тях.
- Има доказателства, че доставчиците на банкови кредити също се въздържат от кредитиране на предприятията, които се възприемат като имащи нисък потенциал за растеж, включително предприятията в сектори, доминирани от жени.

---

<sup>7</sup> Directorate general for internal policies policy department c: citizens' rights and constitutional affairs women's rights & gender equality women's entrepreneurship: closing the gender gap in access to financial and other services and in social entrepreneurship, eu parliament report 2015

## Социално предприемачество

Каквито и дефиниции да срещнем за социално предприемачество, то целта му винаги остава една и съща: да се създаде положително въздействие върху обществото.

Социалните предприятия в последно време са станали алтернатива на традиционното предприятие и въпреки, че правната страна в много страни от ЕС все още не е уредена, все повече и повече предприемачи се ориентират към този тип бизнес, като между тях расте и броят на жените.

Европейската комисия постави социалната икономика в центъра на своята загриженост по отношение търсенето на ново решение за социалните проблеми<sup>8</sup>, за да се осигури новаторски отговор на настоящите икономически и социални предизвикателства, в частност - за създаване на работни места и социално включване.

Както бе споменато по-горе, основният двигател на социалното предприятие е социалното въздействие и ако се генерира печалба тя се инвестира в подкрепа на социалните мисии на компанията. Социалното предприятие реализира своите цели чрез предоставяне на услуги или продукти, като се използват пазарни стратегии.

Има различни модели на социална икономика, които се прилагат в различните страни, затова е необходима правна консултация за да се добие ясна представа за правните аспекти. Освен това, социалното предприятие (СП) е хибрид между благотворителността и бизнеса: разработването на набор от умения, особено на бизнес умения са от съществено значение за управлението му.

Социалното предприятие може да бъде от полза за много неправителствени организации (НПО) да станат устойчиви чрез създаване на печалба, която да подпомага идеалните им цели. То може да бъде в услуга на много Читалища, които пряко подпомагат местните общности, като им предложи възможност за развиване на редица умения в представителите на групи в неравностойно положение. В този контекст, центровете за борба с насилието биха могли да използват този инструмент за да станат устойчиви и в същото време да помогнат на своите клиенти да станат "предприемачки" и да разработят набор от умения за да станат икономически независими. Нещо повече, СП се оказва с огромен потенциал като средство за овластяване на жените<sup>9</sup>.

Поради това е важно концепцията за социално предприемачество да се включи към схемата за овластяване в центровете, като първо самите техни екипи се запознаят с нея и второ: изработят необходимите инструменти, които да "събудят" предприемаческия дух сред жените. С промяната на парадигмата на бизнес подхода

<sup>8</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/social\\_business/docs/COM2011\\_682\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/social_business/docs/COM2011_682_en.pdf)

<sup>9</sup> [www.socialplatform.org/news/european-womens-lobby-first-research-on-women-led-social-enterprise-in-europe-reveals-thriving-sector-untapped-potential/](http://www.socialplatform.org/news/european-womens-lobby-first-research-on-women-led-social-enterprise-in-europe-reveals-thriving-sector-untapped-potential/)



от мъжки доминиран на полово балансиран, все повече и повече жени ще основават социално предприятие, а това е изключителна възможност за жените да станат икономически независими. Много данни показват, че жените са по-склонни да започнат социално предприятие, отколкото традиционно такава<sup>10</sup>.

### Какво мотивира жените да стартират СП?

- Най-големият мотиватор е социалният елемент. Жените са доказали, че "чувстват лично призвание към социалните проблеми" и търсят начини за конкретна промяна в своята общност.
- Друг важен мотивиращ фактор е възможността да бъдат иновативни и да се създаде нов продукт, който ще има пряко въздействие върху техните общности.
- Над половината от жените, "искат да имат по-голямо участие във вземането на решения в тяхната работа / кариера" и това е силен мотивиращ фактор.
- Най-сетне, това е възможност да научат нещо ново и да придобият нови умения.

### Какво е ползата за жените в този случай:

- придобиване на нови умения (включително сръчност)
- обучение в лидерство и управление
- учат се да поемат отговорност
- стават уверени в себе си
- помагат на други жени чрез дейности в СП
- разпознават своите скрити таланти

---

<sup>10</sup> WeStart: Mapping Women Social Entrepreneurship in Europe: Synthesis Report: Women's Lobby

## РОЛЯ НА ИНФОРМАЦИОННО КОМУНИКАЦИОННИТЕ ТЕХНОЛОГИИ (ИКТ) ЗА ИКОНОМИЧЕСКОТО ОВЛАСТЯВАНЕ НА ЖЕНИ

Информационно комуникационните технологии (ИКТ) включват в себе си комплект от стоки, приложения и услуги, използвани за производството, разпространението, създаването и трансформирането на информация. Включват разнообразни индустрии като: телекомуникационна, теле и радио – разпространение, компютърен хардуейр и софтуер, компютърни услуги и електронни медии (в т.ч. интернет, електронна поща, онлайн търговия и компютърни игри).

Достъпът до информация и комуникационни технологии е от съществено значение за икономическия растеж, продуктивността, заетостта, устойчивото развитие на икономиката и обществото в глобален мащаб. Силата на Интернет нараства с всеки ден. Секторът на ИКТ се възприема като самовъзпроизвеждащ се и себеустойчив източник на благосъстояние и развитие. ИКТ играе важна роля в разпространението на голям обем информация и съвети, които водят до натрупване на знание и промяна в отношението.

В този ред на мисли днес за жените би било по-скоро трудно да постигнат икономическа независимост и равнопоставеност без да имат достъп до информация и комуникация. В същото време в този сектор е налична огромна пропаст между двата пола. Статистиката показва, че 57% от жените имат бакалавърска степен, но едва 18% в областта на компютърните науки. И дори и жените да представляват 59% от целия трудов пазар, броят жени, занимаващи се с компютърни и математически науки в действителност намалява от 35% до 26% в периода 1990 до 2013 г. Съгласно доклад на CNET в компании като Google, Facebook, Microsoft и Twitter делът на жените с технически позиции е по-малък от 20%, като в Twitter е само 10%. Тази реалност поставя жените в позиция да пропуснат бъдещи възможности за работа.

ИКТ може да бъде ефективен инструмент за овластяване на жени, преживели насилие от интимния партньор.

От феминистка гледна точка, ИКТ могат да бъдат ефективен инструмент за овластяване в най-малко две отношения:

- Подобряване на достъпа до възможности за работа чрез развиване на умения за онлайн търсене на работа, което допринася за преодоляване на различията между половете в цифровите технологии.
- Повишаване на осведомеността относно мерките за безопасност при сърфиране в интернет, като ключова мярка за защита на жените, включително защита от фалшиви оферти за работа, които биха могли да доведат до по-нататъшен опит с насилие на база пол, например, трафик.

Първата стъпка на обучението е идентифициране на нуждите и реалностите за жените - участнички. Следващата важна стъпка е обучение в дигитална информираност и как да се използва безопасно интернет.

## **1.5. Методи на обучение: как да подпомогнем преживелите насилие в партньорската връзка да постигнат икономическо овластяване?**

Проектът WE GO предлага три методиките за икономическо овластяване на преживели насилие от интимния партньор, предложени от партньорите участващи в проекта.

1. Либерално образование за възрастни от Northern Europe school (Folkuniversitetet центровете в Швеция)
2. Рефлексия - Действие методика на участието, разработена от Action Aid в проектите по развитието на страните от Юга
3. Феминистки подход на овластяване въз основа на развитието на компетентност, разработен от феминистките организации в Европа и центровете за борба с насилието в Италия.

### **Либералното образование като подход в обучението за възрастни**

Либералното образование за възрастни в Северна Европа (Folkbildning) има дълга история, започваща в 19-ти век. То все още е релевантно и се развива, за да отговори на новите потребности в обществото, чрез способността си да използва нови и неконвенционални методи. Като методология, ориентирана към „връстници обучават връстници“, то също така показва прилики с групите за неформално самоосъзнаване / овластяване на жените, разработени от феминисткото движение от 70-те години на миналия век.

Обучението за възрастни може да подобри шансовете за наемане на трудовия пазар и получаване на доход, и по-специално сред уязвимите групи, каквито са и жените,



преживели насилие от интимния партньор. То има важна роля за поддържането, усъвършенствването и надграждането на уменията на тези, които имат най-голяма нужда от подкрепа. От друга страна, една от целите на обучението за възрастни е да създаде възможност за хората сами да влияят върху живота си.

В основата на ефективността на обучението за възрастни стои персоналният подход към целевата група. Основното в този подход, е че в центъра стои личността. Обучението за възрастни всъщност се опитва максимално да адаптира курса към възможностите на участниците и техните нужди. Това означава, че обучаемите имат голямо влияние върху какво и как се преподава. Една от главните идеи е, че участниците учат един от друг, работните методи са демократични и ангажиращи, и ученето е активно. Участниците търсят и трупат знание чрез водене на диалог, включване, взаимодействие и размяна на мисли с останалите. Обучителят не е педагог, а е по-скоро лидер, който подкрепя активното учене. Ето защо обучението за възрастни по своя характер е овластяващо.

Тъй като обучението за възрастни предполага общи познания по политика, религия, култура, общество, доставчиците на обучения си сътрудничат тясно с различни социални агенти като различни движения и асоциации, НПО-та, в това число кризисни центрове, за да се покрият основните сфери.

Основният метод за обучение на възрастни, който може да бъде успешно приложен в една такава организация (кризисен център или подслон) е „кейс мениджмънт“ (работа по случай). Всеки социален работник в кризисен център, който работи директно с жени, може да прилага този метод с няколко клиента. Всяка жена се разглежда като отделен случай, с нейните нужди и възможности, които се взимат предвид. Социалният работник трябва да разработи индивидуален план за всяка жена. Всеки център би трябвало да разполага с цялостна стратегия за работа по случай / „кейс мениджмънт“, която да описва процесите и процедурите за работа с разнообразни случаи.

Обучението за възрастни играе съществена роля за преживелите насилие от интимния партньор в подготовката им за заетост: придобитите умения и знания носят разнопосочни ползи, вкл. повишаване на социалното включване и овластяването на жените.

Методите на „интегриращото образование“ осигуряват възможност за откриване на разликите между мисленето на отделните хора и чувствата по отношение на дадена тема, и защо те имат определено мнение по въпроса; за проучване ефективността и използваемостта на определени социални услуги; за идентифициране на персоналните проблеми, както и за получаването на предложения за решения и за по-детайлно разбиране на определени проблеми. Следователно и двата подхода



могат да бъдат използвани за създаване на безопасно място за престои, за споделяне на опит, за разговор върху скритите възможности, за установяване колко жени могат да минат през подобен опит, да намерят вдъхновение и да се научат от другите жени. Тези формати са подходящи и за дискутиране на ограниченията и потенциала на трудовия пазар, както и за разбирането кои ключови услуги са налични на местно ниво и как да се използват тези услуги.

## Методът на „интеграция кръг“ като дейност „по разчупване на леда“

### Цели :

- Да се предизвика интерес към трудовия пазар и интегрирането в социалния живот
- Да се създаде чувство за солидарност в участника, за да използва максимално ползите от взаимното учене
- Да се изгради емпатия между участниците
- Да се овластят обучаемите в посока самочувствие, социални и джендър теми, граждански и човешки права
- Да се мотивират обучаемите за активни действия в посока интеграция на трудовия пазар.

Много от тези цели са с изключително значение в контекста на насилие от интимния партньор. Тяхното постигане е възможно чрез използването на метода на „интегриращите кръгове“. Участниците придобиват усещането за принадлежност към групата, постигане на психологически сили и желание за решаване на проблема; възможност да се отреагира на различни предизвикателства, които биха възникнали по време на обучението.

### Контекст и съдържание:

Интегриращите кръгове са образователен и инструмент за развитие с много нисък праг за участие. Интегриращите кръгове се формират на базата на интересите на различните участници. Съставени са от малки групи (до 10 човека), които се срещат редовно. Инструментът съдържа два компонента: 1) тема от общ интерес 2) участниците учат чрез активно говорене, споделяне и слушане за разлика от традиционната форма на лекции.

Най-важните характеристики на Интегриращите кръгове:

- Участието е доброволно; никой не може насилно да бъде накаран да вземе участие
- Нормално групата е от 5-10 участника; размерът позволява на всеки присъстващ да бъде активен участник



- В повечето случаи, участниците се срещат веднъж седмично за 2-3 часа, в рамките на 2 или 3 месеца
- Участниците са равнопоставени, като лидер на кръга е един от групата (това е човекът, който е организирал образователния „кръг“, тъй като всички сядат в кръг, за да могат да се виждат един друг)
- От изключително значение за крайния резултат са знанието, опита и идеите на всеки от участниците. Винаги се опитвайте да прилагате в ежедневните ситуации това, което сте прочели или дискутирали в групата
- Участниците заедно решават каква е целта на техните обучителни сесии; контекста на проучаванията им; кои книги да прочетат; как щещи взаимодействат в групата. Цялата група е отговорна за крайния резултат. Никой извън групата не коментира останалите.
- Мнозинството от срещите се случват вечер, когато повече хора могат да се включат. Но има и дневни срещи, особено за безработни или по-възрастни граждани.
- В тези кръгове няма изпити и не се дават сертификати, но за много от участниците това се явява първата стъпка по техния път към формалното образование.

Брой срещи на човек: човек може да участва в различни образователни кръгове, до 20 седмично (продължителността на един е до 45 мин). Човек може да е ангажиран в един кръг до 12 учебни часа на седмица.

Брой часове за един обучителен кръг:

- Един образователен цикъл може да продължи до 4 часа дневно
- Минималното изискване за цикъл е 9 часа в рамките най-малко на 2 седмици с минимум от 3 сесии
- Максималното изискване за обучителен кръг е до 40 седмици

Лидер на интегриращ кръг

Основната отговорност на лидера е да ръководи участниците, да ги мотивира и окуражава, да се подготвя за срещите, да предлага книги / материали за самоподготовка. Лидерът се ангажира с доброто начало на интегриращия кръг - вълнуваща първа среща, на която участниците да се почувстват добре и да стигнат до пълно задоволяване на очакванията си. В зависимост от темата, интегриращият кръг може да зависи в различна степен от експертното познание на лидера. Лидерът винаги има водеща роля, когато се касае до взаимоотношенията в групата, например, да раздвижи разговора, когато участниците загубят интерес; или да мотивира тези участници, които са бавни или се срамуват да вземат участие или пък имат ограничения, които ги възпират да представят своето знание пред другите.



### Основни стъпки:

Стъпка 1 Организиране обучение за лидерите на интегриращ кръг. Обучението е от съществено значение най-вече, за да могат да се изберат лидерите, които да окуражават и стимулират всеки присъстващ да бъде активен участник, който задава въпроси, изразява мнение, споделя своят опит. Обикновено тези обучения са кратки, например, през уикенда.

Стъпка 2 Подкрепа на лидера в изработката на обучителен план за всяка група участници. Планът трябва да бъде максимално точен, както и да се определи дата за първата среща.

Стъпка 3 Работа с лидера на интегралния кръг при избора на участници: минимум 3-ма участника, вкл. и лидерът по време на всяка среща и максимум 12 участника, заедно с лидера.

Стъпка 4 Лидерът организира първа среща за участниците. Тази първа среща е изключително важна, защото на нея той представя темата и дава своите предложения за материалите за самоподготовка. В този момент е също важно да се обясни и по какъв начин е организиран кръга. Участниците, които за първи път се включват смятат, че ще бъде като в училище с представяне на материала от учителя, а обучаемите ще слушат. Затова е важно да се обясни, че интегриращият кръг е нещо различно и от всеки присъстващ се очаква да участва активно със своите познания и опит.

Стъпка 5 Нека дискусията в интегриращия кръг да започне сега!

Стъпка 6 По време на интегриращия кръг, координаторът на инициативата трябва да присъства с готовност да отговаря на въпроси и за подкрепа на лидерите. От време на време той може да извиква при себе си лидера, за да коментират въпроси, предизвикателства и идеи. Лидерите могат да имат нужда от съвети и помощ в рамките на работния план, в натовареността и т.н.

Стъпка 7 Добре е да се прави текуща оценка, както с лидера, така и с участниците, за да се подsigури качеството на интегриращия кръг.

### Какво е необходимо, за да се организира тази активност?

- Място за срещите
- Лидер на интегриращия кръг (броят им зависи от темите и броя интегриращи кръгове)
- Чай, кафе
- Грижа за децата на участниците

## Рефлексия - Действие

Съчетаването на рефлексията и действието, се използват от ActionAid по целия свят. Методът използва набор от инструменти за насърчаване на участието, които спомагат за създаването на отворена, демократична среда, в която всеки може да допринесе и е ценен. Участниците работят заедно, за да анализират положението си, да идентифицират нарушенията на правата и да доведат до промяна. Където е подходящо, методът Рефлексия-Действие може да се използва и за подпомагане на грамотността, математиката и езиковото обучение.

Рефлексията е основата за изграждане характера на човека. Участниците следват цикъл на „размисъл и действие“, който включва:

- Разбиране на контекста
- Идентифициране и приоритизиране на проблем
- Планиране и действие
- Активно участие в мониторинг и оценка.

На всеки етап се използват разнообразни инструменти за участие, които подпомагат анализа и планирането.

Рефлексия-Действие е иновативен подход за обучение на възрастни и социални промени. Той е вдъхновен от работата на Робърт Чамберс върху методите на участие, които започват с разработването на „оценка за бързо развитие на селските райони“ (Rapid Rural Appraisal - RRA) и след това с „оценка с участието на земеделските производители“ (Participatory Rural Appraisal - PRA). Първоначалната цел на RRA и PRA е да се използват визуализации и други инструменти за участие, за да се позволи на изключените хора с често ниска степен на грамотност да формулират своите знания и да допринасят за дискусиите за развитието.

Работата на бразилския преподавател Пауло Фрейър (Paulo Freire 1921-1997 г.) също оказва влияние върху развитието на Рефлексия-Действие. Централната предпоставка на теорията на Фрейр е, че никое образование не е неутрално - може да се използва за „опитомяване“ или за „освобождение“ на хората. Фрейър разкритикува това, което той нарече "банково обучение", в което студентите се обучават рутинно и се разглеждат като празни съдове, които да бъдат напълнени с учене. Той призовава за освобождение на образованието, основано на диалога между учителите и обучавашите се. Едно предизвикателство, което Фрейър вижда е преобразяването на хората от пасивни или с фаталистичен поглед към света, които смятат, че промяната не е възможна, към хора с по-активна гледна точка. Терминът "осъзнатост", създаден от Фрейър, е процесът, който позволява на хората да възприемат социалните, политическите и икономическите противоречия в своя живот и да предприемат действия срещу тях. Това е процес, включващ размисъл и действие, който позволява на хората да възприемат реалността на потисничеството като ситуация, която те могат да трансформират.

Методологията на Рефлексия-Действие е разработена през 90-те години на миналия век чрез пилотни проекти в Бангладеш, Уганда и Ел Салвадор и сега се използва от над 500 организации в над 70 страни по света.

## Ключови принципи

Рефлексията се основава на редица основни принципи, произтичащи както от теоретичните основи положени от Фрайър, така и от PRA и от практическия опит.

### *... власт и глас*

Рефлексия-Действие е процес, който има за цел да укрепи способността на хората да комуникират по начин, който е най-подходящ за тях. Макар че част от процеса може да е свързана с изучаването на нови комуникационни умения, фокусът е върху това те да се използват смислено и да се търси практическото приложение на знанията, което характеризира истинското обучение.

### *... процесът е политически*

Рефлексия-Действие се основава на признанието, че постигането на социална промяна и по-голяма социална справедливост е фундаментален политически процес. Това не е неутрален подход. Той се стреми да помогне на хората в борбата да защитят правата си, да предизвикат несправедливостите и да променят позицията си в обществото. Като такъв, той изисква от нас изрично да се припознаем с най-бедните и най-маргинализираните. Той включва работа с хората, а не за тях.

### *... демократично пространство*

Подходът включва създаването на демократично пространство, в което всеки глас получава еднаква тежест. То трябва да бъде активно конструирано, тъй като не съществува естествено. Като такова то е анти-културно, защото предизвиква властовите взаимоотношения и стратификацията, които създават неравенство. Никога не е лесно и никога не може да бъде напълно постигнато, но трябва да бъде в нашия постоянен фокус.

### *...процесът е интензивен и екстензивен*

Групите обикновено се срещат в рамките на две години, а понякога срещите продължават неопределено време. Често срещите са три пъти седмично - понякога до шест пъти седмично и рядко по-малко от веднъж седмично. Всяка среща може да отнеме около два часа. Тази интензивност на контакта е една от основните



съставки на процеса, който се стреми да постигне сериозни социални или политически промени.

### ***... стъпва се на съществуващи знания***

Рефлексия-Действие започва с уважение и отчитане на съществуващите знания и опит на хората. Това обаче не означава приемане на мнения или предразсъдъци без предизвикателство. Нещо повече, винаги ще има част от процеса, в който участниците ще имат достъп до нова информация и идеи от нови източници. Ключът е да се даде на хората контролът.

### ***... свързаност между рефлексията и действието***

Методът включва непрекъснат цикъл на рефлексия и действие. Не става въпрос за размисъл или учене заради самото него, а за размисъл за промяна. Нито пък е за действие, изолирано от размисълът /рефлексията/, тъй като чистият активизъм бързо губи посоката. Това е сливане на тези елементи и може да започне и с двете.

### ***... използване на инструменти включващи участието***

В процеса на размисъл и действие се използва широка гама от инструменти за участие, които спомагат за създаването на отворена, демократична среда, в която всеки може да допринесе. Подходите за визуализация са от особено значение (календари, диаграми, карти и т.н.) и могат да структурират процеса. Използват се и други методи и процеси, включително театър, ролева игра, песни, танци, видео или фотография.

### ***... осъзнаване на властта и контрола***

Всички инструменти за участие могат да бъдат изкривени, манипулирани или използвани по експлоатиращ начин, ако не са свързани с осъзнаване на властовите взаимоотношения. Рефлексията-Действие е политически процес, в който множеството измерения на властта и стратификацията винаги са в центъра на размисъла, а действията са ориентирани към промяна на несправедливи отношения на власт, независимо от тяхната основа. Необходим е структурен анализ, за да се гарантира, че въпросите не се разглеждат на повърхностно ниво. Само чрез такъв анализ могат да се определят ефективни стратегически действия.

### ***... съгласуваност и самоорганизация***

Рефлексия-Действие трябва систематично да се използва. Същите принципи и процеси, които се прилагат към участниците, се отнасят и за нас, в рамките на



нашите собствени организации и дори в нашия личен живот. Важно е фасилитаторът да участва в процеса заедно с участниците, като подчинява поведението, опита и мненията си на същия анализ, вместо да стои извън като учител или съдия. В идеалния случай фокусът на процеса трябва да бъде върху самоорганизацията, така че групите да се управляват самостоятелно, където е възможно, вместо да се улесняват или да зависят от външни лица.

### Как работи методът?

В програмите на ActionAid се създават кръгове за рефлексия и действие, включващи различни групи от хора. Обикновено кръговете включват най-маргинализираните хора в общността и могат да бъдат създадени отделни кръгове за различни групи, например жени, деца, дребни фермери или членове на общността на Далит. Кръговете понякога се съсредоточават върху конкретен проблем, като правата на земята или образованието.

Подкрепени от квалифициран фасилитатор, членовете на кръга използват разнообразни инструменти за участие, за да анализират ситуацията, да идентифицират нарушенията на правата и да работят заедно, за да направят промяна. Групата или фасилитаторът ще решат кой инструмент е подходящ в даден момент - и съответно ще го адаптират. Инструментите осигуряват първоначална структура на процеса на рефлексия, за да се насърчи дискусиата и хората да могат да развият собствени учебни материали, като базират анализа си върху систематизирането на собствените си знания. Това уважение към собственото знание и опит на хората е мощна основа за подхода Рефлексия-Действие при ученето, който се основава на това, което хората знаят, а не се фокусира върху това, което не знаят. Идеята е да се използват методите на участието, за да се гарантира, че гласовете на хората се чуват еднакво, в рамките на структурирания процес на обучение и да се анализира динамиката на процеса.

### Рискове при използване на методи, включващи участието

Инструментите трябва да се разглеждат като катализатор, а не като заместител на дебата, и никога не трябва да се превръщат в самоцел. Никакъв инструмент или метод не е заместител на подходящите въпроси и всеки инструмент може да бъде подкопан с лоши въпроси. Отворените въпроси могат да стимулират критическото мислене и диалог. Важно е да слушате внимателно и да дълбаете по-дълбоко, отвъд очевидните отговори, като питате защо и защо и защо, за да откриете основните причини за проблемите. Също така ще е необходимо да зададете въпроси, които може да са неудобни, които изследват властови отношения, основани на база пол, класа, каста, раса, физическа или интелектуална способност, йерархия, статус, език или външен вид. Добрите въпроси са навременни и подходящи и навлизат под повърхността като изследват структурните проблеми.



## Профил на фасилитатора /обучителя

Опитният учител е от съществено значение за процеса. Той/ Тя трябва

- да е от местната общност
- да е приет от членовете на кръга
- да има подходящо ниво на образование
- да има желание за учене
- да има силен характер и да е чувствителен на тема „джендър“
- да е готов да отдаде време и енергия
- да се чувства ценен и подкрепен.

Някои ключови характеристики, които фасилитаторите трябва да имат:

- Силни умения за междуличностна комуникация.
- Способност за работа в екип.
- Добър комуникатор - активни комуникационни умения.
- Способност за разрешаване на конфликти.
- Способност за бързо обучение и управление на промените.
- Да притежава основни умения за подпомагане на общността / групата.
- Знанието и / или осъзнаването на принципите на обучението за възрастни би било предимство.

## Права на жените

Ключът към Рефлексия - Действие е анализът на отношенията между половете и властта. Джендър (социален пол) се отнася до социалните отношения, създадени между мъжете и жените, момчетата и момичетата. Въпреки това, социалният пол не може да бъде обсъждан изолирано - половите отношения са конкретни за дадения контекст. Анализът на социалния пол разглежда как физическия пол взаимодейства с други видове обекти на потисничество като класа, раса, каста, възраст, религия и сексуална ориентация. Отношенията между половете се различават в зависимост от специфичния културен, икономически, политически и социален контекст. Макар че анализът на властта не е пълен, без да се вземе предвид полът, анализът на пола не е пълен, без да се изследва как социалният пол /джендър/взаимодейства с другите измерения на властта.

Защо полът е толкова важен? Анализът на властовите неравенства и овластяването на маргинализираните хора е от основно значение за метода Рефлексия-Действие. Изследването на неравенството между половете е основен аспект при разглеждането на властта. Отношенията между половете и насилието на основание пол са често negliжирани в ранните проекти, включващи Рефлексия и в редица други популярни програми в областта на образованието. Основни въпроси като достъп до и контрол върху ресурсите; насилие, основано на пола; и разделение на труда по пол бяха пренебрегвани. Индивидуалната трансформация обаче, е важна



за колективната трансформация, и това е особено вярно, когато се разглежда социалния пол /джендър/. Фасилитаторите за Рефлексия-Действие, заедно с персонала на финансиращи или изпълнителни агенции, трябва да разбират и осъзнават последствията от анализа на пола.

## **Път на овластяване: подход, основан на феминистката компетентност**

Методологически подходът за овластяване, описан в раздел 1 от този Наръчник, се разглежда като процес, чрез който жените:

- осъзнават правото си да имат права: да идентифицират ситуации на дискриминация и подчинение и причините, които ги генерират
- да признават и ценят своите интереси и собствения си авторитет; придобиват самочувствие, субективна сигурност и легитимност да бъдат това, което са
- засилват капацитета си и инициират процес на промяна към придобиване на сила на индивидуално ниво, както и на колективно ниво.

С други думи, когато използваме подхода "овластяване", ние ще прилагаме феминистката перспектива. Овластяването се разглежда като процес, чрез който жените осъзнават своето място сред другите, своите права, както и необходимостта да трансформират ситуацията и да създадат равнопоставеност в своите взаимоотношения. Това е дълъг процес, който не е непременно лесен и често предполага подкрепа отвън, за да се изгради способността на една жена да мисли като свободен човек и да взема самостоятелни решения; за превръщане на неравностойните отношения между двете страни в отношения на респект и уважение.

Овластяването на жените е и осъзнаване на правото да имаш права, както и придобиването на увереност за постигането на собствените цели. Жените изграждат своята независимост от други авторитети чрез придобиване на самочувствие, чувство за сигурност и подкрепа на правото да бъдат това, което са. Чрез процеса на овластяване те започват да взимат решения и да поемат контрол над собствените си тела. Започват да разбират, че основната причина за практикуването на всякакъв вид насилие е желанието за власт и контрол върху другото лице.

В момента, в който жените разберат същността на концепцията овластяване, те са готови да вземат решение за излизане от насилствената връзка, включително като пристъпят към икономическа независимост.





Овластяването на жените не може да бъде направено от някой друг. Ролята на IPV професионалиста е да улесни процеса на овластяване като даде възможност на жената да участва активно в него. Нейната / неговата задача е да помогне на жените да открият колко много знания имат; да ги насърчи да научат повече и да им покажат как да увеличат потенциала си. Професионалистът създава благоприятна среда за учене, експериментиране, проучване и израстване. Това е процес на споделяне, на даване и вземане; не само за един човек, който е "експерт" в изграждането на знанията и уменията на другите. И участниците и преподавателите трябва да се развиват чрез споделения опит.

При фасилитирането, точно както и при овластяването, самият процес е по-ценен за целевата група от постигнатия резултат.

Овластяването не е замислено като крайна цел, а като многоизмерен процес на преобразуване, започващ от самия оцелял и базиран на механизми на вземане на решения, автономия и участие, които са непрехвърлими.

В съответствие с този процес, който има овластяващ ефект, феминистките организации обикновено прилагат своите методики по гъвкав начин: това е рамково предложение, което може да бъде адаптирано към различните контексти и разнообразие на участниците.

Този подход се основава на модели, основани на личните **компетенции**, които позволяват идентифицирането и възстановяването на собствените умения. Методологиите, основани на компетентност, се оказаха много ефективни за даване права на жените. Подходът на компетентност позволява признаването на умения без социална стойност, придобити във формален и неформален контекст, като тези, свързани с феминизираните задачи (грижи за зависими лица, домашни задължения) и след това прехвърлянето на тези компетенции в контекста на заетостта и насърчаване на тяхното развитие.

Въпреки че има много класификации на компетенциите, една ключова такава е тази на емоционалните компетенции /Goleman, 1999/ като придобити умения, които могат да бъдат подобрени по всяко време на живота. Те са набор от реални или потенциални умения, които ви позволяват да се справите по-добре с изискванията и предизвикателствата на ежедневните ситуации и сложността на света. Емоционалната компетентност е широко обхватна, защото има както частна, така и обществена страна. Личните компетенции са свързани с начина, по който се контролираме и така осъзнаваме и контролираме нашите чувства, силни и слаби страни. Социалните компетенции са свързани с начина, по който влизаме и поддържаме взаимоотношенията с другите и с начина, по който чувстваме и разбираме емоциите и нуждите на другите.

**Ключови емоционални жизнени компетенции** (Camarasa, M., Sales, L., 2013):

- 1. Самопознание:** Осъзнаване на собствените силни страни и ограничения, ценности, емоционални възможности, потенциал и бъдещи планове и способността да говорим за тях.
- 2. Самоувереност:** Идентифициране на личните умения и възможности и оценяване на тяхната полза в различни жизнени ситуации.
- 3. Самостоятелност в действията:** Самостоятелно и отговорно вземане на решения и действия в съответствие с личната преценка, като се зачитат общите правила.
- 4. Постоянство и устойчивост:** Способност, която позволява да се развиваме в положителна посока и да управляваме преходните си процеси (на лично, работно и социално ниво), въпреки сериозния стрес или особено трудните или неблагоприятни жизнени условия, които увеличават значително риска от провал. Така човек може да развие стратегии за активно адаптиране и най-вече – да променя стратегиите.
- 5. Контрол над емоциите:** Разпознаване, интерпретиране и управление на емоциите, както собствените, така и на другите.
- 6. Преговаряне и разрешаване на конфликти:** Зачитането на различните интереси по конструктивен изпълнен с уважение начин, подкрепящ взаимно взетите решения.
- 7. Комуникация:** Разбиране, изразяване и интерпретиране на вербални, невербални и писмени послания, мобилизиране на необходимите умения, нагласи и знания за осъществяване на адекватно взаимодействие в съответствие с нуждите на човека и с изискванията на ситуацията.
- 8. Критично мислене:** Това е способността да мислим ясно, рационално и независимо. Мислещият критично е способен да заключи какви ще бъдат последствията, като се опира на знанията си, и е наясно как да използва информацията, за да разрешава проблеми.
- 9. Работа в екип и сътрудничество:** Способност да се интегрираш и да участваш пълноценно в дадена група, като работиш за постигането на обща цел.
- 10. Умение да се планира:** Способност човек да си представя сравнително близкото бъдеще, да идентифицира и опознава своите интереси и да планира стратегия за тяхното постигане.



Някои от ключовите аспекти на този процес на признаване на компетенциите са:

- Индивидуално проучване на миналото и настоящето, работа по личните очаквания, мотиви, ценности и вярвания, роли и модели.
- Проучване на околната среда, идентифициране на ключовите елементи от контекста, пречките и възможностите, анализиране и предлагане на цели за промяна.
- Извличане на ресурси, идентифициране на умения и лични компетенции, придобити през жизнения и професионален опит, тяхната оценка и изграждане на реалистичен и позитивен образ за себе си.
- Проектиране на бъдещето, определяне на собствения жизнен и професионален проект като стратегия за планиране, експериментиране и вземане на решения въз основа на уменията и компетенциите, възстановени и придобити в процеса. Процесът затваря цикъл, който е динамичен и кръгов и улеснява изграждането на умения и компетентности, в който жените са активни агенти на бъдещето си.

Чрез различни дейности се търсят няколко пресичащи се цели, които са важни за овластяването:

- Насърчаване на осъзнаването на дискриминацията, основана на пола, като се идентифицират структурните, социалните и културните причини, които я генерират.
- Увеличаване на самочувствието ("самоуправление").
- Укрепване на позицията на главно действащо лице в процесите, в които жените желаят да участват.
- Идентифициране и извличане на лични възможности и ресурси и развиване на основни умения за устойчивост, основани на признаването на личното учене, в което всеки участва.
- Определяне на жизненоважен и / или професионален проект, чрез вкарване на лични ресурси, които улесняват иницирането и поддържането на процеса, който включва жизненоважни промени.
- Мобилизиране за идентифициране на собствените интереси и за трансформиране на взаимоотношенията колкото е възможно повече от лични към колективни и социални, което ще ограничи дискриминацията.

## **Ролята на фасилитатора / учителя**

Овластяването на жените не може да бъде осъществено от други. Ролята на фасилитатора е да улесни процеса на овластяване, като позволи на жената активно да участва в него. В повечето феминистки организации, които използват този подход за овластяване на оцелелите от насилие в партньорската връзка (като центровете за борба с насилието в Италия), фасилитаторът също е жена: това



помага да се създаде атмосфера на доверие и да се допринесе за колективното овластяване на жените от феминистка перспектива; за идентифициране на структурните бариери пред равенството между половете и за разработване на общи стратегии за преодоляването им.

Задачата на фасилитатора е да помогне на жените да открият колко знания имат, да ги насърчи да научат повече и да изследват и увеличат своя потенциал. Професионалистът създава благоприятна среда за учене, експериментиране, проучване и израстване. Това е процес на споделяне, даване и приемане; не само за един човек, който е "експерт" в изграждането на знанията и уменията на другите. Както участниците, така и обучителите трябва да се развиват чрез споделен опит.

При фасилитирането, както в подхода за овластяване, процесът е по-важен от крайното постижение и цел.

Изпълнението на това методологическо предложение предполага използването на инструменти, които улесняват участието в процес, съсредоточен върху преживелите насилие в партньорската връзка, върху техните цели и интереси, поставящ акцент върху експерименталното проучване, интегрирането на емоциите и експериментирането.

От тази гледна точка **груповото** измерение има ключова стойност като конструктивно пространство с много положителни и жизненоважни преживявания, които насърчават взаимната подкрепа едновременно с признаването на многообразието.

Джендър перспективата означава също така да се подкрепят процесите на лична промяна, които обикновено са свързани с наемане на работа на жената, доколкото за мнозина, промяната на работата или професионалната им ситуация включва промени и в други области на живота. Често решението за връщане на работа, особено след известно време, предполага промяна - пряко или непряко - на ролята на жената в семейната сфера. Като се има предвид тези процеси, признаването на цената и значението, което имат жените, е основен компонент на подкрепата от страна на фасилитаторите.

## 1.6. Организационно ниво: важността на изграждането на партньорска мрежа

Една от основните бариери, с която се сблъскват женските организации, приютите и центровете за борба с насилието, е тяхната изолация. Работата за овластяването на преживелите насилие в партньорската връзка изисква колективни усилия, които центровете за борба с насилието не могат да предприемат сами.

Първо, холистичният подход за подпомагане на преживелите насилие означава създаване на механизми за координация с други заинтересовани страни в областта, за взаимно предоставяне на допълнителни услуги и оптимизиране на човешките и финансовите ресурси.

Второ, центровете за борба с насилието и НПО често се сблъскват с ограничени и оскъдни ресурси, което влошава тяхната стабилност. В следващия раздел са описани стратегии за подобряване на застъпничеството и постигане на устойчиво финансиране и подкрепа.

## **Застъпничество в полза на НПО центрoвете срещу насилието**

Когато говорим за подкрепа на жени, които желаем да излязат от връзка на насилие от интимния партньор чрез икономическо овластяване, трябва да имаме предвид, че НПО – центрoвете ще бъдат изправени пред много предизвикателства, тъй като от тях ще се изисква широк набор от умения. За да се постигне максимален ефект от действията, ще е необходимо сътрудничество с други лица - както публични, така и частни. За изграждане на такива подкрепящи партньорски мрежи, ще е необходимо картографиране на нуждите от една страна, а от друга – идентифициране на онези заинтересовани страни, които имат специфичните умения да отговорят на тези нужди.

### ***Стъпка 1. Картографиране на нуждите***

Картографирането на нуждите трябва да започне от нашия собствен опит в подпомагането на жените преживели IPV, чрез намирането на икономически алтернативи. Трябва да се изброят всички нужди и да се определят тези, които изискват външна подкрепа. Вторият етап включва картографиране на опита на други НПО центрoве, за да се види какви действия и стратегии те прилагат, и които ще укрепят нашите интервенции.

### ***Стъпка 2. Анализ на нуждите***

Идентифицирането на нуждите трябва да бъде последвано от техния дълбочинен анализ. Това е важно, за да се определят приоритетите за работа в дългосрочен план. Например, грижата за децата е проблем, който може да доведе до различни видове действия: сътрудничество с доброволци може да бъде краткосрочно решение в отговор на нуждите за предоставяне на жените на такива услуги на ниска цена или безплатно. В случай, че в близост няма доставчик на такива услуги, който отговаря на нашите нужди, може да се наложи да се набират средства, за да се гарантира, че нашият център е в състояние да отговори на нуждите от грижи за децата на жените, които подкрепяме. При отсъствие на специализирани услуги за гледане на деца в нашата географска област, може да се наложи да организираме застъпническа дейност пред местната власт с цел да се гарантира в дългосрочен план предоставянето на такива услуги. Ето защо ние можем да отговорим на един



нуждаещ се по различни начини в зависимост от капацитета ни в момента да предоставим краткосрочно решение или да предложим по-структурирано, дългосрочно такова.

### **Стъпка 3. Картографиране на заинтересованите лица**

След като сме идентифицирали и анализирали потребностите, които изискват сътрудничество с други лица, ние трябва да направим карта на наличните частни и обществени организации, които са на разположение в нашия район и които са в състояние да отговорят на тези нужди. Всички публични и частни лица (офиси на местната власт, неправителствени организации, фирми, които са чувствителни към проблемите на правата на жените, и т.н.) трябва да бъдат включени в нашата карта. След като завършим процесът, ние трябва да се запитаме какви критерии искаме да приложим при избора на нашите заинтересовани лица. В един идеален свят, тези критерии следва да се съчетават перфектно с нашите ценности и подход (например, бихме могли да изберем компании с корпоративна политика за социална отговорност, феминистки организации и т.н.). Често практиката не ни предлага широк спектър от обекти, които могат да отговарят на нашите критерии - съвпадение с нашите ценности и подход и предоставяне на услуги на достъпни цени или безплатно. Ето защо ние трябва прагматично да определим нашите стратегии, за да се осигури съгласуваност между нашите ценности и това, което е възможно да се осъществи. Не забравяйте, че в случай, че селекцията не отговаря на желанията ни, може да се предвиди по-дългосрочна стратегия, включваща застъпничество и изграждане на мрежи на национално / международно ниво. А краткосрочното решение в действителност може да ни помогне да отговорим на непосредствените нужди на жените, които подкрепяме и които трябва да са приоритет за нас, без значение от контекста.

### **Примери за ефективно изграждане на мрежа**

При изграждането на партньорски мрежи нуждите на НПО центрите могат да се групират в три основни категории: услуги за подкрепа, набиране на средства и застъпничество.

#### **Услуги за подкрепа**

- Омрежаване с търговски предприятия: за набиране на средства или подкрепа в натура
- Омрежаване с колеги – други НПО центрове: за партньорска подкрепа и взаимно обучение



### ***Набиране на средства***

Все повече фирми и предприятия се интересуват от доказване на социалното си въздействие и от партниране с организация, която има социална кауза. Нещо повече, институциите все по-често финансират партньорства между различни заинтересовани страни (т.е. фирма с НПО). Компаниите могат следователно да предоставят добри възможности за набиране на средства за вашите нужди или за предоставяне на услуги, които вие не предлагате. Финансиране от ЕС също може да бъде друг ценен източник на финансиране. Ако не разполагате с капацитет да бъдете основен кандидат по проект /апликант/, вашата НПО може да стане партньор на друга водеща организация. По този начин вие ще развиете вътрешния капацитет на организацията ви за набиране на средства. Положете усилия да разберете политиките и приоритетите за финансиране на ЕС в областта на вашия предмет на дейност. Също така, опитайте се да си партнирате с организации с допълващи се способности и умения.

### ***Застъпничество***

Тази категория на нуждите обхваща сенсibiliзация и застъпнически дейности, насочени към правителство, местна власт и публични институции за промени в политики и закони. Важно е да се картографират всички съответни институции и да се направи списък на всички политически фигури, които могат да повлияят на съответните процеси (кои определят бюджета за НПО центрове; кой одобрява закони, планове, действия, и т.н.). Освен това, важно е да се картографират всички съответни политически процеси и събития, които протичат през годината или в следващите няколко години, така че да можете да планирате ефективни действия, с които да повлияете, както индивидуално, така и в партньорство с други организации / НПО центрове.

За да са ефективни застъпническите ви дейности, трябва да запомните, че обикновено политиците /представителите на институциите нямат (или не желаят да имат) много време, което да посветят на вас. Обикновено и НПО центрове нямат достатъчно време за застъпническа дейност. Така че, когато имате намерение за действие, използвайте времето си по ефективен начин.

- **Жените политици може да са по-чувствителни от мъжете политици.**

Това не е правило и не е стереотип свързан с пола. Освен това, като център срещу насилието може да предпочетете оценяване доколко и кои жени в позиции са защитнички на правата на жените. При всички случаи е добре да инвестирате времето си в разговори с най-чувствителния по темата и най-влиятелния човек, до когото можете да стигнете.

- **Ако предложението за промяна в политиката е подкрепено от различни политически партии, то има много по-голяма вероятност да бъде одобрено.**

Затова не трябва да забравяте да работите с различни партии, дори и с тези, които мразите! Често жени от различни партии се обединяват в подкрепа на решение, което е в полза на жените. Като алтернатива, можете да изберете най-чувствителните по темата партии и да ги помолите те да убедят представители от другите партии да си сътрудничат с тях по същия проблем.

- **Инвестирайте време в създаване и систематизиране на знанията:**

като НПО центрове срещу насилието с дългогодишен опит в своите области сте ключов участник за влияние върху политиките и за промяна в институционалната практика, засягащи живота на жените, пострадали от IPV, особено на местно и регионално ниво. Не забравяйте, че имате специфични знания и практически опит, които институциите нямат, но са им необходими за формиране на политики и закони. Тези знания и опит трябва да бъдат оценени, но те сами по себе си, не носят промяна:

- **Подгответе и предоставете числа и анализ:** вие трябва да покажете и ясно да демонстрирате необходимостта от промяна в политиката и законите. Повече от често промяната изисква инвестиции и във време на строги икономии, трябва да бъдете убедителни, повече от всякога. Ако не разполагате със собствен капацитет да инвестирате време и човешки ресурси в тази дейност, потърсете партньор с възможности, който може да ви подкрепи в процеса (експерти, доброволци, неправителствени организации, изследователски центрове готови за проучване на специфични теми, свързани с насилие, основано на пола, и т.н.)
- **Направете справка с международните ангажименти:** тя може да бъде мощен инструмент за да напомните на институциите за ангажиментите, които са поели на международно ниво и за действията, които се очаква да те да инициират (например, задълженията след ратифицирането на международна конвенция, достигане на минималните стандарти, договорени на международно равнище, и т.н.).
- **Помолете ги да дойдат и да посетят вашата структура:** покажете им проблема; разкажете им ваша значителна история от работата си; накарайте ги да заживеят с проблема, с който вие живеете. Да не забравяме, че към политиците са насочени много лобита, а някои от тях са по-убедителни и по-силни от вас.
- **Наблюдавайте и оценявайте действията си:** пишете доклад в края на всяка година, като посочвате това, което сте били в състояние да направите; онова, което не сте били в състояние да направите и това, което е необходимо да се направи на институционално равнище, за да се подобри ефективността ви





- **Комуникирайте ефективно:** партньор, с добри и чувствителни комуникатори е в състояние да разпространява информация и да я направи разбираема и за непрофесионалисти: не взимайте за даденост, че това, което е ясно за вас, е ясно за всички. Вашият опит е голям, но все още е ограничен. Не забравяйте също, че ако сте в състояние да обясните своите знания и политически искания по ясен и прост начин, ще сте повече в състояние да спечелите общественото мнение. А общественото мнение на ваша страна е мощен политически инструмент.

- **Разпространявайте Вашите политически искания до представители на институциите**

Ако не разполагате с време за застъпническа среща, най-добре е да напишете лобистки писма / имейли за да разпространите широко вашите искания. Колкото повече писма изпратите, толкова по-голяма е възможността да се получи контакт с интересуващите ви лица.

Ето някои съвети за ефективни лобистки писма:

- Никога не пишете писмо по-дълго от една страница – безполезно е. Бъдете смели! Изберете 2 или 3 приоритета, които са най-важни в този момент. Винаги можете да прикачите доклад, статия, или други документи за по-нататъшна информация.

- Структурирайте писмото:

В първия параграф представете себе си и обяснете защо пишете писмото. В централния параграф обяснете проблемите, които искате да подчертаете (добавете няколко смислени данни: те са ефективни при комуникирането на проблема).

В последния параграф предложете действието, което очаквате този човек да предприеме: как може той / тя да допринесат за решаване на проблема, който представяте?

Приключете с молба за среща или, че сте на разположение за допълнителна информация. Никога не се отказвайте от среща и никога не приключвайте писмото без подсказване бъдещо проследяване на проблема.

*Напомняне:* особено ако искането ви е свързано със спешен момент или предстоящ политически процес и трябва да ги мобилизирате в кратко време, на следващия ден се обадете и поискайте потвърждение, че писмото ви е получено и чакате отговор. Понякога това е единственият начин, по който можете да сте сигурни, че адресатът ви ще изчете електронната си поща / вашето писмо.

- **Актуализирайте целите си редовно**

Вие трябва да се превърнете в референтна точка за всички, които са ваша цел. Всеки път, когато публикувате доклад или статия, или сте интервюирани от медия, разпространявайте информацията до вашите политически целеви групи. Ако организирате публично събитие – поканете ги!



- **Търсете съюзи извън институционалната арена**

Лобиращо писмо с повече от едно лого обикновено е по-ефективно. Ако искането ви се споделя от различни организации, то ще е по-надеждно. В този смисъл съюзи с други НПО центрове във вашия район може да бъдат ефективна стратегия.

- **Кампания**

Партнирайте с организация, която може да ви помогне да организирате кампании. Колкото повече исканията и целите ви са видими, толкова по-добри шансове имате за успех.

## **1.7. Джендърно сензитивни подкрепящи мерки за икономическо овластяване на преживели насилие в партньорската връзка**

### **Грижа за децата: добри практики**

Сред предизвикателствата, пред които се изправят социалните работници в НПО централите когато подsigуряват интегрирана подкрепа на жените, преживели насилие от интимния партньор е необходимостта да посрещнат нуждите на техните деца, за да дадат възможност на жените активно да се ангажират в процеса по изграждане на своята собствена икономическа независимост. Това е от изключително значение там, където липсват условия или пък са недостатъчни за осигуряване детска грижа, и / или разходите са много високи и не са по силите на жените. Въпреки, че през 2002 г. страните – членки на ЕС се обединиха около общите цели за осигуряване на официална грижа за децата (по-точно осигуряване най-малко на 33% за тези на възраст до 3 години и най-малко на 90% за тези от три до достигане на училищна възраст), предизвикателствата продължават най-вече в посока осигуряване на услуги за децата под 3 годишна възраст. Таблицата по-долу показва дела на децата, които се възползват от специализираните за тях услуги в страните – членки на ЕС, които са партньори по проекта. Испания е единствената страна, която е постигнала заложеното от ЕС ниво и в двете възрастови групи. Италия е постигнала европейските стандарти за групата от 3-5 години. България и Гърция са доста под границата и за двете възрастови групи.

### Официални услуги по отглеждането на деца ( % - но разпределение във възрастова група), 2014

	Между 3 години и задължителната училищна възраст	Под 3 год. възраст
България	71%	11%
Гърция	68%	13%
Испания	96%	37%
Италия	91%	23%
ЕС, средно	83%	28%

Източник : Elaboration on EUROSTAT data available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/TPS00185>

Услугите по обгрижването на децата подпомагат достъпа на жените до намирането на работа. Поради социални и икономически причини, неплатената домашна работа и грижа за деца / възрастни се извършва основно от жени, с последствия върху възможностите им да избират професионалния си път. Тази по-широкообхватна картина на неравенството по пол трябва да се вземе предвид когато се планират дейности за насърчване на икономическата независимост на жените, преживели насилие от интимния партньор, тъй като влияе върху резултатите, които те постигат.

Ето защо е важно – особено за НПО центрове, които не осигуряват грижа за децата на жените, които подкрепят – поради липса на финансиране, на подходящо помещение или друго – да разработват стратегии за справяне с проблема чрез сътрудничество с партньори (в т.ч. НПО, които извършват такива услуги; компании, които имат желание да подпомагат дейностите на НПО центрове и т.н) или местни институции.

Освен това, липсата на грижа за децата на местна почва трябва да бъде дискуссионен въпрос по време на застъпнически срещи с местни / национални институции, за да се насочи вниманието към това как икономическата независимост на жените – и за тези, които искат да излезнат от насилствена връзка, може да бъде повлияна от липсата на адекватни услуги.

## Добра практика: Женски Център Кардица, услуги по обгрижване на деца

В допълнение на подкрепата от Отдела по Заетостта, жените – преживели домашно насилие могат също да се възползват от детския кът за творчески дейности и детската ясла, които поемат грижата за децата на работещите майки; на тези, които искат да влезнат в трудовия пазар или пък на жени, които посещават обучителни програми.

### 1. Професионален център по детско творчество

Центърът функционира от 1993 г. като при старта си е бил алтернативен нощен център. Към днешна дата той покрива нуждите от грижа за децата на жените, които работят следобедите или пък са потребители на услуги от други категории на женския център. Този център дава подслон на 25 деца в предучилищна възраст целогодишно, от 2,5 – 5 години, 8 часа на ден от 13.00 до 21.00 ч.

Центърът се финансира от 3 различни източника:

- 1) От бюджета на женския център, който покрива най-голямата част от оперативните разходи;
- 2) Регионални служби, като резултат от изпълнение на проект, който поема престоя на 7 деца;
- 3) Родителите, с изключение на тези от уязвимите групи, като напр. жени – жертви на насилие. Тези жени винаги са били възприемани като получатели на услугата за своите деца и не плащат нищо.

Работниците са 4 жени, 3 от тях (педагогически персонал) на пълно работно време, 1 хигиенист 5 часа / ден. Годишни оперативни разходи: приблизително 70.000 евро.

### 2. Дневна детска ясла

Структурата функционира към кметството на Кардица от септември 2002 г. в нея са настанени 20 деца на възраст до 2,5 години и е единственият такъв към Кметството на Кардица, с работно време от 6.30 – 14.30 ч всеки работен ден.

Центровете получават проектно финансиране за оперативни нужди. Родителите плащат своя дял. Майките, жертви на насилие винаги имат приоритет, след като са квалифицирани като настойници на децата си и не плащат нищо. Работниците са 4 жени, 3 – детски сестри, на пълно работно време, 1 хигиенист – 5 часа на ден.

Проектът получава проектно финансиране от регионалната власт. Оперативният бюджет е около 60 000 евро.

## Добри практики на настаняване на преживели насилие

Настаняването е ключов елемент в насърчаването на икономическото овластяване на жените, преживели насилие от интимния партньор. Разбира се, в началото са действията за овладяване на спешната ситуация. Настаняването всъщност осигурява безопасно място за жени, които желаят да напуснат партньорите си – насилници. Тъй като не всички кризисни центрове разполагат с подслони, те често се срещат с проблема по осигуряване на безопасно настаняване на жените, които подкрепят. В този случай от изключително значение е партньорството с друга организация или заинтересована страна; дългосрочно лобиране с институции, които осигуряват временни и достъпни къщи за жените, преживели насилие от интимния партньор. Случаите описани по-долу посочват примери за социално настаняване, които могат да дадат идеи на НПО центрове как да се справят с проблема.

### Преходно настаняване – кметство на Болоня

Потребители, за които е предназначена услугата	Хора, в ситуации на социално изключване: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Възрастни, които напускат затвор или временно нямат подслон</li> <li>- Възрастни в неблагоприятни социални условия</li> <li>- Самотни жени с малки деца</li> <li>- 18 год или по-малки деца, които напускат институции.</li> </ul>
Кратко описание на проекта	Институт за социално включване “Don Paolo Serra Zanetti” е създаден от кметството на Болоня, използвайки наследството оставено от Дон Паоло Сера Занети. В рамките на проекта са подсигурени 9 жилища за възрастни в ситуация на социално изключване. Две от жилищата са отпуснати от Poveri Vergognosi ASP, седем са собственост на кметството на Болоня. НПО-тата (асоциации за социално подпомагане, доброволчески асоциации) се регистрират в списък към отдел „Социално подпомагане” за правото на ползване на жилища за настаняване за период най-малко от 6 месеца на хора, в състояние на социално изключване. Проектът предполага осигуряване на: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 апартамента за НПО-та, които представят проекти, насочени към хора с непланирана необходимост от краткосрочно настаняване до</li> </ul>



	<p>6 месеца (напр. граждани, освободени от болници или във временен отпуск от затвора и нямат възможност да се върнат в домовете си);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 апартамента на НПО-та, които представят услуги за хора, с необходимост от място за подългосрочно настаняване (18-24 месеца) в рамките на проекти за социално включване.</li> </ul> <p>Всяка асоциация може да подпише договор за максимум от 3 апартамента, дори и от двата типа (кратко или дългосрочен престой). Асоциациите трябва да:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Вземат участие в работни групи, координирани от института</li> <li>- Поемат активности по приемането и придружаването на жертви в рамките на индивидуални програми, насочени към трудова и социална интеграция</li> <li>- Подават 3-месечни отчети за развитието на проекта (за оценка от Института за социално включване, Vergognosi ASP, представители на социални услуги.)</li> </ul>
<p>Описание на услугата</p>	<p>Проектът в момента се реализира. На този етап, организациите, които ще получат апартаментите за свободно ползване в рамките на персонални програми за социална, трудова и интеграция по настаняването са вече избрани. Те ще разпишат договори за осигуряване на апартаменти за краткосрочно настаняване от 2 години и за дългосрочно настаняване – за 4 години. Апартаментите са общо 9. НПО-та имат ангажимент да ги обзаведат и отворят сметки за комуналните услуги на свое име (електричество, вода, газ). Асоциациите подбират ползвателите на програмите, които поемат ангажимент за участие в поемането на разходите по издръжката на апартаментите, спазването на правилата и изпълнениена своите персонални програми в периода на настаняване.</p>
<p>Активности</p>	<p>Избраните асоциации вече имат дълъг опит в аналогична дейност и разполагат и с други апартаменти, които използват за първоначално настаняване. Хората, които ще се възползват от</p>



	<p>преходното настаняване са хора, които ще се възползват и от втория етап на автономната програма по приемане. Това е позитивен фактор, който ще подпомогне успешното съжителстване (във всеки апартамент могат да бъдат настанени 2-3 човека), тъй като ползвателите вече са били част от общи програми в апартаментите при първоначален прием. Престоите са временни. Определените проекти включват цялостни програми по социално интегриране по време на различни етапи в зависимост от нуждите на ползвателите и целят постигането на пълна автономност за съответния ползвател: от помощ в бюрократичните процедури и необходимите документи до професионално обучение и програми за навлизане на трудовия пазар, както и при търсенето на решения за постоянно настаняване. В края на програмата, клиентът ще има готовност да освободи мястото на нов ползвател.</p>
<p>Резултати</p>	<p>Споразуменията са сключени със следните организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “AVOC” стартира самостоятелни проекти за два апартамента за краткосрочно наемане от възрастни, които напускат затвора</li> <li>- „Villaggio del fanciullo” организира 2 самостоятелни проекта за апартамента за дългосрочно наемане от пълнолетни, както и други млади хора, които напускат институции</li> <li>- „Casa delle Donne per non subire violenza” – 2 апартамента за дългосрочен престой за самотни жени с малко дете / деца</li> <li>- “Mondo Donna” – 2 апартамента за дългосрочен престой за самотна майка с малко дете / деца</li> <li>- “Associazione Don Paolo Serra Zanetti” – индивидуални проекти за 1 апартамент за дългосрочно наемане от възрастни в неблагоприятни от социална гледна точка условия.</li> </ul>

**Интеграционен проект за настаняване на ромски семейства, осъществяван от кметството на Болоня**

<p>Потребители, за които е предназначена услугата</p>	<p>Имигранти, основно ромски семейства от Румъния, с деца, които са пристигнали в Болоня основно от Крайова и къмпингуващи в незаконен бедняшки квартал, на брега на р. Рено. Някои от тях след разрушаването на бедняшкия квартал, доста време нелегално са обитавали частно местообиталище, което им е позволило да посещават училище, а възрастните да влезнат на трудовия пазар.</p>
<p>Кратко описание на проекта</p>	<p>Кметството на Болоня стартира програма по настаняване на първо място, за да се справи с извънредната ситуация по приема на румънските роми през 2005 г. Две структури за спешна дейност са били създадени, впоследствие се е пристъпило към осигуряване на възможност за настаняване на семейства в апартаменти.</p> <p><i>Структурите</i> са били създадени за настаняване на румънски ромски семейства с разрешение за престой. От 1 януари 2007 год, след приемане на Румъния в ЕС, румънските граждани нямат нужда от разрешително за престой и установяване на италианска територия. Структурите се управляват от кметството, вкл. различни общински обслужващи звена (Сектор „Защита”, Социален сектор за малцинствата и семействата, и т.н). Услугите в централите се възлагат на външни изпълнители.</p> <p>Критерият за достъп до апартаментите е поне един от членовете на семейството да има постоянен трудов договор най-малко за 3-4 години. Подкрепа за ромските семейства в трансфера от делегирана грижа към самостоятелно настаняване в апартаменти е поверен на Кооператив “La piccola Carovana”. ACER – Azienda Casa Emilia Romagna, който поема поддръжката на апартаментите, докато Poveri Vergognosi ASP поема социалното управление по настаняването.</p>
<p>Описание на услугата</p>	<p>Ромските семейства, които отговарят на необходимите изисквания се възползват и от програмите, които</p>





	<p>съпровождат настаняването. Кметството на Болоня прехвърли тази дейност към кооператив “La piccola Carovana”, докато Servizio Integrazione Interculturale към министерството се занимава с осигуряване на ресурси по настаняването и планирането на услугата. Апартаментите не са собственост на кметството, а се наети на пазара на частни имоти. Ромските семейства могат да останат в апартаментите за 4 години, като продължителността е директно договорена от кметството със собствениците на апартаментите. 50% от наема се плаща от ромските семейства, а останалата част от кметството.</p>
<p>Дейности</p>	<p>Програмата, която съпровожда настаняването е планирана по начин, по който да поддържа постепенното социално включване на скитнически групи, които за първи път трябва да живеят в апартамент. Екип от социални работници посещава редовно семействата и ги подпомага в различни аспекти по управлението на дома, които могат да им изглеждат твърде сложна дейност или да провокират сблъсъци (от правилата в жилищната кооперация до плащането на услугите, отношение към мълчанието, използването на домакински електрически уреди).</p>
<p>Резултати</p>	<p>Програмата приключи с настаняване на 44 семейства в апартаменти, общо 198 човека. 27 от тях бяха семейства, които идват от институцията на “Villa Salus” общо 125 човека, вкл. 57 представителя на малцинствата. Семействата, които идват от “Residenza Sociale Temporanea Gandhi” бяха 17, с общо 73 човека (няма данни за представителите на малцинствата).</p>

## Проект Нугеѝа – Болоня

<p>Потребители, за които са предназначени услугите</p>	<p>Възрастни хора, млади двойки и хора с увреждания</p>
<p>Кратко описание на проекта</p>	<p>Проект Нугеѝа получава своето име от идея на британски утопист от 19 век, който мечтаел за град, където човек може да живее без тежестта на поддръжка на къща, със строги правила на солидарност между обитателите. Кооператив Edificatrice Giuseppe Dozza през 1999 год. представя на кметството идеята си за предоставяне на апартаменти за настаняване на възрастни хора, млади двойки и хора, с увреждания. Идеята е да се създаде не гетоза самотници, а място на интеграция и солидарност.</p>
<p>Описание на услугата</p>	<p>Проектът се реализира във Via dell’Arcoveggio с изграждането на 80 новонаети апартаменти с високо технологично обзавеждане, „къщи, които растат”. Решенията подsigуряват разширение на определени апартаменти чрез наемане при сравнително опростени процедури, околни пространства, които са вече реконструирани и покрити, основно за общо ползване. Тези пространства са с прекарани връзки за електричество и други комунални услуги в апартаментите, които са вече наети. Съседни апартаменти са организирани и обзаведени по начин, който позволява размяна на спалня или втора баня, където поради промяна на големината на дадено семейство могат да се правят реконструкции, които дават преимущество на пребиваващите. Понякога има предвидена възможност за директна връзка между големи апартаменти с намиращи се наблизо малки такива в близост, което би подпомогнало напр. доброто съжителстване между младо семейство с възрастнотоакова. Проектът изпълнява изискванията на предложението BRICK (Experimental Programme of Sustainable Building Regulations for the City of Bologna), което определя финалните идеални условия за физическо благоденствие, както и намалената енергийна консумация.</p>



<p>Дейности</p>	<p>Неразделна част на проекта е Time Bank (Banca del Tempo), която предоставя услуги на 5000 членове на кооператива, а не само на обитатели на апартаменти в Via dell'Arcoveggio. Това насърчава контактът между членовете, фасилитирайки изграждането на солидарна мрежа между обитателите на комплекса и цялата асоциативна база на Кооператива.</p>
<p>Резултат</p>	<p>Строителната работа стартира през пролетта на 2002 г. и завършва през 2006 г. Жилищният комплекс е съставен от 4 сгради с над 80 апартамента, с обща портиерна, 2 общи зони, стая за празненства и колективни игри, телевизия, игри, зона за четене и разговори, малка детска градина с капацитет до 15 деца, управлявана в рамките на ангажимент, поет от кметството на Болоня.</p>

**Интегриран проект по настаняване в социални домове - Villaggio Barona, Милано**

<p>Потребители, за които е предназначена услугата</p>	<p>Липсата на политики в обществените места за настаняване през последните десетилетия доведе до ситуация на широко разпространено безпокойство сред населението. По-специално, семействата с ниски и много ниски доходи и на мигранти са най-тежко засегнатите групи. От 2003 год., 25 чужди семейства са живели в рамките на 'Villaggio Barona', заедно с още 55 италиански фамилии на наемни цени на 1/3 от пазарните нива. Много от тези фамилии, като резултат имат дом и приятелска социална среда, имат възможност да разработват проекти за работа, както и постигане на съгласие по въпроса за настаняването.</p>
<p>Кратко описание на поректа</p>	<p>Villaggio Barona е селище, което се управлява от благотворителна фондация. За околните зони се грижи собственикът, а местни НПО се занимават с текущо предоставяне на услуги в рамките на селището. В допълнение къщите се предлагат на по-ниски наеми, в селището има и нискотарифен хостел за студенти и млади работници, предоставя се комплект от услуги за</p>



	<p>обществено благополучие, има свободен достъп до града и обществен парк.</p> <p>Доброволнически и асоциации - кооперативи, заангажирани с предоставянето на различни услуги за тези хора и техните семейства подпомагат създаването на мрежа, която да подпомогне различни аспекти от техния живот. Благотворителната фондация координира различни дейност, вкл. настаняване в апартаментите, като ползва за основание договорите, подписани от кметството на Милано. Селището по принцип не се облагодетелства от публични ресурси, както за строителството, така и за поддръжката си: то е икономическо самоиздържащо се.</p>
<p>Описание на поректа</p>	<p>Настанените фамилии биват подпомогнати в управлението на имотите от другите семейства в селцето. Възрастните хора, децата и хора, с физически увреждания получават определени услуги, с цел доброто оползотворяване на наличните ресурси на територията.</p>
<p>Дейности</p>	<p>Ориентация и съпровождане в рамките на системата от публични и териториални услуги веднага след формалното постигане на статут „обитател”. Около десетина от семействата, живеещи в апартаментите намират работа вътре в самото селище и техните ежедневни контакти увеличават ефективността на подкрепящата работа, извършена от доброволци.</p>
<p>Резултати</p>	<p>The Villaggio Varona’ приютява около 500 човека, 80 семейства имат редовен договор за наем и могат да разчитат на системата за териториална подкрепа при необходимост. Развитието на селището не е ексклузивно насочено към хората в затруднение; селището се приема като ресурс и възможност за всички, които живеят в квартала и представлява днес едно от социалните и културните референтни точки за южата зона на Милано.</p>

## A2. Инструментариум за обучение на обучители (изграждане на капацитет)

Придобиването на умения за учител е дълъг процес. За целите на проекта социалните работници ще имат нужда от съвсем основен набор от умения, за да подобрят своята експертиза. Търсените умения на специалистите – социални работници са: изграждане на връзка и доверителни взаимоотношения с пострадалата жена; усвояване на различни нива на слушане; използване на интуиция, задаване на въпроси и предоставяне на обратна връзка. Следва кратко обучение за основните умения на учителя.

### ПЪРВО УМЕНИЕ – ИЗГРАЖДАНЕ НА ДОВЕРИТЕЛНОСТ ВЪВ ВЗАИМООТНОШЕНИЯТА<sup>11</sup>

Думата "доверителност" описва количеството топлина, което присъства в разговора, и се влияе от това, как се чувстват "свързаните" в разговора. Ако имате хармоничен контакт с някого, обикновено ще се чувствате по-комфортно и спокойно в компанията му.



#### Упражнение: С кого имаш доверителни отношения?

Помислете за приятел или колега, с когото смятате, че имате много доверителни отношения. Това вероятно ще бъде някой, с когото имате добра, лесна връзка, някой, с когото се чувствате комфортно да говорите, някой, чиято компания ви радва. Когато мислите за тези хора, попитайте себе си:

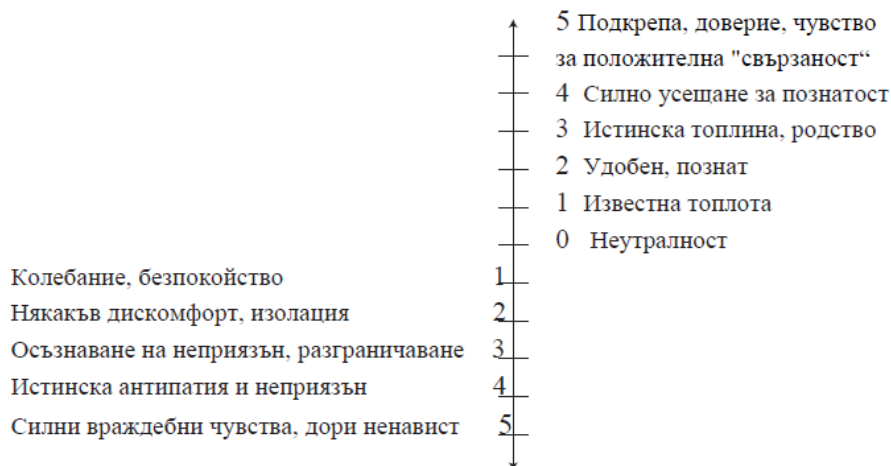
*В: Как се чувствам, когато говоря с тях?*

*В: Какво означава за мен тяхното присъствие?*

*В: Какви са приликите между мен и този човек?*

Доверителността се основава на характеристики като "еднаквост / подобие". Когато има висока степен на "еднаквост/подобие" (вижте фигурата по-долу) между двама души, изграждаме доверителност в отношенията си по-лесно.

<sup>11</sup> "The Coaching Manual (2<sup>nd</sup> edition) – The definite guide to the process, principles & skills of personal coaching" by Julie Sterr



Категориите "еднаквост/подобие" могат да включват много различни аспекти, като например:

- Физически вид / дрехи.
- Език на тялото / физически жестове.
- Качества на гласа.
- Използван език / думи.
- Вярвания и ценности.



**Упражнение: Наблюдавайте доверителни взаимоотношения**

Това е хубаво и лесно упражнение. Отидете навсякъде, където има двойки или групи хора. Прекарайте известно време, гледайки как говорят и взаимодействат. Забележете "танца" между тях: как се движат заедно, далеч един от друг, как стоят или се позиционират помежду си. Запитайте се:

*В: Откъде разбирам дали хората се радват на компанията на другите?*

*В: Как можете да разберете дали хората са стари приятели или непознати?*

*В: Какво влияе на начина, по който хората се движат или се държат?*



**Упражнение: Променете своето отношение, а не думите си**

Повторете фразата "Да, добре тогава", три пъти, като променяте качеството на гласа си всеки път, като използвате следните характеристики:

- Отегчен и леко раздразнен сте.
- Опитвате се да скриете вълнението си.
- Отстъпвате, но сервилно.

Забележете как смисълът на фразата се променя всеки път, когато се променя качеството на гласа ви.



### Упражнение: Променете гласа си

Намерете някой, който говори по един от следните начини:

- Много по-бавно от вас.
- Много по-силно или по-тихо от вас.
- На много по-нисък или по-висок глас.

Ако искате да вкарате "напрежение", можете да го направите и с някой, който говори много по-бързо, отколкото вас, но знайте, че може да ви бъде трудно да се справите! Първият път, препоръчваме да кажете на другия човек какво правите. По този начин можете да разберете колко удобно се е чувствал този човек. Когато смятате, че сте усвоили техниката, използвайте я, когато е подходящо хармонизиране на отношенията.

### Първа крачка

Разговаряйте с хората, за нещо, което ги интересува, може би за хоби или определена област на обучение или знания. Кагато разговорът напредне, постепенно нагодете темпа на говорене към техния. Ако говорят по-бавно, постепенно забавете речта си; ако са тихи, говорете по-тихо. Забележете, как трябва да промените вниманието си, за да направите това. Направете това възможно най-естествено. Често лекото нагаждане работи по-добре, отколкото да гоните точно съвпадение с другото лице.

### Втора крачка

След това се замислете върху следните въпроси:

*В: Върху какво трябваше да се съсредоточите, за да можете да направите това?*

*В: Какъв беше ефектът върху теб и върху другия?*

*В: Как това се отрази на доверителността в отношенията ви?*

Ако е възможно, задайте същите въпроси на човека, с когото говорите. По този начин ще научите още повече от упражнението.



### Упражнение: Кой как използва играта на думи?

През следващите няколко дни наблюдавайте други хора, които говорят заедно във вашия работен офис или сред приятели (или просто отидете някъде другаде и подслушвайте!). Слушайте разговори, по-специално конкретните думи и атрактивните фрази, които се използват. Направете си свой извод за доверителността, която съществува или не, в тези взаимоотношения. След това помислете:

*В: Какви видове думи или фрази се използват?*

*В: Колко от тези думи са прекопирани или повторени от отделни хора?*

*В: Какъв ефект има това копиране върху разговора?*



### Учебен кът: Усети моите чувства

#### **Когато искаме да наблегнем на чувствата**

Понякога трябва да признаем нечии чувства като демонстрация на емпатия или че разбираме това, което са казали. В този случай обикновено е най-добре да се използват точните думи или фрази, които те използват. Това е особено вярно, когато тези чувства са отрицателни. Например, ако кажат, че са разстроени, кажи "Оценявам, че си разстроен". Ако кажат, че са изтощени, използвайте думите "изтощени" (не "уморени").

#### **Когато искаме да повлияем на чувствата**

Понякога може да искате да омаловажите леко значението на нечии чувства в разговора. Може би искате да го накарате да се чувства малко по-добре от това, което чувства, или да му/й помогнете да се успокои малко. Ако имате добри взаимоотношения, използвайте омалена версия на думите им. Например, те казват: "Изплашен съм от това, че ще правя презентация", а вие не искате да се "вторачите" в това чувство. Така че, когато се отнасяте към тези чувства, може да не използвате "уплашен", а вместо това да използвате "притеснен". Предполагам, че бихте искали да се освободите от някои от тези чувства на опасения, нали? "След това можете да започнете да използвате по-положителни изображения и чувства, напр. - Какво би те накарало да се чувстваш фантастично при презентацията?"



#### **Упражнение: Растеж и намаляване на доверието**

Това е много проста, основна техника за демонстриране на способността ни да увеличаваме и намаляваме хармоничността на отношенията. Тя работи, като увеличава или намалява физическото усещане за "единство". За да го направите, първо ще имате нужда от партньор и тихо място, където да седнете, без да бъдете прекъсвани. Кажете на партньора си, че искате да направите упражнение, но не влизайте в подробности. Помолете го да говори за нещо, което може лесно да обсъждате, напр. любима почивка или развлечение.

#### **Стъпка едно - говорете и наблюдавайте**

Започнете разговора. Задайте на партньора въпроси и го оставете да говори. Обърнете внимание на физическата му поза и жестове, докато говори.



### Стъпка втора - засилете връзката чрез имитиране

Продължете да говорите с него и започнете да го имитирате, като отговаряте на неговата поза и жестове. Ако се наведе напред, наклонете се; ако се движи много, увеличете собственото си движение. Продължете да правите това, докато не почувствате, че се справяте добре. Направете го за няколко минути.

### Стъпка трета - намалете взаимодействието чрез несъответствие

Продължете да говорите и започнете съзнателно да се разминавате с това, което прави човекът пред вас. Сгънете ръцете си, погледнете настрани, кръстосайте краката си - бъдете наистина различни! Правете това, докато не сте сигурни, че има ефект - или докато не можете да продължите без да се смеете. (Не е лесно!)

### Стъпка четири - говори за случилото се

Обяснете на партньора си процеса в три стъпки и го попитайте:

*В: Забелязал ли е, когато започнахте да го имитирате?*

*В: Какъв ефект имаше съпадението?*

*В: Какъв ефект имаше несъответствието?*

### Друг вариант

Ако упражнението изглежда прекалено лесно, предизвикайте съпадение и несъответствие с някои (или всички) от следните поведения, на партньора/ите Ви:

- Дишането им.
- Техните гласови качества - енергичност, ритъм, тон и т.н.
- Ключовите думи или фрази, които използват.

Един от най-добрите начини за изграждане на връзка с някого е чрез вашето собствено намерение. Вашето намерение по време на разговор може да има драматично въздействие върху чувството за свързаност, което изграждате с човека, с когото сте. Под "намерение" имаме предвид каква цел гоните с този разговор. Пренасочването на нашето намерение променя нашия фокус. Това може да бъде полезно, когато сте опитали някои прости съпадения, но доверителността все още не е толкова добра, колкото бихме искали.



### Упражнение: Използвайте намеренията си

Когато фокусираме мислите си върху намерението си, нашите мисли и поведение често могат да се насочат към нас, за да ни покажат подходящия път напред. Затова отидете и водете разговор с някой, когото познавате доста добре, но не отлично. Ако можете да изберете човек, с когото бихте искали по-добри отношения, тогава това може да работи още по-добре. По време на разговора намерението ви трябва да е изграждане на доверителност с другия. Искате да развиете тази топлина и чувство за връзка, които идват от това, да имате страхотно отношение. Можете да



използвате дума или фраза, за да си напомняте за това си намерение, например: "топлина и откритост" или "връзка". По време на разговора просто помнете мисълта или фразата, която изглежда изглежда подходяща. Не забравяйте, че също така искате да имате възможност да водите разговор, така че се концентрирайте върху мисълта, само доколкото това не ви пречи. Ако мисълта започне да действа като разсейване, тогава - пуснете я.

След разговора попитайте себе си:

*В: Каква беше степенята на доверие по време на разговора?*

*В: Как използването на моето намерение влияе на хармоничността?*

*В: Как бих могла да използвам това си намерение в бъдеще?*

Умението на треньора/обучителя/ментора да влияе по време на разговорите му дава възможност да спечели доверие, ангажираност и влияние. Доброто отношение се отнася до качеството на отношенията, които се изграждат в разговора. То е пряко засегнато от нашите мисли или чувства, които по някакъв начин са еднакви или различни от другите. Там където споделяме подобни чувства се харесваме, но където сме различни с другия, чувстваме раздразнение или дори не го/я харесваме. Традиционните техники на просто физическо харесване може да влияят. Други фактори обаче могат да бъдат много по-важни. Нашето чувство за споделени ценности, общи цели и намерения може да бъде основният фактор, който създава истинска свързаност в разговора. С течение на времето положителното развитие на взаимоотношенията се влияе от принципи като почтеност, последователност, откритост и доверие. Нашата способност да действваме последователно с тези принципи влияе върху отношението на наставничество и върху поведението на обучаемия. Изискванията към треньора за високи стандарти на лично поведение изискват както ангажираност, така и самодисциплина. Наградите за страхотни треньорски/наставнически отношения и чиста съвест заслужават усилието!

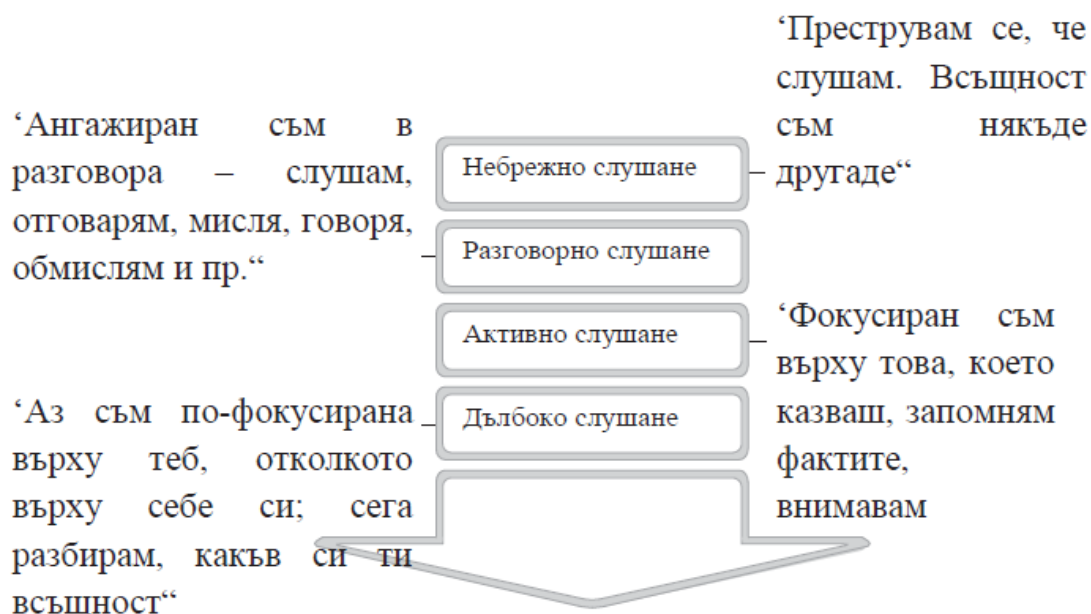
## **ВТОРО УМЕНИЕ – УСВОЯВАНЕ НА РАЗЛИЧНИ НИВА НА СЛУШАНЕ**

Всъщност съществуват няколко различни форми на слушане, макар че по принцип ние обсъждаме темата така, сякаш има само една. Питаме: "Слушате ли?" И очакваме отговорът да е "Да" или "Не", сякаш има превключвател за слушане, който можем да включим или изключим. Може би един по-точен отговор ще бъде "Май да, . ." или "Да, но само думите ви" или „Следвам ви със закъснение“.

"Начинът ни на слушане се променя в зависимост от усилията, които насочваме към това, което (или кого) слушаме. В края на краищата, ако само "наполовина слушате", това не отнема много по-малко усилия, отколкото "да слушате внимателно"?

Фигурата по-долу показва различни форми / нива на слушане. Когато нашето ниво на слушане се засилва, фокусът и вниманието ни върху човека, когото слушаме също нарастват.

На следващата фигура са отразени различните нива на слушане: небрежно слушане, разговорно слушане, активно слушане и дълбоко слушане.



**Упражнение: Слушай и се учи**

Използвайте вашите нормални разговори днес, и помислете:

В: Колко често се преструвате, че слушате някого и наистина не го слушате?

В: Как се различава слушането ви, т.е. при различни обстоятелства или с различни хора?

В: Какъв ефект оказва качеството на слушането ви върху другите хора или върху разговора?



### Упражнение: Усвояване на дълбоко слушане

<b>Какво е това?</b>	Упражнение за слушане на някого, когото искате добре да разберете
<b>Как ще го използвам?</b>	Ще имате нужда от някой, който знае какво правите и защо. По този начин можете да ги помолите за обратна връзка и ще учите по-бързо. Щом се чувствате удобно със стила на слушане, можете да го използвате където и да сте. Използвайте го по всяко време, когато искате да дадете на някого наистина добро слушане!
<b>Защо ще правя това?</b>	Когато начинът, по който слушате другите хора се подобри, вие ще спечелите следното: ⇒ По-ясно разбиране на другите хора, тяхното положение, мисли и проблеми. ⇒ Способност за развиване на по-добри отношения с другите хора. ⇒ По-спокоен стил на разговор с другите хора.
<b>Колко време ще ми отнеме?</b>	Приблизително 45-60 минути, в зависимост от това какво иска да обсъди човекът, с когото работите.

#### Начало

Помолете партньора си да помисли за три ситуации, в които би искал да направи промяна. Това може да са проблеми, дребни фрустрации или цели, които вече има. Поискайте от партньора си да говори за всяка от трите ситуации или проблеми, една след друга. Вашата роля е тази на слушателя, а вашият партньор е говорителя.

#### Разговорът - стъпка по стъпка

1. Говорителят говори за своите три теми (проблеми или ситуации, които иска да бъде променени) със слушателя. Това трябва да отнеме около 30-40 минути. През това време слушателят може да задава въпроси, да потвърждава повдигнатите тези, да изяснява информация и т.н.

2. След това слушателят за около 10 минути, обобщава:

- Какви са трите проблема или ситуации.
- Как се чувства слушателят спрямо тях.
- Какво друго беше неизказано, но присъстваше или имаше отношение към разговора.

3. След това говорителят дава обратна информация на слушателя, по-специално:

*В: Как се е чувствал, докато е бил „изслушан“, напр. колко добре се е чувствал, че слушателят им е отдал цялото си внимание, докато е говорил, и колко е добре, че мисли, че слушателят го разбира?*

*В: Какъв ефект е имало слушането на слушателя върху говорителя, например "Това ме накара да говоря повече, накара да се чувствам така. , . " и т.н.*

*В: Как упражнението повлия на това, как говорителят се чувства по трите теми?*

По време на обратната връзка говорителят трябва да опише и своя опит, напр. какво е чувствал и какво е причинил този опит. Например, говорителят може да каже: "Чувствах се чут, защото ми зададохте въпроси, с които да помогна да разберете какво говоря". Важно е да се наблюдават конкретни поведения, които създават конкретен резултат или чувство, така че човекът, който слуша, може да започне да оценява какво другите хора изпитват.

### **Ролята на слушателя**

Основната цел на слушателя е да разбере говорещият. Чрез процеса на слушане, разпитване или изясняване, трябва да се стремите да:

- разберете кои са ситуацията или истинските проблеми, напр. говорещият не е доволен от работата си, установете кои от причините за това. Ако иска по-близки взаимоотношения с децата си, открийте причините, които стоят зад това, какво понастоящем е на път на направи и т.н.
- разберете как той се чувства в ситуацията и бъдете готов/а да му кажете след това, напр. "Мисля, че тази ситуация Ви разочарова и може би малко Ви разстройва".
- запълните празнините в разговора, т.е. какво не е казано. Например, "Мисля, че може би се чудите как майката на детето Ви ще реагира".

### **Основни съвети към слушателя**

По време на разговора, не трябва да:

- опитвате да давате на говорещия идеи, решения или предложения, свързани с обсъжданите от него ситуации.
- обръщате внимание или обсъждате свои подобни обстоятелства, опит или чувства.
- опитвате да контролирате посоката или съдържанието на разговора.
- се стремите да изглеждате добре или да впечатлите другия човек по какъвто и да е начин, напр. като задавате "умни" въпроси, като предлагате впечатляващи факти или информация и т.н.

## Обобщение на упражнението

Това упражнение ни кара да осъзнаем колко сме програмирани да искаме да вкараме "нещо от себе си" в разговора с друг човек. Можем да направим това, като решаваме техните проблеми вместо тях, показвайки им колко много знаем за това, за което те говорят, или дори да завземем изцяло разговора. Упражнението е чудесно за развиване на различна гледна точка на слушане. Единственият мотив на слушателя е наистина да разбере другия човек, нищо друго. След като този начин на слушане е овладян, слушателят може да го практикува отново и отново, когато пожелае. Другият човек не трябва да знае какво правят, освен ако слушателят не иска обратна връзка. В някакъв момент по време на техните практики, слушателят е вероятно да изпита по-голямо усещане за това кой е говорещият, как се чувства, включително тези мисли или чувства, за които всъщност не са говорили. Това е дълбокото слушане!

## ТРЕТО УМЕНИЕ – ИЗПОЛЗВАНЕ НА ИНТУИЦИЯТА

Интуицията е достъп до възможностите на мозъка ни да предоставя насоки и информация, свободни от ограниченията на нашия съзнателен ум. Чрез интуицията имаме достъп до огромен обем от опит, знание и мъдрост по начин, който понякога се противопоставя на логиката. Интуицията е начинът, по който нашият мозък има връзка с нашия съзнателен ум и използва фини средства като мисли, чувства, усещания, образ, звуци или различни комбинации от тях. Интуицията изглежда е функция както на нашия мозък, така и на нашето тяло - мислете за това как говорим за инстинктивните си чувства и за "чувството за нещо". Интуицията потенциално включва всяка част от тялото ни, тъй като се опитва да насочва нашите мисли. Тя включва способността на мозъка да разбере комуникация от ситуации или от хора, като отива отвъд сигналите, на които обикновено отговаряме.



### Упражнение: Да използваме нашата интуиция

Изберете следващата си храна според това, което интуицията ви подсказва. Ако сте в ресторант, прочетете списъка с опции и си задайте въпроса: "Какъв е най-добрият избор, който бих могла да направя тук?" Задайте въпроса миролюбиво и се уверете, че сте спокойни, за да чуете, да почувствате или да разберете отговора. Ако сте спокойни, дишането ви ще бъде малко по-бавно, удобно и ще откриете, че дишате от стомаха или средната част. Този начин на избор на храна всъщност може да бъде добра стратегия за всеки, който иска да яде по-здравословно или да отслабва. Поддържането на спокойно състояние ще ви даде достъп до собствената мъдрост. Когато вашият избор се основава на тази мъдрост, често ще откривате, че избирате нещо, което е добър избор за вас и вашето тяло. Знайте, че може да се окажете с нещо необичайно! Ако нашата интуиция се основава на нашата латентна мъдрост и познание, тогава, разбира се, ние се възползваме от това знание. Непрекъснатото

обучение и самостоятелното развитие ще помогнат на треньора да бъде ефективен и свеж. Така че, независимо дали учите като четете, посещавате курсове или семинари, обсъждате с другите, търсите обратна връзка, слушате записи, пишете дневник, обучавате другите или комбинация от всичко - насърчаваме ви да останете фокусирани и ангажирани и да увеличавате собствените знания и умения.

## ЧЕТВЪРТО УМЕНИЕ – ЗАДАВАНЕ НА ВЪПРОСИ

Способността да задавате последователни въпроси не е толкова необичайна, за да изглежда като рядък талант. Това всъщност е умение, което може да се развие, с концентрация и практика. При наставничеството правилният и навременен, добре формулиран въпрос може да премахне бариерите, да отключи скрита информация и да извади на повърхността потенциално променящи се прозрения. С други думи, за да бъдеш голям треньор/обучител/ментор, трябва да можеш да задаваш правилния въпрос. Той има следните характеристики:

- Прост въпрос е.
- Има цел и причина да бъде зададен
- Влияе, без да бъде контролиращ.

Най-добрият въпрос е този, на който другият партньор е готов да отговори, защото е лесен за разбиране и не е зададен с опасен тон. Освен това, ако въпросът е правилен, той ще доведе до информацията, която трябва и на двама ви, за да напреднете в разговора. Подходящите въпроси могат да включват:

- "Можете ли да кажете малко повече до колко е важно за Вас да печелите повече пари?" Това е уважителен въпрос, може би е малко общ, но е вероятно да се постигне напредък.
  - „Какво ще кажете да печелите повече пари, които очевидно са важни за Вас?" Това е по-пряк въпрос и стъпва на това, че имате добри взаимоотношения и го задавате с нежен тон на гласа.
- Всеки въпрос добива допълнителен смисъл от качеството на гласа ви, когато го задавате. Въпросите могат да станат по-ясни, по-студени, по-благоприятни или по-агресивни от тона, топлината и скоростта на гласа ви.



### Упражнение: Използвайте гласа си

Повторете три пъти въпроса "Какво беше важно в този пример?", като промените качеството на гласа си всеки път, като използвате следните похвати:

- С жесток присмех.
- Със сарказъм (и завършва с въздишка!).
- С истинско любопитство, сякаш отговорът е важен за вас

Ще забележите, че един важен въпрос може да бъде напълно съсипан от грешна тоналност. Също така, ако използвате подходяща тоналност с потенциално рискован или рязък въпрос, има вероятност да получите добър отговор.

## ПЕТО УМЕНИЕ – ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ОБРАТНА ВРЪЗКА

### Обратната връзка като начин на обучение

Ефективната обратна връзка може да ускори обучаването на преживелите насилие жени, да ги вдъхнови, да ги мотивира, да им помогне да се чувстват ценени и буквално да ги окуражи за действие. Така че е важно треньорът/обучителят да се научи да дава обратна връзка, която е:

- Давана с положително намерение.
- Базирана на факт или поведение.
- Конструктивна и полезна.

Терминът "обратна връзка" означава буквално да давате обратна информация на някого. Тази информация се отнася до лицето, получаващо обратна информация, и предоставя данни, от които то може да оцени своите резултати или преживявания. Тя може да варира от общ коментар като "Това беше страхотно / лошо" до по-конкретни оценки на ефективността.



#### Упражнение: Кой е обективен?

Това упражнение е забавно. Ще ви е необходим любимият ви вестник или списание, както и лист хартия и писалка. Изберете сравнително кратка статия, която ви интересува. Прочетете статията веднъж, за да разберете какво има в нея. Сега разделете хартията на две колони, едната е "обективна", а другата "субективна". Използвайки колоните, отделете обективните факти или становища в статията от субективните. Когато свършите, забележете какво и колко е във всяка колона. Какво говори това за предпочитания материал за четене?



#### Упражнение: Получаване на обратна връзка

Един чудесен начин да научите за обратната връзка е да опитате да получите някоя. По този начин можете да научите какво работи и какво не, и върху какво да съсредоточите следващите си усилия. За да направите упражнението, изберете някой, който ви познава добре (когото харесвате и комуто се доверявате). Смисълът на това упражнение за вас е да получите обратна връзка. Няма гаранции, че ще ви хареса това, което ще чуете, или че ще се съгласите с това, което ви казват. Не забравяйте, че за да дадете обратна връзка самите вие, трябва да знаете какво работи и какво не.





### Част първа - начало

Поискайте от този човек обратна връзка по конкретна тема, за която се чувствате удобно да обсъждате, например:

*В: Какъв мениджър съм аз?*

*В: Какъв родител съм аз?*

*В: Как се представям когато правя презентации или ръководя срещи и т.н.?*

Или всяка друга област, от която се интересувате, за да се справите по-добре. Ако искате да увеличите напрежението, помолете ги да помислят как те обикновено ви чувстват като човек.

### Част втора – въпросите

Помолете го да обмисли следните три въпроса по отношение на темата или областта, за които сте поискали отзиви:

*В: В какво съм добър? / Какво да правя добре? / Каква е моята сила и т.н.?*

*В: В какво не съм толкова добър?*

*В: Какво мога да направя по различен начин за да стана по-добър?*

Когато вашият партньор има отговори за всеки раздел, продължете към част три.

### Част трета - обратна връзка

Помолете партньора си да ви даде отговорите на всеки въпрос. Уверете се, че разбирате всеки отговор и използвайте въпроси, за да го изяснете, ако е необходимо, напр. "Можете ли да ми кажете още малко за това?" Или "Можете ли да помислите за пример?" Получете всички обратни връзки любезно, зряло и не противоречете на гледната точка на другия човек - в края на краищата, това е само неговото мнение. Ако каже нещо, което не ви харесва или не споделяте, просто разберете малко повече за това, което може да е причинило това виждане. Когато партньорът ти свърши, благодари му.

### Част четвърта – започнете обучението

Сега, сами, седнете с лист хартия и пишете отговори / бележки на следните въпроси:

*В: Какво научих за себе си от този разговор?*

*В: Какво ще направя различно в резултат на този разговор?*

*В: Какво не беше добре в този разговор?*

*В: Какво ще правя с това?*

*В: Какво е добре в начина, по който ми дадох отзиви?*

*В: Какво не направих по начина, по който ми дадох обратна информация?*

*В: На какви принципи ще стъпя, когато предоставям аз обратна връзка?*

Помислете и за това, как разговорът ви е бил полезен като цяло. Какво беше да се виждаш през очите на другия човек?



## Част пета - споделете наученото (по избор)

Ако смятате, че е уместно и полезно, споделете вашите отговори на горепосочените въпроси с партньора си. Попитайте го първо, дали иска да ги чуе, като начин за споделяне на заученото от вас. Не забравяйте, че сега ще бъдете в състояние да дадете обратна връзка, затова моля, използвайте цялото си знание и умения!

### **Обобщение:**

Следните умения са от основно значение за обучението/наставничеството, независимо дали то е в рамките на официална сесия за учител /наставник или просто е стил на поведение или управление:

- Изграждане на доверителни отношения или връзки.
- Различни нива на слушане.
- Използване на интуиция.
- Задаване на въпроси.
- Даване на подкрепяща обратна връзка

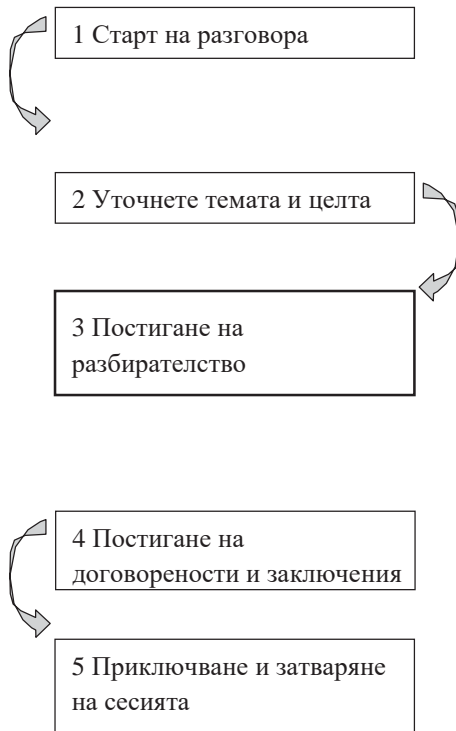
Тези умения трябва да се развиват непрекъснато, за да се поддържат свежи и достъпни. Всички тези умения се намират в ежедневните ситуации и вече ще имате ниво на компетентност с всеки един от тях. Чрез изследване и практикуване на аспекти в рамките на всяко умение, ние можем да развием нашите съществуващи знания и способности, извън това, което обикновено се среща в дадено лице. Когато сме в състояние да съберем тези умения заедно, наставническите/менторските разговори протичат естествено и лесно.

### **Коучинг път**

**Препоръка:** Социалните работници могат да използват упражненията по-горе за самостоятелна работа или работа по двойки. След подобряването на уменията за обучение/наставничество, те могат да се опитат да ги реализират на практика. Всеки може да организира тренировъчната си пътека по начин, който му е удобен. По-долу можете да намерите ръководните принципи, на които можете да разчитате.

Обучителната/наставническата сесия с жена, преживяла насилие от партньора си може да премине през следните етапи: Старт на разговора; Уточняване на темата и целта на разговора; Постигане на разбирателство; Постигане на договорености и заключения; Приключване и затваряне на сесията

## Ръководни принципи



- Представете сесията
- Установете доверителна атмосфера
- Установете климат на взаимоотношения учител-обучаем
- Уточнете темите, по които ще говорите
- Съгласувайте какъв е желаният резултат
- Разграничете опасностите
- Изградете взаимно разбирателство
- Дайте възможност на тяхното знание и ценности да бъдат изказани
- Прецизирайте целите в зависимост от техните желания и очаквания
- Обобщете идеите, опциите
- Очертайте нужните специфични действия
- Създайте усещане за бъдещи действия
- Обобщение
- Проверки/валидиране
- Следващи стъпки

С времето, вие ще развиете свои собствени практики, навици и процес, които да отговарят на начина, по който работите. Например, винаги може да започнете с преглед на общите съгласувани цели от първата сесия. Или можете да изберете да обобщите накратко разговора заедно с планираните действия. Може да планирате цялостния график на сесиите, преди да започнете на практика работата по първата сесия.

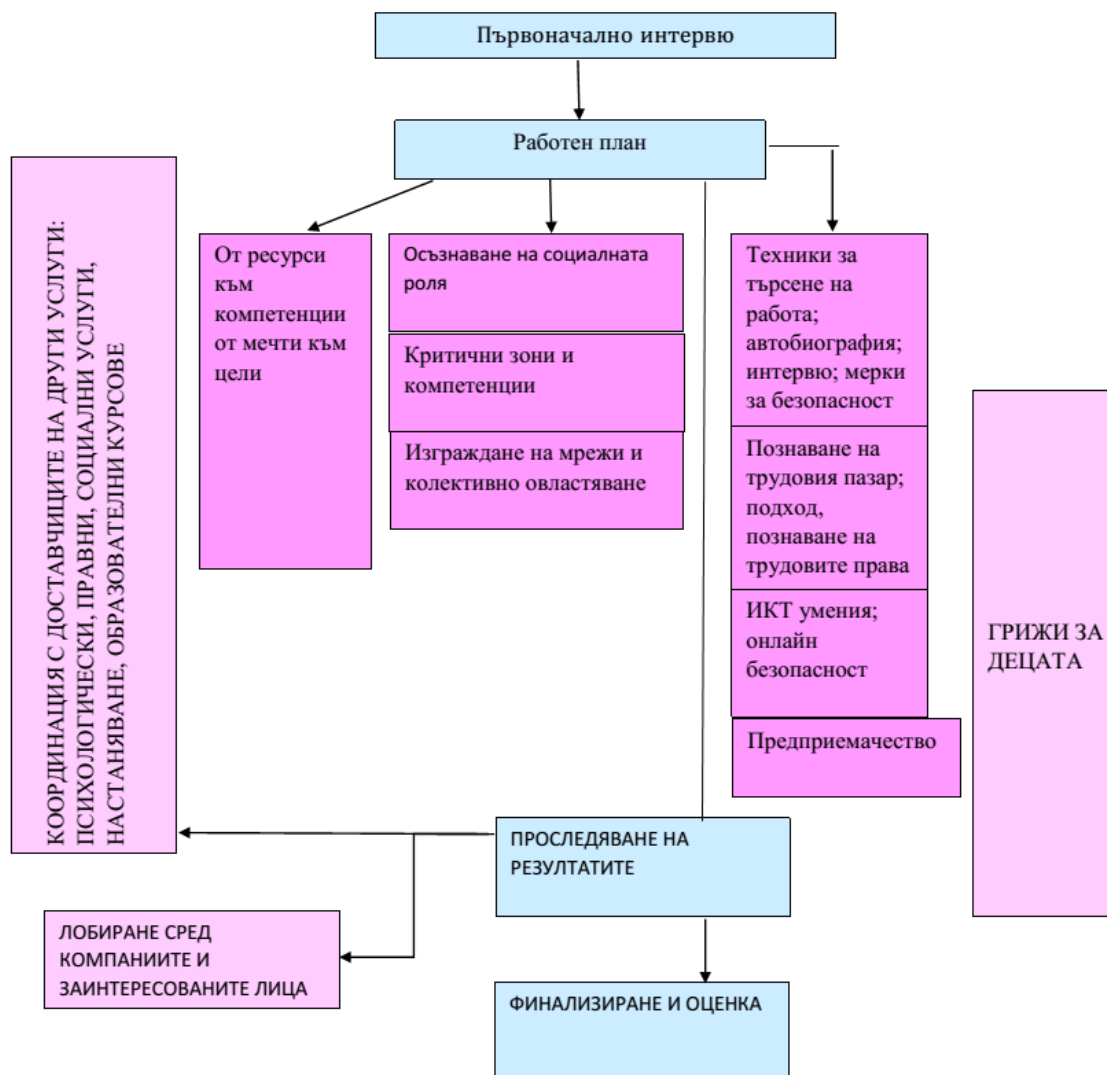
## **Б1. Въведение в методологията : Прилагане на практика на WeGo подхода при работа с жени, преживели насилие в партньорската връзка**

Предложеният подход за работа с жени, преживели насилие в партньорската връзка се базира на три основни принципа, свързани с преодоляване на структурните и индивидуалните бариери пред икономическото овластяване и намирането на работа, всички с цел активиране на вярата във възможността за кариерно развитие, а не „каква да е работа“:

1. **Оказваните услуги са от изключителна роля за постигане на икономическо овластяване на жени, преживели насилие в партньорската връзка.** Холистичният подход се прилага във всички случаи, с които те се срещат при навлизането на трудовия пазар. Тези услуги подпомагат гарантират, че проблемите на жените - от кризи на психичното здраве до грижи за деца или непредвидени проблеми - могат да бъдат разрешени бързо, което позволява на жените да останат фокусирани върху икономическото овластяване и кариерата си.
2. **Започването на „каквато и да е работа“ не е изход към устойчива самостоятелност.** Нискоквалифицираните работни позиции и ниски заплати нямат потенциал за растеж и финансова стабилност, и в много от случаите биха могли да доведат до маргинализиране и несигурност. Жените в бедност твърде често изпадат в един постоянен порочен кръг от движение от нискоквалифицирана работа до зависимост от обществена помощ. Използваните при този подход инструменти показват на жените ясно защо този порочен кръг не работи за тях и им предоставят друга алтернатива.
3. **Възстановяване на самочувствието, възвръщане на вярата в кариерното развитие и ценността на гражданската позиция, противодействие на безнадежността, игнорирането и изолацията, причинени от годините на злоупотреба и бедност.** Жените трябва да вярват в себе си и в способностите си да оценяват уменията си, за да успеят при кандидатстване за работа. Те трябва да вярват в кариерните възможности: в представата, че има логика на пазара и че използването на уменията, които имат ще доведат до успешната им реализация на трудовия пазар.

## Структура на програмата

Посочената по-долу схема представя накратко структурата на програмата.



## Съдържание на програмата : инструменти

Посочената по-долу таблица представя структурата на програмата с етапите, целите на всеки етап, съответните инструменти, които могат да бъдат използвани, за постигане на съответните цели.

Разнообразието от инструменти е голямо и това позволява използването на инструментите, които са най-подходящи спрямо характеристиките, нуждите и

Етап 2 е същността на процеса и съответно е с най-голям дял. При използването на инструментите, включени в този етап трябва да имате предвид следното:

- Групата инструменти „от ресурси към компетенции, от мечти към цели“ е добре да се използват в дадената последователност, тъй като тези дейности са основополагащи и дават цялостната рамка на процеса.
- Инструментите, които се отнасят до постигането на професионалните цели и при техниките за търсене на работа могат да се използват още на този етап или след използването на инструментите от предходната група, в зависимост от нивото на професионална подготовка на съответния участник.

<b>ЕТАП 0. Първоначално интервю и индивидуален план</b>		
<b>Цели</b>		<b>Инструменти</b>
<b>Анализиране на потребностите, нуждите и професионалната подготовка, съгласуване на план за действие</b>	1	Първоначално интервю
<b>ЕТАП 1. Представяне на участниците, персонален ангажимент за участие и групова атмосфера</b>		
<b>Цели</b>		<b>Инструменти</b>
<b>Представяне на всеки участник и създаване на групова атмосфера Установяване на ангажимент за участие, общи правила и отговорности</b>	2	Представяне на участниците
	3	Разчупване на леда
	4	Определяне (“изплитане”) на групови правила
<b>ЕТАП 2. Овластяване</b>		
<b>Цели</b>		<b>Инструменти</b>
<b>От ресурси към компетенции, от мечти към цели :</b> - <b>Разкриване на персоналните ресурси на жените и трансформирането им в компетенции</b> - <b>Съгласуване на професионален план</b>	5	Говоря за себе си....
	6	Супер сила
	7	Дървото на успеха
	8	Пазар на таланти
	9	Бележки – подаръци
	10	Да използваме вътрешните си ресурси
	11	Автобусът
	12	Моите професионални интереси
	13	Бонуси на работното място
	14	Персонализирана автобиография въз основа на компетенции
	15	Анализ на компетенциите и план за действие

<b>Подкрепа за някои критични зони / компетенции за жените, преживели насилие в партньорската връзка</b>	16	Стоп! Поставете граници
	17	Да си асертивен на работното място
	18	Визуализиране и позитивно мислене
<b>Познание за социалната роля на пола</b>	19	Да бъдеш жена
	20	Структурни, персонални и компетентности фактори
	21	Картографиране на дейности
	22	Кошницата с грижи и права
<b>Възстановяване на социални мрежи и промотиране на колективното овластяване</b>	23	Моята лична мрежа
	24	Изграждане на мрежа от контакти при търсене на работа
	25	Женски мрежи и менторство
<b>Развитие на умения за търсене на работа безопасно</b>	26	Сигурността на първо място
	27	Трудов пазар
	28	Подготовка на автобиография
	29	Подготовка за интервю
	30	„Асансьорна реч“
	31	Професионален външен вид
<b>Развитие на безопасни ИКТ умения</b>	32	Компютър и как да го използвам
	33	Търсене в интернет
	34	Безопасна употреба на социални медии
	35	Казус : Фалшиви обяви за работа
	36	Оценка на творчески потенциал и иновация
<b>Развитие на предприемачески умения</b>	37	Кога идеите означават бизнес ?
	38	Как да създам (социално) предприятие?
<b>ЕТАП 3. Приключване и оценка</b>		
<b>Цели</b>		<b>Инструменти</b>
<b>Приключване на обучителните дейности и оценка на резултатите</b>	39	Фокус групи и оценка на резултати

### Бележки към методологията

Ролята на социалния работник в кризисния център, както и на този който работи с групи е от изключително значение за овластяването и личностното развитие на обучаемите. Обучителите трябва да използват волята на жените да се само мотивират да извършват определено действие, докато то стане рутинно и се



превърне в модел. При правилното използване на волята може да подпомогне производственият капацитет на умствените и физическите способности.

Дейностите, заложи в наръчника насърчават участието на жените и методите на учене чрез участие в дебатите, анализирането и изучаването на представените материали. Обучителят трябва да насърчава комуникацията и участието чрез представяне на темата и разработването на дейностите от самите жени при спазване на групови правила за работа, подсигурирайки участието на всички присъстващи.

Повечето от инструментите са създадени за групова работа, но разбира се могат да се използват и за индивидуална такава. Работата в групи има много предимства – това дава сигурност, доверие и подкрепа между самите жени. Жените разбират, че не са сами чрез споделяне на своя опит; виждат, че и останалите жени, преживели насилие в партньорската връзка са изпитали същите затруднения; че отговорността за това, че живота им не върви както трябва не е тяхна; споделят цели и стратегии.

Индивидуалните сесии биха били полезни, за да се навлезе в дълбочина в отделните случаи. Обучителят би трябва да насърчава създаването на групова атмосфера, която благоприятства овластяването и личностното развитие на отделните участнички със създаването на доверие и усещане за безопасност.

Мястото за обучението би било добре да бъде комфортна, просторна стая с подвижни столове. Добре е да има на разположение кафе, чай и други освежаващи напитки. От ключово значение е грижата за децата. При групова работа, обучителят трябва така да реорганизира пространството, че жените да могат спокойно да се чуват: напр. столовете мода бъдат наредени, в кръг, полукръг или дъга. Добре е при създаването на малки групи, учителя да се стреми групите да бъдат хетерогенни по отношение на етнос, националност и възраст. При възможност е добре сесиите да бъдат водени от двама професионалисти, особено ако групата е голяма: водещ и съводещ или наблюдател.

За създаването на атмосфера на доверие е добре водещия да е жена (затова навсякъде в наръчника използваме „тя“). Не подлежи на коментар, че трябва да е запознат с джендър тематиката.

Размерът на групата може да се променя в зависимост от наличните ресурси.

Нормалната продължителност на сесиите е около 3 часа.

Бележка към партньорите : Предложената методология използва различни методологични модели (накратко представени в раздел А на наръчника). Профилът на учителя също е представен в раздел А.

*Включване на жени, преживели насилие в партньорската връзка в програми по икономическо овластяване*

Твърде често тези групи са хетерогенни, въпреки че имат много общи характеристики тези жени са много различни и са били подложени на различни



форми на насилие, през различни периоди. Често пъти жените, преживели насилие в партньорската връзка повтарят едни и същи поведенчески модели, които могат да затруднят процеса по икономическо овластяване :

- ✓ Изолация : те са преживели случаи на изолация и това влияе много при изграждането на мрежи от контакти. При имигрантките обикновено те мрежи са в родните им места.
- ✓ Понижено самочувствие и самоувереност.
- ✓ Затруднения при самооценяване на уменията, заслугите и професионалните си качества.
- ✓ Скокове и спадове в мотивацията им по отношение наемането на работа и включването в обучителни дейности.
- ✓ Ограничено време, поради законови разпореждания или ангажименти в други подкрепящи дейности.
- ✓ Трудности при изразяване на желания.
- ✓ Трудности при управление на времето и поставяне на приоритети.
- ✓ Трудности при съвместяване на грижи за децата и зависими членове на семейството с изискванията на работното място.
- ✓ Трудности при вземането на самостоятелни решения.
- ✓ Недоверие и страх при попадане в нови ситуации и влизане в нови връзки.

По принцип жените, преживели в насилие в партньорска връзка имат много големи потенциални възможности, които трябва да бъдат развити и обучени:

- ✓ Издръжливостта, която са проявили като жертви на ситуация на насилие от интимен партньор.
- ✓ Решението, което са взели за промяна на ситуацията и търсейки помощ.
- ✓ Вътрешният потенциал за личностна и / или професионална промяна.
- ✓ Възможност да разгърнат потенциала си, след като са излезли от връзката на зависимост.
- ✓ Възможността да се установят подкрепящи отношения с други жени в подобна ситуация.
- ✓ Възможност да запазят и развият ефективни емоционални връзки.

Дейностите, включени в този наръчник разглеждат тези критични фактори и потенциални възможности, както и традиционните роли на половете в романтичните взаимоотношения, които са в основата на насилието срещу жената в партньорската връзка и често пъти оставят сериозна травма в преживяванията на оцелелите. От изключително значение е да се работи от позицията на социалните роли на половете (джендър подход) най-вече по отношение на джендър ролите и стереотипите, както в личното, така и в публичното пространство, включително и на трудовия пазар.

От изключителна важност е учителят да не позволява дискриминационни или обидни коментари между участниците и най-вече такива, които могат да



предизвикат вина или чувство на зависимост. Той не трябва и да оценява поведението на участниците, техните чувства и мисли.

**Жените трябва да бъдат основните агенти на повишаване на осведомеността и персоналното развитие.**

Обучителят също трябва да координира своите действия с останалите професионалисти, които поддържа обучителния процес и най-вече психолозите, които провеждат консултантски срещи. Обучителите трябва също да следят развитието на отделния индивид в посока процес на овластяване, в личностен или икономически аспект, за да може да предотврати бъдещи инциденти от интимния партньор.

Участниците в обучителните програми трябва да имат готовност да се включат в групови активности. Ако са в кризисни ситуация, може би трябва да се изчака с включването им. Включването на участниците трябва да става след процес на оценка на степента на риска за отделният участник. Оценката е добре да бъде стандартизирана, използвайки един и същи формуляр въведен в съответната страна/ регион/ служба. Ако кризисният център се грижи и за жертви на трафик, това също трябва да се вземе предвид.

## Б2. Инструменти за работа с жените, преживели насилие

### Първоначално интервю

#### Инструмент 1. Първоначално интервю

##### ЦЕЛИ

- ✓ За оценка на всяка индивидуална ситуация, нужди и желаниа, силни и слаби страни.
- ✓ В подкрепа на уточняване на нуждите и необходимите действия

##### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Това е полу структурирано интервю, с помощта на което да се уточнят нуждите на всяка жена, да се познава по-добре нейната ситуация и отгук да се направи правилен избор за +по-нататъшната програма, по която ще се работи.

Таблицата по-долу дава примерна структура на интервюто и теми, които да се коментират.<sup>12</sup>

I ЧАСТ	
Описание	Теми
<i>Представяне на организацията, интервюиращият, кратко резюме на предходен контакт, цел и продължителност на това интервю.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Име на интервюиращият</li> <li>✓ Кратко описание на основната дейност на организацията</li> <li>✓ Кратко описание на това, което интервюиращият знае за ситуацията, в която е жертвата ( ако е подходящо, напр. ако е насочена от друго учреждение)</li> <li>✓ Цел и продължителност на интервюто</li> </ul>
<i>Представяне на жената.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Името на жената</li> <li>✓ Възраст</li> <li>✓ По какъв начин жената е пристигнала в организацията?</li> </ul>
<i>Уточняване на целта на предоставената услуга.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Кратко описание на програмата, която се предлага</li> </ul>
<i>Препотвърждаване на интереса на жената.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Уверяване, че жената смята, че предложената й програма удовлетворява нейните нужди. При</li> </ul>

<sup>12</sup> Based on Camarasa, M., Sales, L., 2013.



	<p>необходимост дайте още допълнителни разяснения.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Уверете се, че жената разбира напълно програмата. Ако са необходими допълнителни разяснения, дайте ѝ ги.</li> </ul>
--	---

<b>2 ЧАСТ</b>	
<p><i>(при изявен интерес от страна на жената):</i> Запознаване с историята на жената, семейните отговорности, с акцент върху нейната настояща автономност.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Място на раждане</li> <li>✓ Настоящо местоживееие и хората, с които живее в момента</li> <li>✓ Семейство, деца</li> <li>✓ Описание на ситуацията на насилие : настоящи отношения с насилника и семейно положение</li> <li>✓ Продължителност на престой извън мястото на</li> <li>✓ Административен статус (официални документи)</li> </ul>
<p><i>Трудов стаж и опит, обучения, доход, подкрепа и т.н.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Предишни работни места : тип, продължителност, обучения и преквалификация</li> <li>✓ Квалификационни степени / компетентности</li> <li>✓ Езици</li> <li>✓ Компютърни умения</li> <li>✓ Средства за издръжка към момента</li> <li>✓ Жилищни условия</li> <li>✓ Здравен статус</li> <li>✓ Социално включване</li> <li>✓ Места, от които е търсила подкрепа</li> <li>✓ Налична подкрепа (хора, мрежи)</li> </ul>
<p><i>Възможност за идентифициране и анализиране на собствената ситуация.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Причини, които жената посочва за това, че не може да си намери работа или пък не може да се справи с други трудности в живота си</li> <li>✓ Самоосъзнаване на нейните нужди</li> <li>✓ Самоосъзнаване на това, какво е способна да направи (признаване на собствените компетентности)</li> <li>✓ Идентифициране несамо на препятствията, но и на възможностите</li> <li>✓ Ниво на самоосъзнаване по отношение на това какво трябва да направи.</li> <li>✓ Кураж да предприеме необходимите стъпки</li> </ul>

3 ЧАСТ	
<i>Перифразирание на предоставената информация и вербализиране на очакванията в специфични термини</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Перифразирание от страна на социалния работник на ситуацията на жената и нейните нужди</li> </ul>
<i>Артикулиране на задоволяването на нуждите</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Решението, което според жената ще задоволи нейните нужди</li> <li>✓ Идентифициране на възможните решения</li> <li>✓ Идентифициране на наличната подкрепа и правото на подкрепа</li> <li>✓ Мерките, които е необходимо да се предприемат, за да са в съответствие с индивидуалната ситуация</li> </ul>

Въпросите по-долу биха подпомогнали интервюто по темите, посочени в таблицата. Препоръчително е въпросите да се задават директно, като трябва да се създаде атмосфера на доверие между двете страни.

В зависимост от индивидуалните нужди на клиента следните въпроси могат да бъдат дискутирани :

1. Възможностите за промяна на настоящата ситуация; подкрепа на жертвата при намиране на нови възможности.
2. Възможности за включване на жертвата в различни програми, които отговарят на индивидуалният профил.
3. Възможности за включване на жертвата в курсове по квалификация и преквалификация.

**Теми, които да се изследват:**<sup>13</sup>

1. Жената има ли приятели, членове на семейството или други хора, които могат да поемат ролята на подкрепяща среда. Ако е така, в какво може съответният човек да бъде полезен? Ако клиента не разполага с подкрепяща среда може ли да се сети за някой, който би я подкрепил в трудна за нея ситуация?
2. Как жената приема живота си – има ли някакво хоби; ако има такава, то на какви мисли я навежда? Ако ли пък не – с какво би искала да се занимава? Какви са нейните планове за бъдещето? Тя харесва ли /вири ли на някакъв инструмент или пък търси някакво друго забавление? Какво си мечтае да прави, но никога не е имала куража да направи първата стъпка?
3. Има ли някакви качества, които тя определя като добри или с други думи, в какво смята, че е наистина добра? Мисли, ли че това качество може да се подобри? Тя мисли ли, че ако това качество се усъвършенства, това би й

<sup>13</sup> Animus Association Foundation's Semi-structured Interview for Victims of Violence in Empowerment Program



помогнала да стане икономически независима? Има ли интерес да придобива нови умения? Какви умения?

4. Какъв положителен опит смята жената, че има? Тя смята ли, че ако усъвършенства този опит, това би ѝ помогнало да преодолее трудностите в живота ѝ? Има ли някакъв отрицателен опит? Взела ли си е поука от случилото се?
5. Предприема ли жената някакви дейности, които ѝ доставят удоволствие? Има ли някакво занимание към момента? Какво занимание смята, че е подходящо за нея?
6. Как жената дефинира проблемите? Как се чувства като попадне в проблемна ситуация? Може ли да даде пример за нещо, което счита, че е проблем? Как се справя с проблемите? Кой са положителните неща, които вижда при справянето с проблем? Готова ли е да приеме подкрепа или смята, че интервенцията би влошила само ситуацията?
7. Познава ли жената други хора (роднини, приятели и т.н) в подобна ситуация, която не приемат като опасна или вредна? Какво жената би могла да научи от опита на другите хора? Може ли да използва опита на другите за излизане от ситуацията?



## “Разчупване на леда“, завършващи действия и групово сплотяване

### Инструмент 2. Представяне на участничките<sup>14</sup>

#### ЦЕЛИ

- ✓ Позволява на участничките да представят себе си и да се запознаят с останалите участници в групата, преди да започне реалната работа.
- ✓ Създаване на добра атмосфера и оттам да започне сплотяването на групата.
- ✓ Да се насърчат жените да визуализират себе си и другите, но в положителна светлина.
- ✓ Да се представя рефлексията върху общите елементи сред целите на групата, които биха подпомогнали процеса на сплотяване.

#### ИЗПЪЛНЕНИЕ

**Бележка:** Тези упражнения е добре да бъдат направени още в първите сесии, за да се запознаят помежду си участничките и да се създаде спокойна атмосфера за по-нататъшната работа.

#### 1. ПЪРВО ПРЕДСТАВЯНЕ – КОЛАЖ НА УЧАСТНИЧКИТЕ

Това е добро упражнение, тъй като разчупва леда и намалява напрежението при влизане в нова група. Обучителят моли участничките да се наредят в кръг и да представят себе си, като използват някакво движение: в следствие с това движение останалите участнички ще свързват нейното име като когато казват името ѝ ще правят съответният жест. Всеки път когато участничка си каже името, останалите с участието на учителя го повтарят.

След като всяка участничка се идентифицирала с определен жест, групата получава празни листи хартия, на които да нарисуват своите имена по начин, по който искат останалите от групата да ги запомнят. Обучителят им раздава цветни маркери, химикали и ножици.

В това време, учителят закача лист амбалажна хартия на стената и рисува поредица от празни балончета, в които участничките в следствие ще могат да закачат своите рисунки, които ги обрисуват. Ще обяснят на групата как искат да бъдат наричани.

<sup>14</sup> Based on Camarasa, M., Sales, L., 2013.

## 2. МОИТЕ МЕЧТИ, МОИТЕ ПРОЕКТИ

Всяка участничка рисува или описва своите мечти и текущи проекти на лист хартия или празен постер. След това ги окачат в своето балонче в общият колаж и споделя своите мисли ако желае.

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	Около 20- 30 минути за всяка дейност.
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Флип чарт, постерна или амбалажна хартия, маркери, химикали, листи хартия, лепящи се листчета, цветни хартии

## Инструмент 3. „Разчупване на леда“ и групови дейности по сближаване

### ЦЕЛИ

- ✓ Създаване на добра атмосфера и създаване и поддържане на групова сплотеност.
- ✓ Да се разчупи леда по време на срещата.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

**Забележка:** Тези инструменти могат да се използват в различни ситуации на групова дейност. Всеки тренинг може да започне с „разчупване на леда“

#### 1. ФИЗИЧЕСКО УПРАЖНЕНИЕ

Всеки учител може да използва физическо упражнение за „затопяне“ дори в буквалният смисъл и намаляване на стреса от новата ситуация.

Всичко от което имате нужда е хубава музика и някои основни загряващи упражнения. За някои идеи, моля погледнете тези видеа YouTube:

- <https://www.youtube.com/watch?v=GCzecFateXc>
- <https://www.youtube.com/watch?v=R0mMyV5OtcM>

#### 2. ИМАТЕ „БИНГО“!

Използвайки тази игра участниците ще получават бинго всеки път като намерят някой от групата със сходни интереси (виж handout)

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	Около 10 – 15 мин за всяка от дейностите.
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Хартия, химикал.



**HANDOUT**
**ОТКРИЙТЕ НЯКОЙ, КОЙТО ...**

<b>ПРАВИ УПРАВЛЕНИЕ 3 ИЛИ ПОВЕЧЕ ПЪТИ СЕДМИЧНО?</b> Кой?.....	<b>ГОВОРИ БЪЛГАРСКИ</b> Кой?.....	<b>ИМА ИНТЕРЕСНО ХОБИ</b> Кой?.....	<b>ИМА ВЪУЦИ</b> Кой?.....	<b>ОБИЧА ЛЮТА ХРАНА</b> Кой?.....
<b>ОБИЧА ДА ИГРАЕ ФУТБОЛ?</b> Кой?.....	<b>ОБИЧА ДА ЯДЕ БРОКОЛИ</b> Кой?.....	<b>НЕ ОБИЧА ШОКОЛАД</b> Кой?.....	<b>ОБИЧА ДА ПЛАВА</b> Кой?.....	<b>ИМА КУЧЕ</b> Кой?.....
<b>ГОВОРИ ЕДИН ИЛИ НИКОЛКО ЧУЖДИ ЕЗИЦИ</b> Кой?.....	<b>ПИЕ КАФЕ ВСЯКА СУТРИН</b> Кой?.....	<b>Празно място</b>	<b>ЗНАЕ ТЕКСТОВЕТЕ НА ПЕСНИТЕ НА АДЕЛ</b> Кой?.....	<b>НЕ НОСИ ЧАСОВНИК</b> Кой?.....
<b>ПЪРВОТО МУ ИМЕ ЗАПОЧВА С А, С, Т, Х...</b> Кой?.....	<b>ХАРЕСВА ОРАНЖЕВО</b> Кой?.....	<b>ОБИЧА ФИЛМИ НА УЖАСИТЕ</b> Кой?.....	<b>КАРА КОЛЕЛО</b> Кой?.....	<b>ИМА СЕСТРА</b> Кой?.....
<b>МОЖЕ ДА ТАНЦУВА САЛСА?</b> Кой?.....	<b>Е РОДЕН В СЪЩИЯТ МЕСЕЦ КАТО ТЕБ</b> Кой?.....	<b>ПРЕПЧИТА ДА ПИЕ ЧАЙ ОТКОЛКОТО КАФЕ</b> Кой?.....	<b>ИМА ПОВЕЧЕ ОТ ЕДИН ДОМАШЕН ЛЮБИМЕЦ</b> Кой?.....	<b>Е ДОБРОВОЛЕЦ</b> Кой?.....

## Инструмент 4. Да си „изплетем“ групови правила

### ЦЕЛИ

- ✓ Да се установят (от групата) правила, индивидуални и колективни отговорности за достигане на индивидуалните цели и добро развитие на групата.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Упражнението трябва да се направи по време на първата сесия.

Обучителят насърчава участничките какво трябва да направят в групата, за да се чувстват те самите по-комфортно. Една от участничките взема кълбо с прежда, казва нещо и го търкулва към друга участничка. Докато участничките говорят, обучителят записва правилата, които се споменават, отговорностите и ангажиментите. Това той/тя записва или на дъска или на хартия.

Обучителката въвежда следните правила, ако те са пропуснати от участничките :

- Точност
- Присъсвие
- Участие
- Изслушване когато говори някой друг
- Конфиденциалност
- Уважение към мнението на другите
- Свобода на изразяването

Всички предложения се изчитат, аналогичните идеи се обединяват в общи групи. Ако е необходимо се дават допълнителни разяснения.

На голям лист хартия се пишат крайните резултати, така че да могат да се виждат по време на всички сесии.

Накрая, упражнението завършва с рефлексия върху фигурата очертана от размотаната прежда с акцент върху важноста от изграждането на мрежи и да имаш подкрепата на другите участници в групата.

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	45 минути
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Кълбо прежда, черна дъска, листи, листи за флипчарт, химикали, маркери



## От ресурси към компетенции, от мечти към цели

### Инструмент 5. Да говоря за себе си...<sup>15</sup>

#### ЦЕЛИ

- ✓ Оказване подкрепа на жените при изразяване на мислите си, разкриване на емоции, желания и лични опасения.
- ✓ Оказване подкрепа на жените да разбират по-добре себе си, като използват своите собствени твърдения.

#### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Обучителят раздава на всеки от участниците шаблон с твърдения с отворен край и моли участниците да ги довършат спонтанно.

Интересуваме се от:

- Възможността, която се дава на участниците да се себе изразят чрез писмено описание на твърдения, за които до този момент те не са се замисляли;
- Възможността участниците да изразят мисли, да разкрият емоции, желание и лични опасения.

Всички тези идеи биха им помогнали при вземане на решение какво е важно за тях в процеса по търсене на работа.

Обучителят обяснява важността на това максимално бързо да се довършват твърденията, записвайки първото, което им хрумне и че няма правилни и грешни отговори.

След 15 минути, учителя кани участниците да споделят написаното от тях и да посочат кое от твърденията те считат за най-важно.

#### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	30 минути
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Handout с твърдения

<sup>15</sup> TAKEN FROM WCK Step A / Tool 2: Speaking for me..... (Source: Research Centre for Gender Equality – KETHI)



## HANDOUT

Моля, довършете изреченията. Може би ще откриете важни неща за себе си. Няма грешни и правилни отговори. Важно е максимално бързо да довършите твърденията, с първото, което Ви хрумне.

Аз искам ...

---

Аз не мога ...

---

Аз обичам ...

---

Аз съм добра ...

---

Аз пожелавам ...

---

Моята външност ...

---

Забавно е ...

---

Намирам, че е лесно ...

---

Останалите мислят, че ...

---

Аз се тревожа ...

---

Често се справям с ...

---

Аз мразя ...

---

Винаги се случва така, че ...

---

Останалите казват, че ...

---

Намирам за трудно ...

---

Пожелавам си ...

---

Често чувам ...

---

Понякога чувствам ...

---

Ако можех бих ...

---

## Инструмент 6. Супер сила

### ЦЕЛИ

- ✓ Да се насърчава самоуважението
- ✓ Да се разпознаят собствените ценности
- ✓ Да се стимулира постигането на собствените желания
- ✓ Да се подкрепят жените в техните усилия по отношение вярата в собствените умения и възможности, в преоткриването на тяхната собствена креативност и таланти, да излезнат от обувките на жертвата и да мобилизират творческия си подход.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

#### 1. Нашите суперсили

Групова сесия, които цели трансфериране на себе възприятието към реалността., т.е какви сме в действителност.

Столовете се подреждат в две редици, един срещу друг, така че всяка жена да може да говори с тази пред нея. Веднъж като седнат една срещу друга, всяка от участничките е помолена да напишат на лист хартия три супер качества, които биха искали да притежават.

Всяка от жените говори със своята събеседничка, обяснявайки й кое супер качеството, което е посочила на първо място и защо това е нейният избор. След това събеседничката представя своя избор. Упражнението се повтаря три пъти, със смяна на партньора и по този начин се представят всичките изброени качества.

След като свърши работата по двойки, столовете се подреждат в кръг и учителя кани участничките да споделят с останалата част от групата, какво са написали на своите карти.

На голям лист хартия на стената са записани имената на всички участнички. След като жената представи своя избор, тя отива и поставя картата под името си.

Това, което се установява, че голяма част от тези качества са всъщност присъщи на участничките в определена степен .

Тъй като жената по принцип не разпознава своите супер качества и често мечтае за тях, с помощта на учителя и останалата част от групата биха й помогнали тя да ги открие в себе си. И по този начин те преоткриват и своята идентичност и компетенции.

#### 2. Активизиране на творческите умения

По време на тази сесия учителя може да ползва следното обяснение на креативността:

Всеки един притежава вътрешен творчески импулс, но защо ни е толкова трудно да подхождаме творчески и защо някои хора изглеждат по – успешни от другите? Нашето възпитание и обучение ни вкарва в рамки по отношение спазването на

правила, традиции и стандарти; да правим това „което трябва“ по начин, по който обществото би го приело за правилно. Ние получаваме описание на задълженията, правилата и схемите, по които са се водим в нашият делови специално структуриран живот и това възпрепятства развитието на творческия ни потенциал и възможността да вземаме нестандартни и понякога смели решения. Съществуват и вътрешни бариери пред активирането на творческите заложи. Обучителят може да коментира с жените следните твърдения:

- Убедеността, че не сме творци
- Че сме в примката на логиката
- Консервативното мислене и поведение
- Страх да не изглеждаме глупави
- Следваме стереотипи и предразсъдъци
- Стриктно спазваме правилата
- Страх от провал
- Имаме отрицателно отношение и поведение спрямо ставащото .

Често се ограничаваме до специфичен начин на мислене, правим едно и също предположение и прилагаме едни и същи правила, когато търсим правилното решение или отговор. Използването на логически подход може да бъде полезно и ефективно в това, което правим, но няма да ни помогне да бъдем творчески и изобретателни.

Обучителят моли участничка да напише и на глас да отговори на въпроса: Колко е половината на 12? След това обяснява : „Сигурно сте написали 6“. Това е логическият отговор, който ни идва автоматично, защото 12 е число, към което ни е прилагаме математическите правила. Но „6“ не е единственият възможен отговор. Отговори могат да бъдат също „1 и 2“, „2 x 3“ и т.н.

Той/ Тя обяснява, че в основа на нашето поведение стоят решенията ни по отношение на : оспорване на установените норми; търсенето на нови перспективи; създаването на нови взаимоотношения; намирането на нови подходи при решаване на стари проблеми.

## ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	1.5 час
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Хартиени табла, маркери, столове



## Инструмент 7. Дървото на успеха<sup>16</sup>

### ЦЕЛИ

- ✓ Да се идентифицират и оценят способностите, които жените са развили чрез житейския си опит.
- ✓ Да се подпомогнат да осмислят постиженията си като личен успех, роден от собствените им способности и силни страни.
- ✓ Да идентифицират тези повтарящи се компетентности, във всеки един от случаите, които могат да бъдат използвани като „котви“.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Дейността се състои от три части: в първата жените дискутират термина успех; във втората ще работят върху дървото на успеха и на трето място - ще споделят своите рисунки и преживявания.

#### 1-ва част

1. Обучителят кани жените да седнат в кръг и започва дискусия какво означава за тях успех. За да се помогне и да се насърчи тяхното участие, водещият може да използва за подкрепа видео (например видео на успех на отбор/екип, на индивидуално постижение в някоя област: свободно време, дом, спорт, работа и т.н.).
2. След това, жените са помолени да изразят с някои ключови думи, своето определение за успех.
3. Обучителят записва тези думи на флипчарта. Ако думи като „удовлетворение“, „цел“, „предизвикателство“, „усилие“, „насърчаване“ и пр. не бъдат предложени, водещият ги добавя към списъка.

#### 2-ра част

Обучителят подканя жените да си припомнят три свои успехи, които пасват на изречението „постигнах нещо важно за мен“. Обучителят казва на жените да нарисуват своето „дърво на успеха“. За да улесни процеса, той /тя рисува дървото на флипчарта: клоните символизират успехите; плодовете по клоните представляват ползите от преживяването, а стволът представя уменията или способностите, допринесли за този успех. Корените символизират задължителните знания и нагласи за постигането на успеха. Дървото може да се изобрази както пожелаят, но трябва да има три клона, всеки от които представя по един успех. Обучителят помага на жените, да развият своите идеи.

<sup>16</sup> Taken from: Camarasa, M., Sales, L., 2013

### 3-та част

1. Когато всички завършат своето „дърво на успеха“ те го представят пред всички в рамките на 5 минути. Обучителят може да подчертае, че тези дървета са живи и могат да растат и се обогатяват с нови преживявания.
2. Групата може да задава въпроси. Важно е всяка жена да обръща внимание на използваните знание и умения във всяка от историите. Когато дадена жена чува коментарите, тя запомня позитивните коментари за нейните познания и умения, като сама решава, кои ще станат част от нейния лист, респективно – от нейната идентичност.
3. Обучителят обяснява, че когато някои способности, знания и компетенции се появяват няколко пъти в едно дърво, това означава, че тези елементи са "ключови" за тази жена, и ще ѝ помогнат да развие своите компетенции.
4. За край на дейността, жените трябва да изберат един, два или три от успехите си и да напишат на лист хартия "Моите компетенции за успех са ...". В центъра на листа, те трябва да включват успешния опит, а около него да добавят компетенциите, свързани с постигането на този успех.

## ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	120 минути
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Картон, цветни моливи, самозалепващи листмета, черна дъска

## Инструмент 8. Пазар на таланти<sup>17</sup>

### ЦЕЛИ

- ✓ Да помогне на жените да осъзнаят своите умения и силни страни и да могат да ги представят
- ✓ Да тренира уменията за общуване, себепознание и самоувереност.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

1. Обучителят пита жените: „Ако парите не съществуваха и можехте да купувате всичко, от което се нуждаете, като плащате само с труда си, какво бихте могли да работите?“
2. Обучителят дава допълнителни разяснения посредством примери за вида активности и умения, напр. изработка на обеци, превод от чужд език, танци и т.н.

<sup>17</sup> Taken from: Camarasa, M., Sales, L., 2013





3.Обучителят записва на листчета различните варианти и ги раздава на жените, спрямо техните интереси. След това жените “разменят своите таланти и всяка жена трябва да сподели пред групата своят избор.

## ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	40 минути
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Листчета, химикали, флипчарт, маркери

## Инструмент 9. Бележки – подаръци <sup>18</sup>

### ЦЕЛИ

- ✓ Да помогне на жените да разпознаят своите умения и силни страни
- ✓ Да се тренират самопознанието и самоувереността

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

1. Обучителят написва на флипчарта въпроса: „Защо те харесвам?“ Всяка жена трябва да отговори защо харесва всяка една участничка от групата.
2. Обучителят закрепва на гърба на всяка жена празен лист с тиксо. После всички обикалят из стаята и поставят върху листа на гърба на другите малките лепящи се листчета със своите отговори на въпроса „Защо те харесвам?“.
3. След това всяка жена сваля листа с налепените бележки подаръци от гърба си, прочита ги и разсъждава върху тях.
4. После учителя пита жените дали са съгласни с позитивните определения, дали се виждат по подобен начин и дали смятат, че нещо липсва.
5. Всяка жена може да запази своя лист като „подарък“.

## ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	40 минути
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Листи А4, тиксо, самозалепващи се листчета, химикали

<sup>18</sup> Taken from: Camarasa, M., Sales, L., 2013

## Инструмент 10. Да използваме нашите ресурси

### ЦЕЛИ

- ✓ Представяне пред жените на концепцията за лидерството
- ✓ Подкрепа за жените да развият своята визия в помощ при търсенето на работа
- ✓ Да започнат да мислят за проблема като за възможност
- ✓ Да им помогнем да претворят идеята си в действие

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

#### 1. Представяне на концепцията за лидерство

Обучителят обяснява концепцията за лидерството.

Лидерството се основава на няколко основни принципа:

- ✓ Способност да намериш и разработиш своя идея
- ✓ Да привлечеш и поведеш хората към нейното осъществяване, като едновременно с това им помагаш да развият качествата си
- ✓ Насочваш ги към постигането на целите

#### Етапи:

Развиване на визия – участниците се учат как да конкретизират идеите си, отчитайки междинните цели и ресурсите, които имат на разположение Комуникация, слушане и ефективно управление на отношенията – участниците изследват възможностите си за влияние и експериментират с различни видове отношения, за да се почувстват по-уверени в компанията на различни хора, роли и обстановки. Това е основен инструмент за създаване на отношения на доверие с обкръжаващия ни свят: сътрудници, управители, колеги, клиенти и пр. Посредством употребата на методите на активното слушане, качествени и точно поставени въпроси и ясни послания, можем да подобрим ефективността на комуникацията.

Взимане на решение – животът ще изправи участничките пред случаи, когато ще трябва да взимат трудни решения, затова те се нуждаят от методи и инструменти, които да им помогнат. Това умение е тясно свързано с концепцията „разрешаване на проблема“ и със систематичното мислене, но се превръща в действие само когато се прибавят решителност и поемане на отговорност Изпълнение – важно е да се разбере как планирането, контролът и организацията могат както да подпомогнат, така и да попречат на постигането на целите и резултатите.

Днес, концепцията за лидерството изисква *повече слушане, емоционален баланс, интегриране на различията, подкрепа, менторство*. Чрез партньорството с ментора,

жените ще намерят своите собствени решения, и ще поемат отговорността и мотивацията да ги реализират.

## 2. Да използваме собствените си ресурси

1. Обучителят кани всички участнички да помислят и запишат на лист хартия ресурсите, с които самите те разполагат, и които може да им помогнат да започнат свой собствен бизнес -напр.помещение, земя, компютър, специални знания за нещо и така нататък.
2. Следващият въпрос към жените е "Можете ли да използвате ресурси на други хора – ваши приятели, познати или съседи, за да създадете свой собствен бизнес?" Например, отпадъчни материали, залежали количества от нещо, резервна кола, църковна кухня, специфично умение или опит.
3. Следващ въпрос: Какво ще кажете за ресурсите във Вашата местност, околност, селище – интересни места, красиви и необичайни местности, местни хора със специфични умения или обичаи?
4. След като всяка от жените запише своите идеи, обучителят предлага съвместно разработване на бизнес чрез използване на стари, демодирани или нежелани вече дрехи, които всеки има у дома: Какво да правим с нежеланите вече дрехи? Обучителката написва възможните отговори на флипчарт. След като свърши дискусиата обучителката раздава Handout с възможните решения.
5. След приключване на упражнението, водещият подканва жените да се върнат към техните изписани ресурси; да припознаят една идея за развиване на собствен бизнес; да я запишат в средата на листа, а около нея, всичко, за което се сетят като възможна дейност.

## ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	1 час
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Листи, химикали

## HANDOUT. ВЪЗМОЖНИ ОТГОВОРИ НА ВЪПРОСА „КАКВО МОГА ДА НАПРАВЯ С НЕЖЕЛАНИТЕ ДРЕХИ“



## Инструмент 11. Автобусът

### ЦЕЛИ

- ✓ Подкрепа за идентифициране на наличните външни и вътрешни ресурси за постигане на собствените жизнени цели.
- ✓ Оценка на собствената идентичност посредством произход, раждане, име.
- ✓ Разпознаване на хората, на които може да се разчита, че ще осигурят подкрепа.
- ✓ Идентифициране на собствените нужди, цели, проекти.
- ✓ Идентифициране на пречките в живота.
- ✓ Запознаване и/или разпознаване на силните страни, ценностите и компетенциите.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Този инструмент позволява на жените да отразят настоящата ситуация и бъдещите си планове, да идентифицират ключовите хора в своите контакти, препятствията, които срещат управление на отделните жизнени етапи. Този инструмент позволява на жените да се видят в ролята и на традиционно възприемани за мъжки дейности.

1. Обучителят обяснява целите на използваният инструмент и раздава по един екземпляр от подготвеният материал на всеки участник. Всеки участник получава също лист хартия, химикал и маркери.
2. Всяка една от участничките върху своят формуляр отговоря на зададените въпроси като по този начин конструира своят автобус като превозното средство, което ще я доведе до постигането на съответните цели ( моторът на автобуса е създаден от нейните силни личностни качества и автобусът се придвижва с помощта на хората, от които получава подкрепа в живота си). Жените записват имената си на шофьорската книжка и вземат своето решение дали ще посочат посоката / посоките, които искат да достигнат със своят автобус. По този начин на всеки въпрос може да са отговори с картинка. Но ако жените предпочитат те могат вместо картинка да дадат своя отговор чрез думи.
3. След като свършат с упражнението, те споделят с групата как се чувстват.
4. По време на дискусиата обучителя акцентира на разпознаването на силните страни и компетентностите, които всяка жена влага при изпълнението на своите проекти.

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	2 часа
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Постери, цветни маркери, химикали

## HANDOUT АВТОБУСЪТ



Нарисувай автобус.

Автобусът има мисията да те закара до дестинацията, която си избрала.

От теб се иска да опишеш техническите характеристики на твоят автобус, включително :

1. Мястото на пристигане и шофьорската книжка / лиценза ( място и дата на раждане)
2. Характеристики на превозното средство, търговската марка и типа (име, фамилия, себе определяне чрез едно –две прилагателни, които те описват)
3. Кой кара автобуса? Ти? Други хора?
4. Кои важни хора пътуват с теб? Къде са седнали: пред теб, зад теб, до теб?
5. Колко бързо се движи автобуса?
6. Накъде пътува автобуса? (Какви са твоите цели? Мечти?)
7. Има ли препятствия по пътя? (Кои според теб са препятствията пред постигането на твоите цели?)
8. Натоварено ли е движението? Какви са светлините на светофара – червени (спри!) или зелено (продължи!)
9. Какво гориво ще използваш? Какво е състоянието на енергията, с която трябва да продължиш?
10. Какво имаш в багажника? (Всичко, което си научил, всичко което е това и е полезно за пътят ти напред: ценности, силни страни, компетенции)



## Инструмент 12. Моите професионални интереси

### ЦЕЛИ

- ✓ Подкрепа на живота в трансформирането на житейските им умения в професионални компетентности
- ✓ Подкрепа на жените при изработката на техният план за професионално развитие
- ✓ Засилване на мотивацията им за работа

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

1. Обучителят раздава на участниците карти с думите от Handouts 1, 2 and 3 и ги моли да изберат тези дейности, с които обичат да се занимават най-много, и да уточнят къде и как. Трябва да има достатъчно копия, за да могат жените да имат право на избор.

2. Участничките споделят своя избор с групата. За рефлексия могат да се използват следните въпроси:

- Защо избра тези дейности, а не другите?
- Всички равни ли сте по отношение на целите и предпочитанията ?
- Това, че си жена повлия ли на избора ти? Как?
- Възможно ли е или лесен ли е избора на други дейности, които не са толкова присъщи за жените?

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	1 час
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Handouts, химикалки

## HANDOUT 1. МОИТЕ ПРОФЕСИОНАЛНИ ИНТЕРЕСИ: КАКВО ОБИЧАМ ДА ПРАВЯ

ДА СЪВЕТВАМ	ДА ЧЕТА
ДА ПАЗАРУВАМ	ДА ПРОУЧВАМ
ДА КЛАСИФИЦИРАМ	ДА ТЪРСЯ ИНФОРМАЦИЯ
ДА ЧИСТЯ	ДА ПРОДАВАМ
ДА РЕША КОСИ	ДА ПЕЯ
ДА КОМУНИКИРАМ	ДА СЕЯ
ДА ГОТВЯ	ДА ГОВОРЯ
ДА СЕ КООПЕРИРАМ	ДА УЧА
ДА УКРАСЯВАМ	ДА СЕ ГРИЖА
ДА ЗАЩИТАВАМ	ДА ГОВОРЯ С КЛИЕНТИТЕ
ДА ПРОЕКТИРАМ	ДА ГОВОРЯ С ХОРАТА
ДА РИСУВАМ	ДА ОБУЧАВАМ
ДА ШОФИРАМ	ДА ПРЕВЕЖДАМ
ДА ЗАБАВЛЯВАМ	ДА ПЪТУВАМ
ДА СКЛАДИРАМ	ДА РАБОТЯ НА КОМПЮТЪР
ДА ЗАКРЕПЯМ РАЗНИ НЕЩА	ДА ПИЩА
ДА ОТГЛЕЖДАМ	ДА ЛЕКУВАМ
ДА ПОМАГАМ	ДА УПРАВЛЯВАМ
ДА ИНТЕРВЮИРАМ	ДА ОРГАНИЗИРАМ
ДА.....	ДА.....
ДА .....	ДА .....



## HANDOUT 2. МОИТЕ ПРОФЕСИОНАЛНИ ИНТЕРЕСИ: КЪДЕ ИСКАМ ДА ГИ УПРАЖНЯВАМ ТЕЗИ ДЕЙНОСТИ

В ГОЛЯМА КОМПАНИЯ	ОФИС
В ЧАСТНА КОМПАНИЯ	НЯКЪДЕ НА ДРУГО МЯСТО
В МАЛКА ФИРМА	НА ОТКРИТО
В ХУДОЖЕСТВЕНА РАБОТИЛНИЦА	В АПТЕКА
НА СТРОИТЕЛЕН ОБЕКТ	В ПЕЧАТНИЦА
В КООПЕРАТИВ	В ПУБЛИЧНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ
В СКЛАД НА МАГАЗИН	РЕСТОРАНТ
ВЪВ ФАБРИКА	УЧИЛИЩЕ
В БОЛНИЦА	МАЛКО МАГАЗИНЧЕ
В ХОТЕЛ	СКЛАД
В ДОМ	НА ЗАКРИТО
В ДЕТСКА ГРАДИНА	В ЛАБОРАТОРИЯ
В БИБЛИОТЕКА	В МЕДИЯ
В МОЯТА СОБСТВЕНА КОМПАНИЯ	ВЪВ ВЕСТНИК
В НЕПРАВИТЕЛСТВЕНА ОРГАНИЗАЦИЯ	.....
.....	.....
.....	.....

## HANDOUT 3. МОИТЕ ПРОФЕСИОНАЛНИ ИНТЕРЕСИ: КАК БИХ ИСКАЛ ДА ИЗПЪЛНЯВАМ ТЕЗИ ДЕЙНОСТИ

В ЕКИП	НА ПЪЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ
С ДЕЦА	НЕПЪЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ
С МЛАДИ ХОРА	ПОЧАСОВО
С ВЪЗРАСТНИ	САМО СУТРИНИТЕ
С ПО-ВЪЗРАСТНИ ОТ МЕН	СЛЕДОБЕДИТЕ / ВЕЧЕРИТЕ
КАТО ГОВОРЯ С КЛИЕНТИ	В ЧАСОВЕТЕ ДА ПАЗАРУВАНЕ
КАТО НЕ ГОВОРЯ С КЛИЕНТИ	ПЛАВАЩО РАБОТНО ВРЕМЕ
С ЖИВОТНИ	ФИКСИРАНО РАБОТНО ВРЕМЕ
С МАШИНИ	НА СМЕНИ
С ПРЕВОЗНИ СРЕДСТВА	ОТ ПОНЕДЕЛНИК ДО ПЕТЪК
ИЗПОЛЗВАЙКИ ЧУЖДИ ЕЗИЦИ	СЪС ПОЧИВНИ ДНИ ПРЕЗ СЕДМИЦАТА, А НЕ ПРЕЗ УИКЕНДА
С ОТГОВОРНОСТ	МИНИМАЛНА ЗАПЛАТА ..... € / МЕСЕЦ
КАТО СВОБОДНО ПРАКТИКУВАЩ	НОЩНА СМЯНА
ОТ ВКЪЩИ	ВЪЗМОЖНОСТ ЗА ПЪТУВАНЕ
ТЕЛЕШОП	ВЪЗМОЖНОСТ ЗА СМЯНА НА МЕСТОЖИТЕЛСТВОТО
ДАЛЕЧ ОТ ДОМА МИ	ДА РАЗПОЛАГАМ СЪС СОБСТВЕН АВТОМОБИЛ
С ФИКСИРАНО РАБОТНО МЯСТО	
С НЯКОЛКО РАБОТНИ МЕСТА	



## Инструмент 13. Бонуси на работното място<sup>19</sup>

### ЦЕЛИ

- ✓ Подкрепа на жените при разработването на плана за професионално развитие
- ✓ Засилване на мотивацията за работа

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Обучителят моли участничките да довършат изречението : „За мен е важно да работя защото.....“

Обучителят записва предложенията. По-долу може да видите примерни причини като отговор на посоченият по-горе въпрос.

- За мен е важно да работя, за да имам собствени средства.
- За мен е важно да работя защото трябва да подпомагам семейството си.
- За мен е важно да работя, за да мога да предотвратя възможните неприятни последици.
- За мен е важно да работя, за да мога да реализирам някои от своите желания.
- За мен е важно да работя, за да научавам нови неща.
- За мен е важно да работя, за да се чувствам полезна.
- За мен е важно да работя, за да развивам своите умения.
- За мен е важно да работя, за да се срещам с хора.
- За мен е важно да работя, за да се занимавам с нещо.
- За мен е важно да работя, за да мога да открия своите умения и стойност.

Участниците персонално решават кои от причините са най-важни за тях и споделят резултатите с групата. Инструмента може да се ползва и при индивидуална работа, като причините се изброяват на преживялата насилие жена и тя е помолена да ги подреди от 1 до 6, от най-важната до най-маловажната за нея.

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	30 минути
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Черна дъска, Handouts

<sup>19</sup> ADAPTED FROM WCK - Step A / Tool 3: Exercise incentives to work (Source: Equal ANDROMEDA)



## Инструмент 14. Персонализирана автобиография, въз основа на компетенциите, с цел овластяване на жените

### ЦЕЛИ

- ✓ Систематично проучване на работата и живота на жените, за да се открият компетенциите им+, които да послужат като основа за подготовка на CV и търсене на работа.
- ✓ Подкрепа на жените и специално тези с по-ниско образователно ниво и липса на практически опит, да открият своите умения и знания, да идентифицират интересите си и да бъдат окуражени да направят следващата стъпка при изготвянето на своя професионален план.
- ✓ Насърчаване на жените, които нямат дълъг трудов опит или пък имат дълги паузи без работа (напр. Когато са били в период на насилие) и липса на информация как да подготвят „стандартна автобиография“ за евентуална кариерна промяна.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Стандартният формат на автобиография, който обикновено се ползва за подготовка за интервю обикновено включва следните елементи :

1. Личностен профил
2. Цел
3. Образование
4. Професионален опит
5. Работа за НПО / доброволческа работа
6. Езикови умения
7. Интереси / хобита
8. Препоръки.

Жените с нисък образователен ценз, малък практически опит, с по-продължителни отсъствия или пък без никакъв опит обикновено изпитват затруднения по отношение на информацията в т.3,4,5 и 6. Понякога липсата на информация може да действа демотивиращо. Задачата на водещият е да мотивира участниците да извадят на преден план качествата и уменията, които имат. По този начин не само се повишава самочувствието но и мотивацията за допълнително усъвършенстване или доброволческа работа. Адаптираната форма на автобиография въз основа на компетентностите може да се ползва на по-късен етап при подготовка за интервю.



Обучителят раздава Handouts и моли участниците да изготвят своята автобиография. Обучителят осигурява подкрепа, където е нужна. Втори наблюдател може да се включи в сесията, като поеме ангажимента да систематизира информацията след всяка работна сесия.

## ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	3 часа
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Handouts, химикалки

## HANDOUT. ПЕРСОНАЛИЗИРАНА АВТОБИОГРАФИЯ ВЪЗ ОСНОВА НА КОМПЕТЕНТНОСТИТЕ

За да се кандидатираш за дадена работа ти трябва да имаш необходимите знания, професионален опит и компетентност ( Компетентност в смисъл на качества, талант, умения за извършване на определена работа). Това помага да се намери работата, която отговаря на очакванията. Понякога е трудно да погледнеш критично на собствените си силни страни. По време на това упражнение с помощта на супервайзор (обучителя) се определят нивото на знание, опит и умения.

**В живота си имате много роли** – на майка, сестра, дъщеря, леля, баба и т.н. В тези роли изпълнявате различни задачи. Помислете какво правите, какви задачи изпълнявате и ги опишете по – долу. Запишете какви са Вашите роли в семейството:

Вашето име: \_\_\_\_\_

Роля 1 (Дъщеря)

\_\_\_\_\_

Роля 2 (Майка)

\_\_\_\_\_

Роля 3  
(Сестра /  
баба/леля/роднина)

\_\_\_\_\_

Опишете по-долу задачите, които имате в съответните роли:

Задача 1:	Задача 1:	Задача 1:
Задача 2:	Задача 2:	Задача 2:
Задача 3:	Задача 3:	Задача 3:

Опишете какво знание, умения и поведение е необходимо, за да се изпълнят съответните задачи:

Знание 1:	Знание 1:	Знание 1:
Знание 2:	Знание 2:	Знание 2:
Умение 1:	Умение 1:	Умение 1:
Умение 2:	Умение 2:	Умение 2:
Умение 3:	Умение 3:	Умение 3:



**Може би в свободното си време имате някакво хоби.** Какво хоби, какви интереси имате? Какви знания и умения се изискват за това хоби? Посочете по-долу своето хоби.

Моето хоби: \_\_\_\_\_

Задача 1  
\_\_\_\_\_

Задача 2  
\_\_\_\_\_

Задача 3  
\_\_\_\_\_

Посочете какви знания и умения са необходими, за да изпълните по-горе посочените задачи.

Знание 1:	Знание 1:	Знание 1:
Знание 2:	Знание 2:	Знание 2:
Умение 1:	Умение 1:	Умение 1:
Умение 2:	Умение 2:	Умение 2:
Умение 3:	Умение 3:	Умение 3:

**Какви умения си придобил в училище?**

Опишете образователните степени, които сте преминали :

Образователна степен: \_\_\_\_\_

Училище 1  
\_\_\_\_\_

Училище 2  
\_\_\_\_\_

Училище 3  
\_\_\_\_\_

Какво знание съм придобил в училище:

Знание 1:	Знание 1:	Знание 1:
Знание 2:	Знание 2:	Знание 2:
Знание 3:	Знание 3:	Знание 3:
Знание 4:	Знание 4:	Знание 4:
Знание 5:	Знание 5:	Знание 5:

Какви умения съм придобил в училище :

Умение 1:	Умение 1:	Умение 1:
Умение 2:	Умение 2:	Умение 2:
Умение 3:	Умение 3:	Умение 3:
Умение 4:	Умение 4:	Умение 4:
Умение 5:	Умение 5:	Умение 5:

**Какви знания и умения сте придобили от други курсове за преквалификация?**

Опишете какви други курсове за преквалификация сте преминали:

Образователно ниво : \_\_\_\_\_

Курс 1  
\_\_\_\_\_

Курс 2  
\_\_\_\_\_

Курс 3  
\_\_\_\_\_

Какво знание съм придобил в курсовете:

Знание 1:	Знание 1:	Знание 1:
Знание 2:	Знание 2:	Знание 2:
Знание 3:	Знание 3:	Знание 3:
Знание 4:	Знание 4:	Знание 4:
Знание 5:	Знание 5:	Знание 5:



Какви умения съм придобил в курсовете :

Умение 1:	Умение 1:	Умение 1:
Умение 2:	Умение 2:	Умение 2:
Умение 3:	Умение 3:	Умение 3:
Умение 4:	Умение 4:	Умение 4:
Умение 5:	Умение 5:	Умение 5:

Какви знания, опит и компетентност получихте от предишната си работа?  
Запишете каква е била предишните Ви работи:

Сфера : \_\_\_\_\_

Работа 1  
\_\_\_\_\_

Работа 2  
\_\_\_\_\_

Работа 3  
\_\_\_\_\_

Опишете задачите, които имахте при предходната си работа:

Задача 1:	Задача 1:	Задача 1:
Задача 2:	Задача 2:	Задача 2:
Задача 3:	Задача 3:	Задача 3:
Задача 4:	Задача 4:	Задача 4:
Задача 5:	Задача 5:	Задача 5:

Какво знание съм придобил в предишната си работа:

Знание 1:	Знание 1:	Знание 1:
Знание 2:	Знание 2:	Знание 2:
Знание 3:	Знание 3:	Знание 3:
Знание 4:	Знание 4:	Знание 4:
Знание 5:	Знание 5:	Знание 5:

Какви умения съм придобил в предишната си работа :

Умение 1:	Умение 1:	Умение 1:
Умение 2:	Умение 2:	Умение 2:
Умение 3:	Умение 3:	Умение 3:
Умение 4:	Умение 4:	Умение 4:
Умение 5:	Умение 5:	Умение 5:

**Може би имате опит като доброволец.** Какво знание, опит и компетентност сте придобили при работата си като доброволец? Ако имате опит като доброволец, опишете го:

Област / сфера: \_\_\_\_\_

Работа 1

\_\_\_\_\_

Работа 2

\_\_\_\_\_

Работа 3

\_\_\_\_\_

Опишете задачите, които имах при доброволческата си работа:

Задача 1:	Задача 1:	Задача 1:
Задача 2:	Задача 2:	Задача 2:
Задача 3:	Задача 3:	Задача 3:

Какво знание съм придобил при доброволчеството:

Знание 1:	Знание 1:	Знание 1:
Знание 2:	Знание 2:	Знание 2:
Знание 3:	Знание 3:	Знание 3:
Знание 4:	Знание 4:	Знание 4:
Знание 5:	Знание 5:	Знание 5:



Какви умения съм придобил при доброволчеството :

Умение 1:	Умение 1:	Умение 1:
Умение 2:	Умение 2:	Умение 2:
Умение 3:	Умение 3:	Умение 3:
Умение 4:	Умение 4:	Умение 4:
Умение 5:	Умение 5:	Умение 5:



## Инструмент 15 . Анализ на компетенциите и план за действие

### ЦЕЛИ

- ✓ Подкрепа на жените при обобщаване и анализиране на техните компетентности
- ✓ Подкрепа на жените при вземане на решение относно техните професионални цели.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Обучителят моли участниците да си припомнят какво е правено по време на предходните сесии за компетентностите и професионалните интереси. След това той/ тя раздава Handout и моли всяка една от жените да опише своите компетенции, да опише тези компетенции, които смята, че трябва да подобри, за да може да се интегрира по-добре на работния пазар и стъпките, които трябва да предприеме, за да реализира това подобрене.

След индивидуалната работа, участничките споделят резултатите с групата.

С помощта на учителя всяка една от участничките комбинира компетентност със съответната длъжност, като взема предвид и своите интереси. Резултатите от това упражнение ще бъдат включени в личното досие на всяка една от участничките с цел по-нататъшен прецизен анализ на предложенията за работа при търсенето на такава и последващи обучения.

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	2 часа
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Handouts, химикали



## HANDOUT. АНАЛИЗ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ И ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ

<b>КАКВО ИМАМ КЪМ ТОЗИ МОМЕНТ?</b>	<b>КАКВО МОГА ДА ПОДОБРЯ?</b>	<b>КАК МОГА ДА ГО ПОДОБРЯ? Стъпките , които трябва да предприема</b>
<b>Обучение</b>		
<b>Професионален стаж</b>		
<b>Компетентности</b>		

## Разработка на ключови зони / компетентности

### Инструмент 16. СТОП! Поставете граници

#### ЦЕЛИ

- ✓ Уточняване на индивидуалните граници / ограничения
- ✓ Обучение как да запазим личното си пространство
- ✓ Да се научим да поставяме граници
- ✓ Развитие на умения за асертивност /познаване и защита на индивидуалните права/ и комуникация

#### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Групова сесия с тела. Участниците ще се учат как да защитават своето лично пространство чрез разпознаване на сигналите на тялото на събеседника , както тези които ги предразполагат, така и тези които възприемат като агресивни.

По време на това упражнение жените наблюдават и анализират собствената си способност да поставят ограничения, когато някой ги доближава. В същото време се учат как да защитават физически телата си и да трансферират тази асертивност във вербалната комуникация.

1. Участниците се разделят на две групи, като се следи участниците да са с близък ръст.
2. Всяка една от групите застава пред другата на разстояние от 5 до 8 метра.
3. Всеки член от първата група получава инструкции, че трябва директно да доближи жената пред него с различни намерения (приятелски, щастливо, нападателни, агресивно). Тези намерения трябва да са ясно изразени.
4. Жените от другата група са инструктиране, че ако се почувстват застрашени от жената срещу тях трябва да спрат, ако пък се чувстват приятно трябва да позволят да бъдат доближени. Ролите се сменят, така че всяка от жените е в двете групи.
5. В края на упражнението, участниците са поканени да споделят как са се чувствали, изпитали ли са затруднения, за да поставят граници, с кое поведение е било най-лесно да се справят.

#### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	1 час
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Голяма стая



## Инструмент 17. Да си асертивен на работното си място

### ЦЕЛИ

- ✓ Да се разбира значението на асертивността
- ✓ Да се анализират ситуацията, при които има трудности в спазването на асертивно поведение и най-вече при търсенето на работа и в работен аспект
- ✓ Да се насърчава асертивната комуникация и да се развиват уменията за комуникация и водене на преговори

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Асертивната комуникация улеснява социалните взаимоотношения. Развитието на компетентности е необходимо за възстановяването на преживелите насилие от интимният партньор. Инструментът се фокусира върху трансферирането на ежедневни асертивни способности към търсенето на работа/ работни ситуации.

Обучителят обяснява какво е асертивност и как да я ползваме на практика. Участниците се опитват да случки от техният опит при търсенето на работа, напр. по време на интервю или работно място, на което са изпитвали затруднения да бъдат асертивни и трябва да изберат една от всички случки за които си спомнят.

След това се разделят на двойки, за да изиграят съответната ситуация. След като 20 мин са работили върху ролята си, те представят ситуацията пред останалата част от групата. Целта на този инструмент е да представим ситуацията от позицията на овластяването и разбирането, че сме способни да комуникираме по начин, по който можем да защитим правата си.

В края, учителят моли участниците да изразят с една дума своите чувства и как биха оценили случилото се.

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

**ВРЕМЕ** 2 часа

**МАТЕРИАЛИ И  
РЕСУРСИ**



## Инструмент 18. Визуализация и позитивно мислене

### ЦЕЛИ

- ✓ Да могат участниците да ползват методите на визуализацията и позитивното мислене при необходимост

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

#### 1. Визуализация

Обучителят обяснява визуализацията като дава пример с атлетите, които си всеки ден си представят важните мачове и надбягвания. Те си представят чувствата си под формата на картини, както и трудностите, с които се срещат по пътя и как ги преодоляват. Като оцелели, и участниците имат уменията да си представят как преодоляват препятствията при търсене на работа и в други сфери на своя живот. Това може да стане само с въображението или пък да се използват графични средства.

След това учителят кани участниците да се включат във водена от нея визуализация като си представят, че са на интервю за работа, която ще получат, както и как биха се чувствали в първия си работен ден. Той/Тя ги пита : „Какво виждате?“ и след минута им дава възможност да споделят своите визуализации.

Стъпка по стъпка, учителят продължава да създава в тях мисловния модел на овластяването.

#### 2. Позитивно мислене

Обучителят разказва следната история: „Всеки ден през главата ни минават от 40 000 до 60 000 мисли. Повечето от тях са реакция на стари мисловни модели. Твърде често чувстваме как губим контрол върху мислите си. Много от Вас се чувстват контролирани и ограничавани от предишни свои реакции или стари мисловни модели. А всъщност не сте. Можете да си дадете почивка и да си избирате мислите. Тази възможност, науката е доказала, че води до по-бързи положителни резултати, отколкото събирането на негативни мисли“.

Обучителят раздава на участниците Handout с въпроси и им оставя около 20 минути да помислят и за всеки въпрос да намерят отговор в някое събитие от техния живот. След изтичането на тези 20 минути, учителя дава възможност за споделяне на мислите по време на това упражнение.





## HANDOUT. ПОЗИТИВНО МИСЛЕНЕ

*Първо, изгонете всички негативни мисли относно търсенето на работа.*

---

---

---

*Второ, спомнете си ситуация, в която сте се чувствали добре, силни и уверени дори тази ситуация да не е свързана с търсенето на работа.*

---

---

---

*Трето, запишете положителните мисли, които Ви карат да се чувствате добре и можем всички ние да ги използваме в процеса на търсене на работа.*

---

---

---

## Познание за социалната роля на пола

### Инструмент 19. Да бъдеш жена

#### ЦЕЛИ

- ✓ Да се разбира и да има чувствителност към темата за ролите в обществото, които се приписват на жените
- ✓ Да се анализират сексистките съобщения в медиите
- ✓ Да се разбира как стереотипите влияят върху живота ни

#### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Групова аналитична сесия и изграждане на чувствителност към предварително възприети твърдения за мъжете и жените и как те оказват влияние върху живота на жените.

Обучителят прави кратко въведение по отношение на ролите, съответно на жените с използването на истории. И отваря дискусия по следните въпроси:

Как мислите, че се чувстват жените?

Как мислите, че се чувстват мъжете?

Отговорите се анализират и учителя моли участничките да помислят как дадено качество може да се интерпретира ако е присъщо на жена или на мъж.

След това се поставя началото на друга дискусия върху следните въпроси: Какъв мислите е имиджа в медиите /най-вече при рекламните съобщения/ относно ролите на жените и мъжете?

За да дадат отговор на този въпрос, участничките правят колаж от рекламни изрезки от вестници и списания, телевизионни или видео материали, които представят мъжете и жените.

Участниците дискутират различните роли, като обръщат внимание на обективизирането на образа на жените и сексистките съобщения.

В края, учителя пита : Това да си жена, какви трудности или предимства има?

За да отговорят на този въпрос участниците в две колони записват, съответно предимствата и трудностите. Всяка една от участничките попълват колоните със собствените си отговори.

#### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	2,5 часа
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Изрезки с дискриминационни и сексистки образи от рекламни карета; тв и видео материали. Материали да се направи постер : кафява хартия, маркери, цветни моливи.



## Инструмент 20 . Структурни, персонални и компетентностни фактори

### ЦЕЛИ

- ✓ Да се подпомогнат жените при разграничаването на структурни, личностни и компетентностните фактори.
- ✓ Да се повиши чувствителността към съществуването на структурни фактори, които ограничават възможностите на жените.
- ✓ Да се подкрепят жените при идентифицирането на типовете фактори и влиянието върху отделната личност.
- ✓ Да се повиши чувствителността по отношение на общите проблеми и стратегии сред жените.
- ✓ Да се насърчи индивидуалната и колективната инициатива сред жените.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Обучителят моли жените да помислят върху нещата, които искат да правят в живота си (напр. да имат работа, хубав дом, деца и т.н). Те правят лист с всички свои желаниа.

След това мислят за възможните пречки, които могат да срещат по пътя на сбъждане на мечтите си (напр. не могат да си намерят работа, заради конкуренцията на трудовият пазар към настоящият момент).

След като всички жени са посочили своите мечти и евентуалните пречки, участничките споделят своите мисли помежду си и обучителят събира идеи, които записва в таблицата по-долу :

**Какво бихме искали да правим**

**Какво ни спира от осъществяването на нашите мечти?**


Това ще позволи на жените да видят, че много от техните мечти и трудности са присъщи и на други участнички.

След това обучителят може да постави етикети на трудностите, които са излезли от дискусията и да ги организира в три групи : персонални фактори, структурни фактори и компетентностни (вж таблица 1).

Обучителят обяснява трите типа фактори :

- ✓ Структурни фактори : неща, които много отнасят споделят, но не можем да променим самостоятелно, но могат да бъдат променени след време, в резултат на колективни действия. Водещият може да заключи, че твърде често не можем да имаме голяма част от нещата, които желаем.
- ✓ Персонални фактори : нещата, които са характерни за нашата индивидуална ситуация и ние можем или не можем да ги променим. Това може да е съотносимо и към структурните фактори.
- ✓ Компетентности фактори : нещата, които определят нашето индивидуално знание, възможностите ни, отношението, което можем да променим.

Това ще помогне на жените да разберат, че те са способни да променят живота си и че трябва да са уверени, че могат да постигнат успех в преговорите. От джандър и интеркултурна гледна точка, специален акцент се поставя върху неравенствата по отношение на пол и дискриминация по произход, които ограничават възможностите за персонално развитие пред жените. Този анализ е полезен за оценяване на пригодността за заетост, възможностите и ограниченията по отношение ученето през целия живот, личностното развитие, социалното приобщаване в различни контексти и ситуации.

След като са идентифицирани всички фактори, учителят отваря дискусията относно това какво могат да направят участниците, за да преодолеят различните записани на черната дъска пречки (вж примера в таблица 2). Това ще помогне на участниците да виждат своите собствени цели в комбинация с техният персонален проект. Това също ще помогне на участниците, че структурните препятствия могат да бъдат компенсирани чрез усъвършенстване на индивидуалните компетентности, и кои колективни действия могат да преодолеят структурните несъответствия.

## ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	2 часа
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Черна дъска, химикали, хартия, маркери

## ПРИМЕРИ

**ТАБЛИЦА 1. СТРУКТУРНИ, ПЕРСОНАЛНИ И КОМПЕТЕНТНОСТИ ФАКТОРИ**

Структурни фактори	Персонални фактори	Компетентности фактори
<i>Икономическата криза</i>	<i>Отглеждам сама 3 деца, без подкрепа от никъде</i>	<i>Нямам компютърни умения</i>

**ТАБЛИЦА 2 . КАК ДА СЕ СПРАВЯ С РАЗЛИЧНИТЕ ФАКТОРИ**

Фактор	Тип фактор	Какво да се направи
<i>Икономическа криза</i>	<i>Структурен</i>	<i>Да се информирам за ситуацията, да споделям загриженост и подкрепа с останалите хора</i>
<i>Отглеждам сама 3 деца, без подкрепа от никъде.</i>	<i>Персонален</i>	<i>Да помоля приятел да се грижи за децата от време на време.</i>
<i>Нямам компютърни умения</i>	<i>Компетентност</i>	<i>Да потърся безплатен компютърен курс, да помоля дъщеря ми да покаже някои основни неща....</i>

## Инструмент 21. Картографиране на дейностите

### ЦЕЛИ

Следващите два инструмента включват активности, които дават възможност на жените за реакция и дискусия върху влиянието на проблема „неплатен обгрижващ труд“ върху живота и правата на всяка жена. Те са взети и адаптирани от програма за обучение базирана на методиката Reflection-Action<sup>4</sup> разработена от ActionAid International и IDS в сътрудничество с Oxfam GB<sup>5</sup>. Двата инструмента могат да се ползват с жени, независимо от образованието, което имат. Считаме, че справедливото разпределяне на неплатения труд между членовете на семейството и между институциите, както и между мъжете и жените, ще задълбочи и ускори процеса на овластяване на жените. Този инструмент разглежда различните активности извършвани от мъжете и жените ежедневно и как това влияе на местната икономика. Участничките разбират, че обгрижването на хората е важна дейност за икономиката, дори и когато е незаплатена. Те започват да дискутират разделението на труда между жените и мъжете и защо някои дейности се извършват предимно от жени, а други предимно от мъже. Жените разсъждават върху ежедневните си дейности /приготвяне на закуска, почивка, платен труд, спорт и ги категоризират използвайки картончета.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

*Стъпки в използването на инструмента:*

**Стъпка 1:** По време на груповата дискусия участничките изписват ВСИЧКИ дейности, които нормално извършват през деня.

**Стъпка 2:** Те записват /или рисуват/ всяка дейност на отделно картонче, като картончетата са с различен цвят за дейност извършвана от мъж или от жена. Например, за дейност на мъжете картончетата са зелени, а за тези на жените – жълти.

**Стъпка 3:** След това фасилитаторът пита „Кои от тези дейности ви помагат да се грижите за семейството си или за приятели?“

**Стъпка 4:** Участничките групират тези дейности на едно място в 4 категории: домашна работа, грижа за децата, обгрижване на възрастни. Най-отгоре обучителят поставя картонче с надпис „Грижа за хората“.

**Стъпка 5:** След това фасилитаторът ги пита „Кои от тези дейности са платени или носят доход?“

**Стъпка 6:** Участничките ги отделят в нова група, а фасилитаторът поставя отгоре картонче с надпис: „Платена работа“.

**Стъпка 7:** Следващият въпрос е „Кои от дейностите вие извършвате в свободното си време?“

**Стъпка 8:** Участничките ги групират, а фасилитаторът поставя картонче с надпис „Развлекателни дейности“.

**Таблица: Категории дейности**

Платена работа	Дейност срещу заплата или възнаграждение
	Работа в собствената/семеината фирма
	Производство на продукти за продажба/за пазара
	Търговия на дребно
	Надомна работа
Грижа за хората (неплатена обгрижваща работа)	Домашна работа (готвене, чистене на дома, пране, пазаруване на храна и на необходими предмети за дома)
	Грижа за децата (хранене, къпане и обличане, игра с децата, помощ в домашните за училище, водене на училище или на лекар, морална подкрепа или извън училищни дейности)
	Обгрижване на възрастните (хранене, къпане на онези, които са с увреждания, придружаване до лекар или до други социални услуги, морална подкрепа)
Развлекателни дейности	Обучения (посещение на курсове за възрастни и подготовка на домашни)
	Социални и културни (срещи с приятели, съвместни дейности със семейството, участие в церемонии и събития, в т.ч. посещение на спортни събития, занимания със спорт или хоби)
	Медийни (гледане на телевизия, слушане на радио, Интернет сърфиране, четене на вестник, ползване на мобилния телефон)
Почивка и грижа за себе си	Спане (в т.ч. излежаване в леглото)
	Други (похапване, обличане, измиване, получаване на здравна грижа)

### Важни въпроси:

- Има ли дейност, която липсва от картончета?
- Картончетата отразяват ли основните дейности, които се вършат в общността ви?
- Определете дейностите, които ви отнемат най-много време
- Тъй като цветовете на картите за жените и мъжете са различни, бързо се вижда кой от двата пола прекарва повече време за съответния вид дейност.
- Кои са еднаквите дейности вършени и от жените и от мъжете? Кои са различните и защо?
- В кои дейности участват момичетата и момчетата?
- Колко време прекарват мъжете и жените в различни дейности?
- Може ли и мъжете и жените да извършват обгрижващите дейности?
- Има ли дейности, които се вършат предимно от по-млади жени?
- А от по-възрастни жени?
- Какво е отношението между парите, които имате и обгрижващите дейности, които вършите?
- Кои от тези дейности вършите едновременно?

**Властови взаимоотношения:**

**Джендър:** По различните по цвят карти веднага можем да разберем приликите и разликите в дейностите, които вършат двата пола. В повечето случаи жените и момичетата са натоварени с обгрижващите дейности. Ще се открие фактът, че мъжете разполагат с повече време за платена работа, било във фирмата, в селското стопанство или в търговията. Много жени са включени както в платена работа, така и в неплатена такава, напр. в семейната селскостопанска работа. За да задълбочи анализа, фасилитаторът може да попита:

- Каква е цената на неплатените обгрижващи дейности?
- Как това се отразява на приноса на жените/момичетата върху икономиката/общността?

**Възраст:** Децата и младите хора могат да изпълняват различни дейности от тези на жените и мъжете, поради това, че ходят на училище. Но въпреки това, може да се очаква, че момичетата са натоварени повече от братята си в семейството с обгрижващи дейности. Същото важи за по-възрастните жени, спрямо по-възрастните мъже членове на домакинството.

**Увреждания:** Хората, които са с увреждания или изпитват физически и/или психически предизвикателства и тези, които не се чувстват добре (поради старост или болест) често се грижат за други членове на домакинството, а това би означавало, повишен неплатен труд за обгрижване на други членове на домакинството.

**Класи:** Някои хора в общността ще бъдат в състояние да плащат за услуги, грижи и стоки, а други не. Например, по-богатите членове на общността могат да бъдат в състояние да плащат за електричество или да наемат местни работници в техните домакинства да помогат с готвенето и да се грижат за децата. Това ще означава, че те прекарват по-малко време в обгрижваща дейност, отколкото по-бедните домакинства.



**Разширяване на дискусията:**

**Грижа за хората – може ли тя да е заплатена?** Да, може, както заплащаме труда на наета чистачка или за детската градина. Готвенето в ресторант или трудът на медицинската сестра в болницата са примери за платен обгрижващ труд.

**Как заплатите за обгрижващ труд се съотнасят към тези на инженера или политика?** Обикновено те са много по-ниски защото обществото счита, че за тяхното извършване се изисква по-ниска квалификация и ниво на умения, въпреки че те носят много ползи за обществото. Това показва, че платената обгрижваща работа често е подценявана и зле платена, въпреки своят принос за икономиката.

**Следва ли цялата работа, свързана с грижата за хората или околната среда да бъде платена?** Не. Неплатена остава грижата за собствените деца, грижата за възрастния ни родител, защитата на обществените реки и гори.

*Бележка:* този модул не предполага, че всичкият труд по обгрижването трябва да се плаща. Стратегията е да се признае грижата за работа, тя да се намали и най-вече да се преразпредели, така че да не се концентрира само върху жените и момичетата. Важно е също така да се помисли, че дори когато е платена, работата по обгрижването е ниско платена, защото се счита, че е труд на жените и следователно, е по-малко ценен. Затова искаме платените здравни работници, домашни помощници, медицински сестри или доставчици на услуги за гледане на деца, да изкарват прехраната си с този труд – защото грижите предоставяни от тях са ценни и за хората и за обществото като цяло.

**ВРЕМЕ И РЕСУРСИ**

**ВРЕМЕ** 2 часа

**МАТЕРИАЛИ И  
РЕСУРСИ**

## Инструмент 22. Кошницата с грижи и права

### ЦЕЛИ

**Описание:** Идеята за колективната отговорност се представя чрез разпределяне на персонифицирани роли (т.е. съпруг, дъщеря, държавен служител, и т.н.) сред участниците, като има едно лице, което седи в средата – това е човекът предоставящ грижа. Демонстрира се броят на участниците, които могат да го подкрепят и да споделят грижата, така че неговите човешки права да са спазени.

**Цел:** Да се въведе идеята, че грижата е колективна отговорност, която не включва само домакинствата, но също така и частния сектор и особено държавата. Да се въведе държавата като основен отговорен субект за неравномерното разпределение на работата по обгрижването и системното неравенство между половете и несправедливостта.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

**Стъпки в използването на инструмента:**

**Стъпка 1:** Участниците избират обгрижващата грижа, например, грижа за децата, грижа за болни хора, готвене. Обучителят пита: Кои са хората, които изпълняват тази задача сега? (т.е. майката, най-голямата дъщеря). Определя се лице, което изпълнява тази роля и то се поставя в средата на кръга.

**Стъпка 2:** Около това лице се очертават четири области. Обучителят представя първите две области. Една от тях е домакинството (т.е. семейството), а другата е общността (т.е. съседи, приятели, неправителствени организации, религиозни организации, Съвет на старейшините). Участниците избират символи за двете пространства.

**Стъпка 3:** След това участниците трябва да помислят, как хората от домакинството и общността, помагат на човека в средата, като извършат избраната грижа вместо него.

**Стъпка 4:** Обучителят представя сега другите две зони около лицето, което седи в средата: едната е държавата (т.е. местната власт / общината), а другата - частния сектор (т.е. работодателят, пазари, магазини). След това от участниците се иска да мислят, как хората от държавния и частния сектор, помагат на човека в средата с избраната обгрижваща дейност. Например, в случая с държавата, това може да бъде учител, медицинска сестра, местен съветник, който е допринесъл със съоръжение за игра на децата в района. В случая с частния сектор, това би могло да бъде работодател, който е включил грижа за децата на работното място или на местен бизнес, който осигурява платени такива услуги (в този случай, водещият може да напомни, че платените услуги не трябва да заменят държавните безплатни обществени услуги, когато става дума за обгрижване, особено в бедните райони).

**Важни въпроси:****Разпитайте човека в средата за реалната ситуация:**

- Имате ли няколко или много хора, които споделят вашата задача по обгрижването?
- Хората около вас, те също ли предоставят много друга работа по обгрижване и нямат време за други дейности, които не са грижи (т.е. най-голямата дъщеря, сестрата в местната клиника)? Или могат да поемат още?

**Разпитайте човека в средата за идеалната ситуация:**

- Един идеален квадрат на грижите може да се направи чрез добавяне на повече хора, така че работата по обгрижването да стане споделена и разпределена. Кой друг може да се справи с тази задача в четирите различни области? Това ще позволи на тези, които в момента изпълняват задачата да я свършат за по-малко време / с по-малко физическо натоварване / с по-малко пари.
- Има ли някой от семейството и общността, който може да поеме повече грижи (т.е. мъже и обществени групи)? И в държавата (т.е. повече медицински сестри) и в частния сектор?

Обучителят може да заключи, че грижата е отговорност на всеки един от нас и не можем да натоварим с това един или няколко човека да вършат всичко, тъй като това е нечестно и води до нарушаване на техните човешки права.

*Съвет към учителя:* Ако на групата е интересно да научи повече за това как грижата е включена в документите по човешките права, споделете кратко резюме с тях: 187 от 194 държави са ратифицирали Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW), вкл. България. CEDAW изрично признава несъразмерната отговорност на жените в някои аспекти на грижите и въздействието, което това оказва върху техните човешки права:

*„Отговорностите, които жените трябва да носят за отглеждането на децата се отразяват на тяхното право на достъп до образование, трудова заетост и други дейности, свързани с тяхното личностно развитие. Те също така налагат несправедлива тежест върху жените ... Облекчаването на жените от някои части на домакинската работа ще им позволи да се ангажират по-пълно в живота на техните общности. Икономическата зависимост на жените от мъжете често ги лишава от вземането на важни политически решения и да участват активно в обществения живот “*

Правителствата трябва да гарантират, че отговорността за грижите не нарушава правата на жените, като в същото време се осигурява на тези, които се нуждаят от добри и качествени грижи. Много други международно договорени задължения касаещи спазването на правата на човека също са от значение.



Например, правителствата са задължени да зачитат, защитават и спазват всички права на човека, които се съдържат в Международния пакт за граждански и политически права и Международния пакт за икономически, социални и културни права "без дискриминация от всякакъв вид". Това означава, че правителствата трябва да гарантират, че жените са в състояние да упражняват своите права, като например, правото на труд, правото на участие в политическия живот, правото на социална сигурност, правото на свобода на изразяване, правото на адекватен стандарт на живот наравно с мъжете.

## Мрежи и колективно овластяване

### Инструмент 23. Моята лична мрежа

#### ЦЕЛИ

- ✓ Да се оценят последствията от изолация и чувствата в резултат на загуба на социална подкрепа.
- ✓ Да се обмисли значението на разпространената социална мрежа.
- ✓ Да се улеснят стратегиите по създаване и/или разширяване на мрежи.
- ✓ Да информира за ресурси, услуги, мрежи и алтернативни решения за подкрепа и размяна.

#### ИЗПЪЛНЕНИЕ

##### 1. Какво е мрежа?

Чрез това упражнение, участничките получават подкрепа в процеса по оценка на нуждата от социална мрежа и последствията от изолацията, които често са част от нейният опит с насилието от интимният партньор.

Участниците са поканени да помислят и дадат своите интерпретации върху това какво е мрежа. За тази цел, водещият дава на жените кълбо вълна. Всеки път когато някоя жена говори тя държи кълбото в ръцете си и по този начин се създава мрежа между жените.

Обучителят записва идеите на черна дъска или флипчарт и добавя нови идеи. Обучителят поставя ударение върху важността на мрежата от социални контакти като подкрепа срещу изолацията, която често се свързва с насилието от интимният партньор. Партньорите се запознават с последствията от изолацията и чувствата, които могат да се появят в резултат на липсата на социална подкрепа.

Физическата метафора, оформена от кълбото, което визуализира важността на мрежите, както и факта, че мрежата може да бъде изградена отново.



## 2. Създаване на собствена мрежа

Жените са помолени върху хартиеният постер да нарисуват своята подкрепяща мрежа. Обучителят оставя достатъчно време за това индивидуално упражнение и след това са поканени да споделят резултатите с останалата част от групата.

- Каква е Вашата мрежа?
- Как изградихте своята мрежа?
- Бихте ли искали по друго време от своят живот да нарисувате друга мрежа?
- Бихте ли искали да нарисувате друга мрежа за своето бъдеще?

**Мислите за .....**

- Семейство
- Съседи
- Роднини
- Съученици
- Групи със сходни интереси
- Хора, с които съм се срещнала по време на отпуск
- Членове на женска група
- Колеги (бивши колеги)
- Учители (бивши учители)

## 3. Нека да разширим своята мрежа

**Целта на този инструмент е да активизира жените да генерират стратегии за разширяване на мрежите си от социални контакти.**

Участниците са поканени да помислят и дадат идеи по въпроса „Как да разширя своята мрежа“? Първо мислят самостоятелно и записват идеите си върху цветни карти / постери. След това ги споделят с групата и цветните карти се поставят върху по-голям хартиен постер или директно се лепят в колонки на стената. След това цялата група дискутира по идеите.

Ако не се появяват никакви идеи, обучителят може да използва следните примерни предложения:

Общи идеи:

- Получаване на временна подкрепа от съответните институции / организации, които се занимават с тези въпроси
- Разширяване на социалните взаимоотношения
- Намиране на алтернативни пътища за търсене на подкрепа
- Излизане от изолация
- Срещи с хора в различен контекст
- Активиране

Специфични идеи :

- Участие в курсове или в работилници и дискуссионни срещи
- Участие в различни асоциации (тук може да се проведе кратка дискусия какви типове асоциации има и кои те познават)
- Среща на хора в пространствата, в които се движим (работа, училище, покрай децата, в парка...)
- Среща на нови хора покрай контактите, които вече имам
- Включване към групи по интереси (интернет, списания...)
- Съседи
- Семейство

След това нека всяка жена на лист хартия да запише 5 идеи как би разширила своята мрежа. Участниците след това са поканени да споделят идеята си с останалите в групата.

## ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	1,5 час
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Черна дъска или флипчарт, кълбо вълна, кафява хартия за постер, книжни постери, маркери, химикали

## Инструмент 24. Изграждане на партньорска мрежа при търсенето на работа <sup>20</sup>

### ЦЕЛИ

- ✓ Да се изследва доколко настоящата и планирана за разширяване мрежи от контакти могат да се използват при търсене на работа
- ✓ Да се тренират уменията за планиране и вземане на решение

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

#### 1. Партньорска мрежа при търсене на работа

Обучителят обяснява :

Разбира се, че имаме нужда от подкрепа след като сме си поставили голяма цел. И е важно да получим правилната подкрепа, която да ни даде енергия, фокус и оптимизъм. Не е трудно да намерим хора, които смятат, че трудовият пазар е неблагоприятен, че икономиката е в критично състояние и че нашата ситуация е

<sup>20</sup> Partly adapted from Step D / Tool 3: Networking (Source: ERGANI / Women's Centre of Karditsa)

безнадеждна. Не е необходимо да мислите по същият начин. Това не означава, че те не са прави, те могат да имат своите доказателства.

Но Вие искате да се фокусирате върху положителната страна на нещата. До всяка компания, която не се справя добре има такава, която се развива или току що стартира бизнес. Ако Вие сте преживели насилие и се оглеждате за нова работа или ново начало има много възможности пред вас. Хората започват отначало или стартират нова работа всеки ден. Вашата ситуация е уникална, и вие ще получите това, което търсите. И ще го получите по-бързо със сигурни и позитивни хора около себе си.

Чувствителна част от назначаването на работа става чрез познати и персонални контакти. Бихте искали да знаете как да създадете мрежа за информация и подпомагане усилията при намиране на работа, както и как да подходите към работодател, за да успеете на персоналното интервю.

*Създаването на мрежа от контакти* е не само приемлив и ефективен начин за намиране на работа, но може да се приложи и към ежедневието защото:

- Помага за по-лесно намиране на информация
- Създава възможности за размяна
- Води до нови отношения, нови възможности
- Разширява хоризонтите както професионални, така и персонални
- Помощ е при постигане на целите и очакванията
- Посреща нуждите от контакти
- Подобрява собствения и професионален живот
- .....
- .....

Тогава учителят дава 10 мин за работа при която използвайки получената информация по темата „Моята лична мрежа“ (настояща и тази, която е планирана за разширение) да се помисли за възможна подкрепа при търсене на работа и как могат да се използват тези контакти.

Участничките могат да ползват и таблицата от Handout да видят работните контакти в своята мрежа и дали има някъде пропуски. Учителят ги моли да включат в мрежата си от контакти хора и организации, които осигуряват подкрепа в следните сфери:

- Търсене на работа
- Морална и емоционална подкрепа
- Осъществяване на контакт
- За идеи за мозъчна атака



## 2. Активно изграждане на мрежа от контакти

Целта на създаването на мрежа от контакти е да бъдете информирани за възможна нова позиция или професионални организации, за които може да се работи. За целта трябва да се подготвите, като имате предвид следното:

- ✓ Напомнете им коя сте и къде сте се срещали
- ✓ Обяснете причината да потърсите този контакт като по този начин не позволявате на човека, с когото говорите да се опита да си представи какво искате от него
- ✓ Посочете защо сте се свързали с него (заради позицията, която заема; наясно сте с трудовия пазар; работи в сектор, от който и вие се интересувате и може би има информация за разкриване на ново работно място)
- ✓ Кратко представете себе си и квалификацията, които имате
- ✓ Бъдете конкретни за начина, по който човекът би могъл да Ви помогне (да ме представи на свои познати, които могат да ми помогнат; да го посочите като контакт за препоръка и т.н)
- ✓ Вежливо запитайте кога би било удобно отново да се свържете с него





## HANDOUT. ИЗПОЛЗВАНЕ НА МРЕЖАТА ОТ КОНТАКТИ ПРИ ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА

Име на човек или организация	Тип на подкрепата, която могат да ми осигурят	Начини, по които може да се възползвам от тази подкрепа	Начини, по които да им благодарим



## Инструмент 25. Женски мрежи и менторство

### ЦЕЛИ

- ✓ Запознаване с женските организации и жени – преживели насилие, които могат да се ползват като ролеви модели.
- ✓ Насърчаване на подкрепата между участниците извън групата, дискутиране на различни алтернативи за продължаване на груповата активност.
- ✓ Запознаване и изразяване на уважение към останалите участници.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

#### 1.Посещение или разговор

Социалният работник / учителят организира посещение на женска организация или среща с техен представител или жена – преживяла насилие и която вече е лично и икономически овластена.

Учителят насърчава дискусия, както и създаването на връзка за по-нататъшно участие в организацията или създаване на менторски взаимоотношения.

#### 2.Бъдещето на групата

Тази активност позволява на участниците да дават постигнатите резултати на групата и да вземат решение дали ще продължат срещите в този формат. (напр., за да се споделят специфични неща, които харесват с останалите участници). Попълването става анонимно и след това ги дават на учителят, който ги чете и коментира като се спира на следните въпроси:

- ✓ Има ли идеи, които трябва да се доразвият?
- ✓ Кой биха могли да бъдат те?
- ✓ Как можем да го направим?
- ✓ Има ли желание и готовност да го направите?

Учителят може да предложи присъствени срещи и онлайн контакт, например групи във Facebook, WhatsApp groups.

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	2 часа (1 част), 30 минути (2 част)
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Лист хартия

# Търсене на работа : Сигурност при търсене на работа

## Инструмент 26. Сигурността на първо място

### ЦЕЛИ

- ✓ Целта е създаване на проактивно поведение относно осигуряването на сигурност и чувстването на такава. Една от стъпките, която е необходима за осигуряване на проактивност е създаването на чувствителност относно индивидуалното ниво на сигурност на всяка жена, преживяла насилие. Различните хора по различен начин се чувстват сигурни в различните ситуации при търсене на работа, както и на самото работно място. При всички случаи жената трябва да е наясно със собственото си ниво на сигурност, за да може да си създаде правилният подход при търсенето на работа.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

**Важно :** Това упражнение не представлява някакъв обективен анализ на риска, а по-скоро субективна оценка на преживялата насилие към настоящият момент. Целта е жената да е наясно с риска, които би могла да поеме. Някои от жените могат да се чувстват много уверени при управлението на риска, а други да се страхуват да предприемат каквато и да е активност. Водещият при всички положения, в екип с останалите, които работят с жената трябва да има обективна оценка за риска при всяка една от тях при възникване на необходимост от интервенция.

#### 1. Оценка на риска

Обучителят: Важно е да оценявате значимостта на риска при търсене на работа и на самото работно място. Всяка индивидуална ситуация е уникална, но има и общовалидни практики, които могат да бъдат използвани при различни сценарии. Първата стъпка е да имате чувствителност към собственото си ниво на комфорт при обичайното търсене на работа, както и при работните ситуации.

Обучителят раздава на участниците Handout 1. В Handout 1 са изброени обичайни ситуации при търсенето на работа и на работното място. Степента на сигурност е посочена в три колони : „Чувствам се сигурна“, „Не мога да преценя“ и „Чувствам се несигурна“. Участничките имат за задача за всяко едно твърдение да посочат степента на сигурност, която е валидна за тях с „х“. Ако има липсваща ситуация, с която те са се сблъскали могат да я допълнят в ред „Други“. Тук няма верни и грешни отговори.



Обучителят оставя достатъчно време (около 10 мин) за попълване, при необходимост дава разяснения, като осигурява необходимият комфорт на участниците.

След изминаването на 9 мин, водещият предупреждава, че остава 1 минута. След като всички приключат моли всяка една от тях в отделните колони да преброи броя на отбелязванията и да си ги запише на листа.

Въпроси за дискусия:

- » Кой смята, че познаването на нивото на сигурност е полезно?
- » Кой, след като сме направили упражнението се чувства по-добре? Защо?
- » Кой се чувства по-зле? Защо?

Целта на задаването на тези въпроси е да се даде възможност на участниците да споделят своите реакции като по този начин в тях се изгражда увереност, че тези реакции са ок. Обучителят слуша внимателно и с емпатия, и дава обратна връзка, за да покаже на участничките, че те са чути. Обучителят споделя, че всички реакции са ОК и е важно участничките да са по-чувствителни към собственото си поведение и им благодари за споделянето.

## 2. Анализ на сигурността

Всеки участник в таблицата на Handout 2 поставя общият брой на отметки в отделните колони, като по този начин себеопределя нивото на сигурност в отделните случаи и записва съответно ситуацията от предходната страница, в които е посочила че се чувства най-сигурно или най-несигурна.

След като приключат с тази задача, обучителят ги моли да оставят химикалите и им обяснява, че „е важно да се идентифицират сценариите, в които се чувствате най-комфортно и тези, в които не се чувстват толкова добре. По този начин в ситуацията, в които се чувствате добре може да правите избори и да минимизирате другите, в които се чувствате в опасност“

След това пита участниците :

- По време на Вашето търсене на работа или пък в бъдеще как може да сте сигурни, че повтаряте „сигурен“ сценарий?
- По време на Вашето търсене на работа или пък в бъдеще как може да сте сигурни, че повтаряте „опасен“ сценарий?

Накрая обучителят казва : „А сега видяхте ли как успяхте да придобиете повече сила и по-смело да правите своите избори при търсене на работа, на работното място или при развитие на кариерата“.



### 3. Прилагане на тези практики при работа при търсене на работа или на работното място.

Обучителят моли участниците да работят в малки групи и да се фокусират върху това как могат да прилагат сигурните сценарии при различни ситуации. Ето някои примерни подкрепящи въпроси:

#### Партньорски мрежи

- ✓ Каква част от информацията от тази мрежа е необходима при търсенето на работа?
- ✓ Как безопасно комуникирате с другите по време на процеса ?
- ✓ Как мога да повиша нивото си на сигурност чрез мрежата ?

#### Социални медии

- ✓ Кои сайтове според Вас са най – полезни при търсенето на работа?
- ✓ Каква информация е редно да се споделя на сайта и каква – не?
- ✓ По какъв начин може да потърсиш работа без да ползваш тези ресурси?

#### На работното място

След дискусиите в малките групи, жените споделят своите резултати пред групата. Няколко съвета, които може да им даде водещият:

По отношение на **партньорската /мрежата от контакти**, чиято основна цел е създаването на контакти, а те пък са важна част от процеса на търсене на работа. Това винаги води до споделяне на информация и най-малкото на автобиографията.

#### СЪВЕТИ

- ✓ Направете си имейл, който само Вие може да проверявате. Не е добре в имейла да включвате името и фамилията си, по-добрият вариант е да ползвате инициалите си, в комбинация с цифри.
- ✓ Не обновявайте автобиографията си и не отговаряйте на имейлите си в обществени библиотеки или при приятели.
- ✓ Създайте си „безопасна мрежа“, в която включите приятел, член на семейството, съветник, и споделяйте своята онлайн активност, за да бъдат те наясно къде сте, с кого се срещата и т.н

Социалните медии, вкл. Facebook, LinkedIn, както и други портали, които свързват хората и могат да бъдат добър начин за търсене на възможности за работа и е добре да са уверите, че са сигурни.

#### СЪВЕТИ

- ✓ Потърсете в Google каква информация има за Вас. Ако видите нещо нередно или нещо, което Ви притеснява, свържете се с администратора на страницата и го помолете да я махне.

- ✓ Не публикувайте адрес и друга лична информация на публични сайтове.
- ✓ Ако използвате Facebook, LinkedIn или други публични сайтове уверете се, че това, което сте публикували е професионално и подходящо.
- ✓ Научете се как да управлявате настройките за сигурност.

**Задължения на работното място.** Най-добрата стратегия е да бъдете честен спрямо себе си и работодателя си по отношение на работната атмосфера, особено ако са проблемни за теб.

### **СЪВЕТИ**

- ✓ Предварително си разработете определени сценарии. Бъдете готови да задавате въпроси след като Ви предложат работа ,но преди да сте я приели. Убедете се, че отговаряте на очакванията на работната позиция преди да я приемете.
- ✓ Уверете се, че въпросната работа отговоря на Вашите изисквания за сигурност и ще Ви позволи да я изпълнявате възможно най- добре. (Виж Handout 2)

## ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

### **ВРЕМЕ**

35 минути (Оценка : 10 минути; Анализ : 10 минути;  
Изводи от дискусията в малките групи 10 минути;  
Споделяне: 5 минути)

### **МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ**

Хартия, химикали, Handouts.

## HANDOUT 1. СИГУРНОСТТА НА ПЪРВО МЯСТО: ОЦЕНКА НА СИГУРНОСТТА

За изброените по-долу ситуации, поставете знак **x** в зависимост от това дали в съответната ситуация се чувствате **Сигурна**, **Несигурна** или **Не може да прецените**. Ако ситуация, която вие сте преживели а не е между включените включете я на ред **Други**

Чувствам се сигурна	Не мога да преценя	Чувствам се несигурна	Ситуации
			<b>Във връзка с търсене на работа</b>
			Включване на лични данни в автобиографията.
			Включване на информация за моят трудов стаж в автобиографията.
			Споделянето на препоръки с потенциален работодател.
			Регистрация във Facebook.
			Регистрация в LinkedIn.
			Предоставяне на контактна информация по време на срещи.
			Участия в интервюта.
			Други :
			<b>По време на пътуване / придвижване</b>
			Пътуване от и до работа.
			Използване на обществен транспорт.
			Работа далече от къщи.
			Работа в близост до дома.
			Качването и слизането от колата.
			Други :
			<b>Във връзка с работната среда</b>
			Работа на нощна смяна.
			Работа в сграда с контролиран достъп.
			Работа в обществена сграда.
			Работа на открито, с много други хора наоколо.
			Самостоятелна работа в офис.
			Работа като доставчик.
			Отключване и заключване на офис, склад или заведение.
			Въвеждане на код за аларма.
			Работа с постоянно работно време.
			Работа с гъвкаво работно време, което се мени много често.
			Вдигане на телефона.
			Други:
			<b>Във връзка с взаимоотношенията на работното място</b>
			Създаване на взаимоотношения с колеги.
			Създаване на приятелства с колеги.
			Работа с някой, който познава моята история.
			Други:
			<b>Във връзка с грижата за децата :</b>
			Поемането на децата от други хора, докато аз съм на работа.
			Да оставям и прибирам децата си след като свърша работа.
			Други:
			<b>Общ сбор на X във всяка колона</b>



**HANDOUT 2**

Във всяка колона отбележете броят отметки. Имайте предвид, че сигурността е подвижно понятие. Отговорите, които давате са валидни към момента, в който ги давате.

Чувствам се сигурна	Не мога да преценя	Чувствам се несигурна
<b>Високо ниво на сигурност</b>	<b>Средно ниво на сигурност</b>	<b>Ниско ниво на сигурност</b>

От **Handout 1**, опишете ситуациите, в които се чувствате **най – несигурна** (или пък добавете свои, ако не ги откривате в описаните)

.....

.....

.....

.....

.....

От **Handout 1**, опишете ситуациите, в които се чувствате **най – сигурна** (или пък добавете свои, ако не ги откривате в описаните)

.....

.....

.....

.....

.....

Какво е най-ползното нещо, което запомнихте за сигурността след нашата среща?

.....

.....

.....

.....

.....





# Техники при търсенето на работа: анализ на трудовия пазар

## Инструмент 27. Трудов пазар

### ЦЕЛИ

- ✓ Да проучим ситуацията на трудовият пазар
- ✓ Да анализирам ситуацията критично в структурна рамка
- ✓ Да познаваме трудовите права и законодателство.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

#### 1. Трудов пазар

Обучителят обяснява основните характеристики на трудовият пазар, динамиката през която преминава. След това участниците се разпределят в малки групи и всяка група получават принтирани обяви за работа от вестници или онлайн сайтове. Обучителят дава известно време за самостоятелна работа и моли да получи отговор на въпроса „Какви са изискванията на трудовият пазар и какво ми предлага“?

След това след дискусия в голямата група.

#### 2. Трудово законодателство и права

Обучителят кани представител на синдикатите или друга съсловна организация да говори по темата и да участва в последваща дискусия. Въпросите, които могат да бъдат дискутирани : типове договори, колективни споразумения, трудови права на жените, дискриминация на работното място и т.н.

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	2 часа (1 част), 2 часа (2 част)
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Оферти за работа от медиите



## Техники за търсене на работа: CV

### Инструмент 28: Подготовка на CV

#### ЦЕЛИ

- ✓ Придобиване на умения за подготовка на CV
- ✓ Подготовка на чернова на CV, която след това може да бъде подобрена

#### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Обучителят припомня сесията, в която участниците се запознаха с подготовка на автобиография въз основа на компетенциите и обяснява, че сега ще придобият и умения за подготовка на CV, което могат да го ползват при търсенето на работа.

Обучителят накратко обяснява отделните елементи на CV, както показва и някои примерни такива. Прави следните уточнения:

- Не е необходимо прикачването на снимка, но ако се кандидатства за позиция в сферата на услугите е препоръчително. Не е необходимо да посочвате семейно положение. Не е необходимо да посочвате възраст, място на месторождение, гражданство, номер на лична карта. Ако съм им необходими, те ще си ги поискат.
- Бъдете кратки (1, максимум 2 страници при дълъг трудов стаж).
- Ако нямате голям опит, акцентирайте на преквалификации или доброволна работа.
- Ако пък не сте участвали в такива курсове, опишете трудовият си опит
- Ако сте на възраст, акцентирайте на някои лични качества, напр. че сте динамичен характер.

Обучителят раздава на участниците бланка и дава 30 минути за изработка на собствените им автобиографии. След това следна кратка дискусия, за да се уточнят съответно трудните и неясните моменти.

#### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

**ВРЕМЕ**

Поне 1.5 часа

**МАТЕРИАЛИ И  
РЕСУРСИ**

Стая с компютър, принтер handouts



## HANDOUT. ПОДГОТОВКА НА CV: ФОРМУЛЯР

### Лични данни

Име	.....
Фамилия	.....
Адрес	.....
Телефон	.....
Email	.....

- Образование (общо образователно или професионално)
- Професионален опит (трудов стаж)
- Чужди езици
- Други професионални квалификации
- Професионални умения (или лични качества)
- Интереси
- Препоръки



# Техники за търсене на работа: Интервю за работа<sup>21</sup>

## Инструмент 29. Подготовка за интервю

### ЦЕЛИ

- ✓ Запознаване с формата и целта на интервюто за работа
- ✓ Подготовка за интервю за работа и оценка на представянето

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

#### 1. Подготовка за интервю

Обучителят обяснява целта на интервюто и раздава Handouts 1, 2 and 3 като обяснява тяхното съдържание.

Интервюто е начин по който двете страни могат да се срещнат и да се запознаят един с друг. След като се приеме поканата за интервю е добре да се подготвим специално за него.

Интервюто с работодател, представител или комисия е един от начините за набиране на персонал. След като търсите работа със сигурност по някое време ще трябва да преминете през тази процедура.

Интервюто по същество е процедура за оценка от страна на работодателя, но обикновено от срещата полза имат и двете страни, тъй като интервюто дава възможност:

- на работодателя - да разграничи определени моменти от автобиографията, както и да оцени аспекти от индивидуалността на кандидатстващия.
- на кандидатстващия - за опознаване на работата и обкръжението, работодателя или ръководителя на бизнеса; да се представи и да ги убеди във възможностите си да се справи с работата.

Интервюто с работодател, представител на организацията или комисия е един от начините, по който се наема персонал. След като търсите работа трябва да сте сигурни, че в някакъв момент ще минете през тази процедура. Интервюто за подбор е всъщност процедура, в рамките на която работодателят прави своята оценка, но обикновено и помага на двете страни (работодател – кандидат) защото дава възможност на:

- ✓ Работодателя да влезе в повече детайли в някои основни моменти от CV-то, както и да оцени някои аспекти от личните качества.

<sup>21</sup> Partly adapted from Step D / Tool 2: Telephone communication - interview (Source: ERGANI / Women's Centre of Karditsa)



- ✓ За интервюираният – да има възможност да се запознае с работната обстановка, с управляващите компанията, да представи себе си по начин, по който да убеди друга страна, че отговоря на техните очаквания за позицията.

Обучителят дискутира с участниците съдържанието на раздадените от него материали и отговаря на въпроси. Съвети при подготовката за интервю:

- ✓ Типовете интервюта : по телефона, присъствено след потвърждение или по покана на работодателя с определяне на място, дата и час.
- ✓ Преди интервюто е добре да се знае : типа и големината на компанията, сектора, в който работи, името на човека, с когото ще бъде срещата, своите силни страни, максимално много информация за фирмата, да носите със себе си копие от автобиографията и мотивационното писмо, дипломи, сертификати и т.н.
- ✓ Преди интервюто – проверете външният си вид: дрехи, детайли, аксесоари, спокойствие.
- ✓ По време на интервюто – помнете да представите себе си, да подадете ръка, да седнете, след като Ви поканят, да сте готови да отговорите на въпроса относно причината да сте на тази среща, какво може да направите за компанията, каква заплата очаквате
- ✓ След интервюто запомнете да благодарите и да уточните докога да очаквате резултата от интервюто
- ✓ Най - честите грешки, които се правят са по време на представяне на интервюто : нервни сме, не сме достатъчно самокритични, сравняваме се с другите кандидати, дискутираме лични проблеми.

След това водещият може да предложи участниците да се включат в симулация на интервю.

## 2. Оценка

Водещият обяснява защо не трябва да се притесняват ако не са се справили добре с интервюто. Раздава Handout 4 и коментира с участниците как да се самооценят след интервюта и как да подобрят представянето си

## HANDOUT 1. ПОДГОТОВКА ЗА ИНТЕРВЮ

### Подготовка – Етап 1 на интервюто

ИНТЕРВЮТО ИГРАЕ ВАЖНА РОЛЯ ПРИ НАЕМАНЕ НА РАБОТА  
 Това обяснява необходимостта от подготовка. Преди да преминете към подготовката, опитайте се да отговорите на следните въпроси.

Представете си, че за първи път си търсите работа или пък досега не сте били интервюиран. Опитайте се да си представите как бихте реагирали при следните ситуации.

	ВЪПРОСИ	ДА	НЕ
1	Готова съм да се обвържа с изискванията за позицията		
2	Предварително събрах информация за бизнеса		
3	Готова съм да задавам въпроси по време на интервюто		
4	Преди интервюто се опитах да събера информация за „настоящата стойност“ на дадената длъжност		
5	Готова съм да представя от положителна гледна точка причините за напускането ми на предходната работа		
6	Готова съм накратко да представя основните доводи какво би спечелила компанията ако ме наеме		
7	Знам си слабите страни и мога да се сравня със силните си такива като омаловажа своите слабости		
8	Мога да ги убедя, че моите силни страни отговарят на изискванията за длъжността		
9	Напускаяки интервюто бих могла да преценя резултата (изхода) му		
10	Преди интервюто мога да намеря позитивните / силните си страни		

Ключ: Пребройте положителните си отговори (отговорите „ДА“)

- При по-малко от 5 отговори „ДА“: трябва да работите здраво по отношение подготовката за интервю. Това, което ще последва със сигурност ще бъде от помощ.
- Между 5-8 отговора с „ДА“: Вие сте подготвена, но има още какво да подобрявате. Трябва внимателно да прочетете следващите абзаци.
- Ако имате 8 и повече отговори „ДА“: изглежда, че сте запознати и може да се справите с интервюто. Дори и в този случай, внимателно изчетете следващата информация.

Защо? Защото по време на интервюто трябва да докажете, че сте **най-добрият** кандидат за тази длъжност.



## HANDOUT 2. ПОДГОТОВКА ЗА ИНТЕРВЮ

### Подготовка - Етап 2 на интервюто

За да се подготвите трябва да можете да отговорите на следните основни въпроси:

Въпрос 1: „Какво те искат да знаят за мен”

Въпрос 2: „Какво бих искала аз да знам за тях”

#### **1. КАКВО ТЕ БИХА ИСКАЛИ ДА ЗНАЯТ ЗА МЕН**

Те искат да знаят:

- Дали съм отговорна, енергична, усърдна, надеждна....
- Дали моята квалификация, мотиви, личност отговарят на изискванията на длъжността, както и поведението и философията на бизнеса
- Дали съм склонна да отстъпя по отношение на заплата, работно време, осигуряване и т.н

Те ще получат горепосочената информация чрез:

- а) задаване на въпроси
- б) оценка на представянето ми по време на интервюто.

С други думи, **ВПЕЧАТЛЕНИЕТО, КОЕТО СЪМ НАПРАВИЛА.**

*Въпроси, които биха могли да ми зададат*

1. Въпроси относно моята кариера / опит (предходна работа, тип работа, причина за напускане, моите планове за бъдещето и т.н)
2. Въпроси за образованието ми / допълнителни квалификации
3. Въпроси за моя личен живот (семеино положение, интереси, планове и т.н)
4. Въпроси по теми от общ интерес
5. Въпроси за самооценка

За да могат отговорите ми да звучат убедително, аз трябва:

- Да познавам силните си страни и да съм подготвена да ги представя така, че моите слабости (напр. липса на опит) да изглеждат по-маловажни.
- Да познавам изискванията на обявеното работно място, за да бъда по-убедителна в представяне на квалификацията си (рамките на правоотношението, основни задължения, допълнителни задължение и т.н)

Ето защо е необходимо да събера информация за бизнеса, както и за човека, който ме интервюира, тъй като това може да ми подсказва въпросите, които биха ме питали.

#### **Впечатление**

Впечатлението, което бих направила на интервюиращия ще играе важна роля, тъй като може да подсили или омаловажи определени моменти от автобиографията, с които той вече е запознат (от подадена автобиография, препоръки и т.н).

Впечатлението, което другите придобиват за нас идва от два типа съобщения :

- Вербално – думите, които ползваме
- Невербално – езика на тялото



Професор Алберт Мехрабиан ги разпределя в 3 основни категории:

- Външен вид: 55 %
- Глас: 38 %
- Реч

Повече от половината от съобщенията са резултат на собствената ни външност.

Трябва да обърна внимание на:

Облеклото си  
Прическа  
Грим  
Спретнатост и лична хигиена  
ВНИМАНИЕ БЕЗ  
ЕКСТРАВАГАНТНОСТИ!

Трябва да обърна внимание и на:

Тона на гласа  
Поза  
Движение на ръцете  
Различни жестова  
И разбира се, ДУМИТЕ, които  
ползвам

ДУМИТЕ, ГЛАСЪТ И ТЯЛОТО МИ ТРЯБВА ДА ИЗПРАЩАТ ЕДНО И СЪЩО СЪОБЩЕНИЕ. АКО ИМА РАЗМИНАВАНЕ С ПРИОРИТЕТ Е СЪОБЩЕНИЕТО НА ТЯЛОТО МИ!



## **HANDOUT 3. ПОДГОТОВКА ЗА ИНТЕРВЮ : СЪВЕТИ – КАКВО ТРЯБВА И КАКВО НЕ ТРЯБВА ДА ПРАВЯ**

### ***КАКВО ТРЯБВА ДА НАПРАВЯ:***

1. Бъдете точна на срещите. Преценете времето за пътуване.
2. Бъдете вежливи. Вежливостта винаги прави най-голямото впечатление.
3. Седнете удобно, като леко се наклоните напред.
4. Следете внимателно разговора. Гледейте човека, с когото разговаряте в очите (но не се втренчвайте) и му покажете, че следвате разговора.
5. Опитайте се да определите дали човекът, с когото говорите е приятелски или войнствено настроен, дали е водеща фигура или не, дали иска да насочва разговора или предпочита да слуша. Опитайте се да се съобразите с неговото желание.
6. Ако трябва да изразите несъгласие, направеше го внимателно и учтиво.
7. Знаете какво искате. Убедете човека, с когото говорите, че знаете какво търсите. Не бъдете неясна. Бъдете точна.
8. Акцентирайте на своите квалификации и как те биха отговорили на изискванията за дадената позиция, от която се интересувате.
9. Бъдете честна и отговорна. Преувеличенията и лъжите могат да предизвикат недоверие (Помнете какво сте посочили в автобиографията)
10. При възможност задавайте въпроси
11. Ако имате нужда да водите бележки за неща, които считате важни, първо попитайте за разрешение. Ето защо са Ви необходими химикалка и бележник.
12. Бъдете спокойна и уверена независимо какъв би бил резултата.

### ***КАКВО НЕ ТРЯБВА ДА ПРАВЯ***

1. Да дъвчите дъвка.
2. Да говорите бързо.
3. Да отговаряте прибързано (необходими са няколко секунди, за да организирате мислите си).
4. Никога не критикувайте другите и бившите си работодатели.
5. Да не говорите твърде много. Безцелното бръщолевене е също толкова лошо, колкото да отговаряте само с „да” и „не” на въпросите.

### ***КАКВО ИСКАМ ДА ЗНАМ ЗА ТЯХ***

Със сигурност бихте искали да получите повече информация за:

- Заплатата
- Работния график
- Осигуряването
- Придобивките
- Възможностите за обучение

Тези въпроси и най-вече договореностите по отношение на заплатата са най-деликатните моменти в цялата процедура. Това е и причината, поради която искате да знаете „настоящата стойност” на позицията и ще направите опит да поставите този въпрос в края на разговора, след като вече имате повече яснота относно намеренията на компанията към Вашето наемане.

## HANDOUT 4. ПОДГОТОВКА ЗА ИНТЕРВЮ ЗА РАБОТА: СЛЕД ИНТЕРВЮТО: ОЦЕНКА

### ПЪРВИ ВПЕЧАТЛЕНИЯ

- Какви според мен са възможностите за успех?
- Интервюто беше приятно, стресиращо, неприятно...?
- Интервюиращият беше приятелски настроен, интересен събеседник...
- Процедурата беше честна .....
- Ако ли пък не е била честна, какво трябва да се направи по различен начин и защо?
- Какви въпроси бяха дискутирани?

### МОЕТО ПРЕДСТАВЯНЕ

- Успях ли да бъда (да изглеждам) спокойна?
- Успях ли да покажа, че съм наясно с бизнеса?
- Кои теми (въпроси) успях или не бях в състояние да предскажа?
- Кои въпроси ми се сториха трудни? Защо?
- Според мен какво впечатление съм направила на интервюиращия?
- След като вече отговорих на всички въпроси по-горе дали отговорът ми на първия въпрос би бил същият?

### В БЪДЕЩЕ

- Какво научих от интервюто за своето представяне?
- Ако ми се наложи в бъдеще да мина отново същата процедура какво бих подобрила и как?

### ОБОБЩЕНИЕ

- Възможна най-бърза оценка на представянето на интервюто.
- Идентифициране на точките, които трябва да се подобрят и план как да се усъвършенстват.
- Информирание на хората, които са дали препоръки за резултата и изразете своята благодарност.
- Ако не получите позицията, вежливо запитайте защо.

### *Трудни въпроси:*

- 1) Как ще се справите с отглеждането на децата (комбинацията майчинство - заетост)?
- 2) Как се отнасяте към възможността за съвместяване създаването на семейство и трудовия ангажимент?
- 3) Въпросът с възрастта (ако влезнете на трудовия пазар на определена възраст)
- 4) Дали имате желание да работите на изпитателен срок без заплащане и осигуряване.



---

## Инструмент 30 "Асансьорна реч"

---

### ЦЕЛИ

Да подготви участничките при явяване на интервю за работа.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Всяка участничка получава Handout със съвети за „асансьорна реч“, с която може да започне интервюто. Участниците имат няколко минути, за да разгледат въпросите и след това имат 20 минути да подготвят своето представяне.



## **HANDOUT. МОЯТА „АСАНСЬОРНА“ РЕЧ**

**Здравейте, името ми е:**

---

**Търся (работа на пълен работен ден, временна работа, нова работа):**

---

---

---

**Не се интересувам от (определени индустрии, компании):**

---

---

---

**Мога да предоставя на компанията (важни умения и компетенции):**

---

---

---



## Инструмент 31. Професионален вид

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Обучителят коментира с участниците до колко е важно техният професионален вид. След като вече всички са се съгласили с това твърдение обучителят призовава към творчески подход при професионалната подготовка.

Обучителят раздава Handout и моли участниците да се разделят на групи и да започнат своите дискусии. Handout включва най-добрите практики и примери.

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	40 минути
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Handout

## HANDOUT. ПРОФЕСИОНАЛЕН ВИД

Зона	Креативни евтини идеи
<p><b>Дрехи</b></p> <p><input type="checkbox"/> уверете се, че дрехите с които смятате да отидете са чисти и изгладени</p> <p><input type="checkbox"/> ще сложа сако</p> <p><input type="checkbox"/> ще се въздържа да обуя дънки</p>	<p><input type="checkbox"/> заемам от сестра си</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p>
<p><b>Прическа / грим</b></p> <p><input type="checkbox"/> лек и изчистен</p> <p><input type="checkbox"/> ще се въздържа от силни парфюми и аромати</p> <p><input type="checkbox"/> ще се въздържа от допълнителен кич</p>	<p><input type="checkbox"/> посетете кът за гримиране в някое от търговските обекти / участвайте в безплатна сесия</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p>
<p><b>Бижута</b></p> <p><input type="checkbox"/> колкото по-малко толкова по-добре</p> <p><input type="checkbox"/> ще се въздържа от допълнителен кич</p> <p><input type="checkbox"/> чифт обеци е напълно достатъчно</p>	<p><input type="checkbox"/> посете някои от дискаунт магазините</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p>
<p><b>Обувки</b></p> <p><input type="checkbox"/> бъдете практични</p> <p><input type="checkbox"/> въздържайте се от високи платформи/ токове</p> <p><input type="checkbox"/> въздържайте се от носенето на гуменки</p>	<p><input type="checkbox"/> пазарувайте на промоция</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p>
<p><b>Чанта / папка / визитна картички</b></p> <p><input type="checkbox"/> носете нещо в себе си, което ще ви придаде организиран вид</p> <p><input type="checkbox"/> не се тревожете доколкото ви отива</p>	<p><input type="checkbox"/> заемете от приятел</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p>

## Информационно комуникационни умения

### Инструмент 32. Компютър – защо и как да го използвам

#### ЦЕЛИ

Да се научат как да ползват компютъра.

#### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Следващите три подраздела могат да бъдат отделни обучителни сесии, при необходимост (някои от участниците могат да имат вече някакви компютърни умения).

#### 1. Защо да ползвам компютър?

Важно е да разкажете на участниците успешни истории на хора, които не са били много запалени по компютрите. Обучителят трябва да подчертае колко много се е подобрила неговата работа след като е почнал да използва компютър. След цялата група изглежда следните видеа (<https://www.digitallearn.org/courses/why-use-a-computer>):

- Компютрите не са мен (Computers are not for me) – 06:00min.
- Претоварен съм (I am overwhelmed)- 05:00min.
- Как безопасно да ползвам интернет (How to stay safe) – 04:00min.

*Обучителният курс, завършва с упражнение, при което обучаемите отговарят на следните въпроси:*

- Плюсове и минуси от ползването на компютър и интернет
- Попълнете скалата на Вашите предпочитания относно доколко важно е за Вас да се научите да ползвате компютър и ( Скалата е от 1 до)
- Попълнете и скалата за степен на достоверност относно Вашата увереност, че можете да се научите да работите на компютър и да ползвате интернет (отново скала от 1 до 10)

#### Самостоятелна работа: Поставяне на цел

- Поставете си две цели, така че да можете да ги изпълните през следващите две седмици, като по този начин ще се почувствате по –уверени, че вече знаете повече неща за ползването на компютъра. Уверете се, че сте си поставили срок за постигането на тези две цели.



## 2. И така да се запознаем с компютъра

В тази сесия участниците ще се запознаят с компютъра, как да ползват миша и клавиатура. Групата изглежда следващите видео клипове

(<https://www.digitallearn.org/courses/getting-started-on-a-computer>)

- Какво е компютър (What is a computer) 02:30min.
- Мишка (The mouse) 05:30min.
- Клавиатура (The Keyboard) 05:30min.
- Портове (Ports) 01:30min.

## 3. Използване на компютър

Важно е да се уверите, че групата е запозната с материала от предходните две обучителни сесии. Групата изглежда следните видео клипове

(<https://www.digitallearn.org/courses/using-a-pc-windows-10>):

- Какво е Windows 10 (What is windows 10)
- Десктоп (Working from the Desktop)
- Файлове и папки (Files and folders)
- Как да работя с Windows (Working with windows)
- Запазване на информацията и затваряне на файлове (Saving and closing files)
- Изтриване на файлове (Deleting files)

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

#### ВРЕМЕ

#### МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ

Компютър, проектор, флипчарт, маркери





## Инструмент 33. Търсене в интернет

### ЦЕЛИ

Запознаване с основни моменти при търсенето в интернет, най-вече при търсене на обяви за работа.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

#### 1.: Търсене в Интернет: Как да търся ефективно

<https://www.techrepublic.com/blog/10-things/10-tips-for-smarter-more-efficient-internetsearching>

#### Търсене на работа

Обучителят представя основните сайтове / портали за търсене на работа в съответната страна. В следващите 30 минути всеки участник сърфира в тях и след това споделя трудностите, които е срещнал.

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

#### ВРЕМЕ

#### МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ

Помещение, оборудвано с компютър и проектор

#### ДОПЪЛНИТЕЛНИ МАТЕРИАЛИ

Power Point Презентация: WeGo\_searching Internet

<https://drive.google.com/drive/folders/0B7cuk1e6vMaJVUtnaVdUOWhERjg>

## Инструмент 34. Безопасно ползване на социалните мрежи

### ЦЕЛИ

Предложените по-долу упражнения, ще помогнат на жените, преживели насилие от интимния партньор:

- ✓ Да сърфират безопасно
- ✓ Да ползват безопасно смарт телефоните си – напр. да знаят как да изключват GPS
- ✓ Да се предпазят от вземането на кредити
- ✓ Да ползват социалните мрежи безопасно
- ✓ Да идентифицират най-важните неща, които е необходимо да направят, за да сърфират безопасно в интернет

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

#### 1. Роля и използване на социалните медии и какви ползи ни носят те (презентации)

В съвременното общество социалните медии играят важна роля в нашия живот, използваме ги, за да сме в контакт с приятелите си и да намираме нови приятели. Освен това социалните медии са и начин, по който да информираме света с какво се занимаваме чрез публикуване на снимки и видеа. Тези инструменти са много полезни, но дали не контролират живота ни твърде много? Преди години социалните медии не бяха толкова широко разпространени, но сега хората имат възможност да ги използват почти за всичко в ежедневието си. Защо хората да купуват дискове, след като имаме YouTube? Защо хората да купуват вестници след като има Facebook и Twitter? След като се събудим дори не е необходимо да ставаме от леглото, за да разберем какво се случва в останалата част на света. Всичко изглежда по-лесно с помощта на социалните медии. Но въздействието на социалните медии дали вече не става твърде съществено? Разглеждането на уебсайтове ни създава чувството на свързаност с по-широка група хора, нотова е фалшиво чувство на принадлежност. Социалната медия може да затрудни разграничаването на важните взаимоотношения в реалния свят и формалните такива, изградени в социалните медии. Благодарение на отношенията в социалните медии има риск нашите реални отношения да загубят своята стойност. Другото негативно въздействие на социалните медии е, че хората (деца, жени) стават много податливи на кибер престъпления. В социалните медии анонимното тероризиране на жертвите е много по-лесно и това би довело да дълбоки психически белези на хората, които са били обект на злоупотреба. Уебсайтовете са успешен начин за компаниите да поддържат връзка със своите

клиенти и да получават важна информация за тях, но има и негативна страна: личната информация е лесно достъпна.

Някои шокиращи факти:

- всяка качена снимка във Facebook става собственост на Facebook;
- ако веднъж харесате сайт или си резервирате ваканция чрез него, Вашите данни могат да бъдат използвани за изпращане на други подобни оферти;
- можете да бъдете следени чрез камерата на Вашия компютър;
- когато GPS на телефона е включен, Вие сте проследим на 100%.

## 2. Съвети за безопасно ползване на социалните медии (презентация)

- Изграждането на мрежи от контакти в онлайн пространството започва от момента на споделяне на информация с останалите, но има информация, която не трябва да споделяте. Защитата на тези данни може да Ви помогнат да се предпазите от кражба на идентичност и физическа безопасност. Никога не споделяйте своя осигурителен номер, дата на раждане, домашен адрес, телефон (изключение прави споделянето на служебен телефон), място на раждане.
- Сайтовете дават възможност за по-голям контрол на своите ползватели върху настройките за сигурност. Не си мислете, че трябва да приемате всички посочени настройки, които Ви дава сайта. Проверете секциите за сигурност за възможностите за ограничаване на споделяната лична информация.
- Ще качите ли своята автобиография така, че да бъде видима от всички? Може би, не. Ако го направите улеснявате крадците да попълнят заявка за кредит, използвайки Вашите данни. Ограничете споделяния професионален опит на страници като Facebook. Изтриването на архива на телефонните / онлайн разговори може да Ви предпази от неприятни минали ситуации.
- Публикуването на линкове под фалшива самоличност към заразени с вируси сайтове в страници като Facebook и LinkedIn е изключително лесно. Затова е необходимо преди отварянето на сайт да се уверите, че линкът е действително изпратен от Ваш приятел преди да го споделите или да го отворите.
- Едва ли ще поставите на входната си врата надпис „Няма ме за уикенда. Ще се върна в понеделник”. Чрез микроблогове като „Какво правиш в момента” в Twitter и останалите социални мрежи, могат да Ви накарат да споделите информация, която едва ли бихте направили публична. Внимавайте каква информация публикувате, която може да бъде използвана за престъпни цели.
- Добра идея е да проверите информацията, която има за Вас в онлайн пространството и какво виждат другите от Вашия профил в социалните мрежи. Разберете каква информация е налична за Вас, коригирайте съответно профила си, настройките, навичките. Не се тревожете, не са напразни усилията поне веднъж месечно да проверявате каква информация излиза за Вас в пространството.

- Появяването на все повече нови и нови сайтове водят до нарастване на интереса им към ползване на публикуваната от Вас информация, за да Ви рекламират или продават стоки. Каква част от информацията във Вашия профил може да бъде използвана? Проверете отново настройките за сигурност, споделяйте лична информация по подходящ начин и използвайте възможността за активно контролиране на настройките за сигурност.
- Приемането на искане за приятелство от непознати хора може да бъде опасно. Често ли го правите? При какви условия?

### 3. Викторина за безопасното ползване на социалните медии

Фасилитаторът разделя жените на екипи, в зависимост от големината на групата. Участниците имат 10 минути да дискутират помежду си какво са научили междувременно. Следва викторината, като учителят започна да чете въпросите един по един. След всеки въпрос, групите имат по 10 секунди, за да изберат кой е верният отговор. След всеки отговор, фасилитаторът записва коя група колко точки получава. Всеки верен отговор носи по 1 точка. След края на викторината, в рамките на 10 мин. всяка група има възможност да сподели мнение и да даде обратна връзка как са се чувствали. Примерни въпроси за дискусията: *Как се чувствахте? По-информирани ли сте? Научихте ли нещо ново? Ползена ли беше информацията? Защо? Има ли още нещо, за което искате да поговорим?*

### 4. Създаване на акаунт във Facebook/Twitter/Youtube

Тази дейност има две части: първо) създаване на лични профили от участничките и второ) дискусия върху това дали са забелязали нещо ново при създаване на аякаунтите си. Те трябва да могат да отговорят на въпроса : *Начинът, по който сега си създадох акаунт по – различен ли е от преди това?*

#### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	2 часа
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Компютър, проектор, Power Point, компютри, смартфони или таблети за участниците, разпечатки на презентациите

### ДОПЪЛНИТЕЛИ МАТЕРИАЛИ – БЕЗОПАСНО ПОЛЗВАНЕ НА СОЦИАЛНИТЕ МРЕЖИ

Power Point: WeGo\_socialmedia\_Eng

<https://drive.google.com/drive/folders/0B7cuk1e6vMaJVUtnaVdUOWhERjg>



## **HANDOUT. ВЪПРОСИ ВЪВ ВИКТОРИНАТА ЗА БЕЗОПАСНОТО ПОЛЗВАНЕ НА СОЦИАЛНИТЕ МРЕЖИ:**

- Има ли начин, по който може да проверите кой вижда постовете Ви?
- Важна ли е възможността да промените настройките за сигурност?
- 5-те неща, които не трябва да споделяте във Facebook са?
- Бихте ли записали на едно място в телефона / компютъра си всичките си пароли, PIN кодове, банкови сметки, информация от кредитната си карта, осигурителен номер, за да може по-лесно да ги съхранявате?
- Бихте ли споделили датата си на раждане, домашен адрес, домашен телефон в профила си в социалните мрежи?
- Какво бихте направили ако приятел Ви помоли да споделите лични данни онлайн (в скайп или чатове в социалните мрежи)?
- Длъжни ли сте да приемете настройките на сайта, в който си правите резервация?
- За какви цели биха използвали хората информацията, която споделяте във Facebook?
- Може ли някой да вземе кредит като се представи за Вас?
- Могат ли сайтовете да използват Ваша информация, за да Ви рекламират и продават стоки?
- Опасно ли е да приемете покани за приятелство във Facebook от хора, които не познавате?
- Какво трябва да включва най-сигурната парола?

## Инструмент 35. Казус : Фалшиви обяви за работа

### ЦЕЛИ

- ✓ да се покаже на жените реалната опасност от лъжливи обяви за работа
- ✓ да се научат как да различават фалшивите от истинските обяви за работа
- ✓ да им се помогне да разберат какви биха били последствията ако бъдат извикани на интервю при фалшива обява за работа

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Упражнението е структурирано в две части: първо, презентация на казуса и второ, дискусия върху него. Обучителят трябва предварително да подготви няколко фалшиви обяви за работа. Той / тя може да ги вземе от интернет, вестници или телевизионни шоу програми. Казусът може да бъде представен под формата на видео репортаж, или в писмена форма. Ако е под формата на видео репортаж, трябва да бъде прожектиран пред обучаемите. Ако е в писмена форма, обучителят трябва да го представи накратко. Друга възможност е, обучителят да раздели жените на групи и да им остави време да се запознаят с различни фалшиви обяви за работа. Дайте на участниците 10 минути за дискусия между тях. След това всяка групатрябва да представи казуса пред останалите. Упражнението трябва да завърши с групова дискусия, по време на която участниците трябва да изброят всички елементи, които подсказват, че една обява е фалшива.

<b>ВРЕМЕ</b>	20 минути
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Компютър, проектор

### ДОПЪЛНИТЕЛНИ МАТЕРИАЛИ ЗА ФАЛШИВИТЕ ОБЯВИ ЗА РАБОТА

Power Point; WeGo\_Eng\_fake job offer

<https://drive.google.com/drive/folders/0B7cuk1e6vMaJVUtnaVdUOWhERjg>

## Предприемачество

### Инструмент 36. Оценка на творческия потенциал и иновативността

#### ЦЕЛИ

- ✓ Да се насърчат жените, преживели насилие от интимния партньор да мислят творчески
- ✓ Да се оцени креативния подход и да се помогне на жената да разбере, че е готова да поеме по пътя на предприемача
- ✓ Да се подкрепи процеса на овластяване по начин, по който тези жени да излезнат от насилствената връзка и да придобият самочувствие и увереност в способностите си.

#### СЪДЪРЖАНИЕ

##### 1. Доколко съм съзидателна? Имам ли творчески подход?

Обучителят раздава на жените лист с въпросите (Handout 1) и ги моли сами да си дадат оценка, като сложат: 3 точки за отговор „винаги“; 2 точки за „понякога“; 1 точка за „епизодично“ и 0 точки за „никога“.

След това им обяснете, че ако имат:

25 – 30 точки - вие усещате, че поведението ви е творческо

20 – 24 точки – вие си мислите, че вече сте съзидателна и сте готова да продължите нататък

15 – 19 точки – усещате, че трябва да развивате в себе си творческото мислене

##### 2.Трябва ли да бъдем иноватори, за да стартираме успешен бизнес?

###### Пример : почистваща фирма

Обучителят пояснява, че да бъдем новатори не означава непременно да изобретим нещо или да разработим нов технологичен продукт! Изобретенията са само една форма на новаторството. Новаторът мисли различно, търси възможности с широко отворени очи, не се страхува да експериментира и да прилага различен подход. Иновацията в бизнеса може да приема много форми и да отговаря на редица въпроси:

**КАКВО** – обновяване на вида на продуктите и услугите, които предлагаме. Това може да е прилагане на нов подход за производство, нов цвят на продукта, нов стил, нов размер или форма.

**Пример:** А. и Л. започват да издават феминистко списание, което е единствено по рода си в страната

**ЗА КОГО** – новаторски подход към пазарната ниша. Може да сме новатори спрямо групата, която обслужваме, защото специфичните интереси и нужди на хората се променят с възрастта, етапа от живота, начина на живот, културата, доходите, вкуса, ценностите, местонахождението.

*Пример:* Х.Т. се специализира в организиране на пътувания и ваканции за хора с увреждания

**КАК** – новаторски подход към създаването и предлагането на вашата идея или начинът, по който е организиран бизнесът. Можем да променим материала за изработка на изделието ни

*Пример:* Как Японска фирма организира преместването на багажа ви в нов дом: : <http://bgkef.com/Qponec-se-premestva-da-jivee-v-drug-grad-Shte-ostanete-izumeni-kogato-viditekak-si-transportira-veshtit>

**КОГА** – новаторски подход по отношение на времето. Важни може да се окажат промяната в сезоните, цикълът на живот, внезапни критични моменти, еднократни събития.

*Пример:* агенция за машинописни услуги предлага обслужване късно вечерта и през цялата нощ, което позволява на клиенти (напр. театрални директори) да разполагат с променени документи рано на следващия ден

**КЪДЕ** – новаторски подход по отношение на пространството. Дали промяната на местоположението на бизнеса ще създаде нова възможност?

Усъвършенстването на технологиите дава възможност на хората да работят от дома си и да осъществяват дейност в места, които са на километри от клиентите им.

*Пример:* Б.А. отваря детска градина на необичайно място – в един от големите супермаркети в града

**ЗАЩО** – ако се оглеждаме ще видим редица проблеми около нас, които могат да бъдат решени чрез нашата бизнес идея. За да бъде една идея успешна, тя трябва да удовлетворява или да създава някаква потребност/нужда!

Запишете смело на лист хартия вашите идеи. Всеки бизнес произтича от някаква идея, но разбира се, не можем да очакваме, че от всяка идея може да се развие бизнес.

Обучителят разглежда заедно с участничките примера с „фирмата за почистване“, като за отговори използва Handout 2. Обучителят моли жените да запишат на лист хартия смело своите идеи. Всеки бизнес е стартирал от идея, но не можем да очакваме, че всяка идея ще се развие в бизнес.

### 3. Картографиране на идеи

Обучителят моли участничките да направят собствена карта на тяхна идея за да установят потенциала ѝ за развиване на бизнес. Ако те се затрудняват, приложете метода на „колективно обсъждане“: нека в групи по четири заедно да изберат обща идея, върху която да работят. Така ще се генерират повече идеи.





Всички идеи се записват от една участничка в група, като се приемат без начална преценка. След като се разработят идеите в групите, докладчик от всяка група представя тяхната и тя се обсъжда от всички.

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	4 часа
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Хартия и химикали



## **HANDOUT 1. ОЦЕНКА НА ТВОРЧЕСКИЯ ПОТЕНЦИАЛ И ИНОВАТИВНОСТТА – ДОКОЛКО СЪМ СЪЗИДАТЕЛНА? ИМАМ ЛИ ТВОРЧЕСКИ ПОДХОД?**

- Любопитна ли сте?** Интересувате ли се от проблемите и гледните точки на другите? Учудвате ли се защо нещата са направени точно така и защо хората постъпват точно така?
- Предизвиквате ли нещата?** Подлагате ли на съмнение предположенията, предубежденията или вече създадени мнения?
- Опортюнистка ли сте?** Използвате ли възможностите, когато се появяват? Стремите ли се да решавате проблемите и да задоволявате нуждите?
- Забелязвате ли тенденциите?** Следите ли активно промените в жизнената и работната среда? Там където живеете/работите? Забелязвате ли прогреса в новите технологии или промени в правителство/законодателство/мода?
- Поемате ли рискове?** Обичате ли да експериментирате с идеи и да гарантирате с парите си идеи, в които вярвате, дори когато другите се съмняват?
- Интуитивна ли сте?** Търсите ли логическо решение на проблемите или по-скоро разчитате на вътрешните си чувства?
- Обичате ли да се приспособявате?** Случва ли ви се да използвате идея или понятие от една ситуация и да ги приложите в друга?
- Можете ли да видите и предвидите нещата преди другите?** Стремите ли се да мислите за бъдещето повече от хората, които ви заобикалят? Мислите ли за това, как нещата биха могли да бъдат и какво биха правили хората през следващото столетие?
- Имате ли вътрешни ресурси?** Използвате ли нещата повече от един път? Справяте ли се с решаването на проблемите? Хората разчитат ли на вас?
- Вярвате ли, че сте творческа личност?** Мислите ли съзидателно? Имате ли доверие в собствените си идеи?

**ОБЩ РЕЗУЛТАТ :**



## **HANDOUT 2. ОЦЕНКА НА ТВОРЧЕСКИЯ ПОТЕНЦИАЛ И ИНОВАТИВНОСТТА: ФИРМА ЗА ПОЧИСТВАНЕ**

### **Какво ?**

- **Обществени сгради, музеи, паметници**
- **Външни градини, басейни, гаражи**
- **Детски градини и ясли**
- **Къщи за гости, хотели**
- **Блокове с апартаменти**
- **Тавани, мазета**
- **Прозорци**

### **За кого?**

- **Собственици на хотели**
- **Хора с много деца**
- **Възрастни хора**
- **Хора на почивка**
- **Строители**
- **Болни и хора с увреждания**

### **Кога?**

- **След парти/ тържество**
- **През ваканцията**
- **Преди / след смяна на дома**
- **По спешност – след наводнение, пожар, обир**
- **След строителни ремонти**
- **Веднъж в годината**

### **Къде?**

- **Селскостопанска ферма**
- **Държавни музеи**
- **Туристически хижи**

### **Защо?**

- **Идват гости**
- **Ще се местят**
- **Имотът ще се продава**
- **Хората нямат време за чистене**

## Инструмент 37. Кога идеите означават бизнес?

### ЦЕЛИ

- ✓ Да подпомогне жените, преживели насилие от интимния партньор да структурират начина, по който могат да започнат собствен бизнес

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Жизнено важно е жените да проверят своята идея, така че да не пропиляват напразно времето в разработване на нещо, което не е жизнеспособно. Обучителят предлага на участничките в обучението следните три въпроса, на които те трябва сами да си отговорят:

1. Има ли ясно изразена нужда на пазара от моята идея?
2. Мога ли аз да доставя това, което пазарът / потребителят иска?
3. Мога ли да осигуря мой продукт / услуга в необходимата форма, на необходимото място, в точното време и на подходящата цена?

Посредством следващите 3 въпросника и активности, обучителята помага на участничките да развият своята идея.

#### 1. Има ли пазар за моята идея?

Обучителят раздава Handout 1 и моли участничките да отбележат отговор на всеки въпрос в квадратчето отпред с **V** = ДА; **X** = НЕ; **?** = НЕ ЗНАМ. Обяснява им, че когато имат знак **?** трябва да направят повече проучвания по тази точка, преди да продължат да развиват идеята си. Ако някъде имат **X** – трябва отново да премислят идеята си и да потърсят алтернативи.

#### 2. Мога ли да доставя това, което пазарът/ потребителят иска?

Обучителят раздава Handout 2 и моли участничките да отбележат отговора си на всеки въпрос в квадратчето отпред с **V** = ДА; **X** = НЕ; **?** = НЕ ЗНАМ. Кажете им, че: Ако някъде има знак **X** трябва да се запитат дали си заслужава да продължат нататък. Ако има отговор с **?**, трябва да пороботят по тази точка повече за да видят дали и как ще могат да доставят това, което искат потребителите.

#### 3. Как мога да стигна до своите клиенти?

Обучителят раздава Handout 3 и моли участничките да отбележат отговора на всеки въпрос в квадратчето с **V** = ДА; **X** = НЕ; **?** = НЕ ЗНАМ. На този имат етап може да имат доста отговори със знак?: това ги насочва къде трябва да пороботят още. Ако 5 или повече **X** трябва да се запитат – защо? Дали е само въпрос на време да получат информация или това е трудно и даже невъзможно да стане? Ако последното е вярно – може би не трябва да продължават с тази идея на този етап. Вместо това да преразгледат уменията и идеите си и потърсят друго решение.

### ТИМ ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

<b>ВРЕМЕ</b>	4 часа
<b>МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ</b>	Хартия и химикали



## HANDOUT 1. КОГА ИДЕИТЕ ОЗНАЧАВАТ БИЗНЕС? ИМА ЛИ ПАЗАР ЗА МОЯТА ИДЕЯ ?

- КОИ ще бъдат моите потребители? Какви са техните характеристики?
  - o Възраст, пол, етническа група
  - o Професия/занятие
  - o Социална група/класа
  - o Местност/област
  - o Специфични изисквания
  - o Честота на продажбите
  - o Друго .....
  
- Може ли моят продукт/услуга да бъде конкурентоспособен? Поради какви причини клиентите ще изберат моя продукт/услуга?
  
- КОЛКО ще спечеля? Достатъчно ли е това? Готови ли са моите потребители да платят тази цена?
  
- КАКВА е големината на моя пазар? Има ли достатъчно хора, които биха пожелали и платили за моя продукт/услуга?
  
- Ще имам ли повече клиенти в бъдеще?
  - o Ако ДА, на каква основа .....
  - o Ако НЕ, защо? .....
  
- Би ли могъл моят продукт/услуга да бъде адаптиран и продаден в друга област, на други пазари? Къде? .....



## **HANDOUT 2. КОГА ИДЕИТЕ ОЗНАЧАВАТ БИЗНЕС?: МОГА ЛИ ДА ДОСТАВЯ ТОВА, КОЕТО ПАЗАРЪТ/ ПОТРЕБИТЕЛЯТ ИСКА?**

- Ще трябва ли да наема някого, за производството на моя продукт/услуга? Ако ДА, познавам ли някого, който може да помогне?
- Колко часа/дни седмично ще се нуждая от помощ?
- Зная ли какъв вид трудов договор е най-подходящ и какви са правните задължения, които той ще наложи?
- Колко ще ми струва наемането на този човек?
- Тази цена отразена ли е в цената на моя продукт/услуга?
- Познавам ли доставчиците, които ще ми бъдат нужни, къде се намират, какво е качеството и цената на техните материали в сравнение с тези на конкурентите?
- Включена ли е цената на доставките в цената на моя продукт/услуга?
- Зная ли от каква апаратура се нуждая, къде мога да я намеря и колко ще ми струва?
- Стойността на амортизациите и поддръжката на апаратурата включени ли са в моята цена?
- Зная ли от какви помещения ще имам нужда и колко ще ми струва наемането им?
- Колко ще ми струва регистрирането на бизнеса?
- Колко пари ще ми трябват за да поддържа бизнеса през първата година?
- Колко пари имам в момента за да започна този бизнес?
  - o Още колко ми трябват?
  - o От къде ще намеря тази сума?



### **HANDOUT 3. КОГА ИДЕИТЕ ОЗНАЧАВАТ БИЗНЕС?: КАК МОГА ДА СТИГНА ДО СВОИТЕ КЛИЕНТИ?**

- Зная ли как и къде моите потребители купуват подобни продукти/услуги в момента? **КЪДЕ?**
- Зная ли дали моите потребители вече са контактували с други пазари или организации? **С КОИ?**
- Установила ли съм вече контакт с потребители, които са казали, че ще купуват от мен? **КОЛКО?**
- Зная ли как ще достигна до по-широк кръг от моите потребители? **ПО КАКЪВ НАЧИН?**
- Мога ли да осигуря доставките с мой собствен транспорт? **КАК?**
- Ще трябва ли да се свържа с външна фирма? **С КОЯ?**
- Мога ли да използвам дистрибуторската мрежа на друга фирма? **КАК?**

## Инструмент 38. Как да създам (социално) предприятие

### ЦЕЛИ

- ✓ Да се предостави лесен за ползване инструмент, който би помогнал последователното превръщане на идеята в бизнес.

### ИЗПЪЛНЕНИЕ

Предложеното упражнение има за цел да надгради над знанията и уменията, придобити от две упражнения. Препоръчва се да се мине към това упражнение след като жените твърдо са заявили своето желание да станат предприемачи.

Обучителят раздава Handout и обяснява на участничките подхода на 10-те стъпки за развитие на бизнес компания, включително. и социално предприятие.

Инструментът е универсален за всеки, който би искал да създаде свой собствен бизнес стъпка по стъпка, за да избегне риска от забравяне на някоя важна стъпка и фатално да обърка цялото действие.

### ВРЕМЕ И РЕСУРСИ

#### ВРЕМЕ

#### МАТЕРИАЛИ И РЕСУРСИ

Handout





## **HANDOUT. СЪЗДАВАНЕ НА (СОЦИАЛНО) ПРЕДПРИЯТИЕ: 10 СЪПКИ В СЪЗДАВАНЕТО НА (СОЦИАЛНО) ПРЕДПРИЯТИЕ**

**Съпка 1:** Тествайте вашата бизнес идея: имам ли правилните бизнес умения? Помислете за това, кой ще купи вашия продукт или услуга. Каква е ползата за купувача и колко ще плати? Помислете как вашият продукт / услуга ще повлияе положително на обществото и как ще го ползва вашата целева група. Каква е дългосрочната цел на бизнеса?

**Съпка 2:** Идентифицирайте целевия пазар и клиенти. Определете вашите конкуренти и как да ги конкурирате ефективно.

**Съпка 3:** Какви са вашите бизнес изисквания? Обмислили ли сте най-доброто място за ситуиране на бизнеса? Идентифицирайте вашите основни изисквания към оборудването и разходите. Колко служители ще трябва да се наемат? Може ли вашата бизнес идея да се възползва от новите технологии? Например, от онлайн продажби?

**Съпка 4:** Какви са вашите инвестиционни нужди? Идентифицирайте начини за финансиране на вашия бизнес. Потърсете финансова подкрепа в т.ч. от държавни институции. Потърсете съвет от други източници на подкрепа, например, банки, кредитни съюзи, микрофинансиращи организации, подкрепа от семейството, други небанкови финансови организации.

**Съпка 5:** Каква е най-добрата правна форма за вас? Научете повече за правната рамка на СП във вашата страна / регион; какъв тип компания, ще ви позволи да се постигне найдоброто качество на услугите / продукта.

**Съпка 6:** Разработете промоционален план: как ще представите вашия продукт или услуга? Кой и къде е вашият целеви пазар (местен, национален, международен)? Какви канали на дистрибуция ще използвате?

**Съпка 7:** Намерете подходящите партньори и хората, с които искате да работите.

**Съпка 8:** Управление на риска: стартирането на бизнес е голяма съпка. Новият бизнес може да бъде вълнуващо събитие, но също така, той може да бъде рискован. За някои това означава да рискуват лични спестявания и сигурна работа. Идентифицирайте риска, с който може да се сблъскате.

**Съпка 9:** Напишете вашият бизнес план - той е от основно значение за успеха на бизнеса. Това е ключът към правене на нещата да се случват. Завършеният бизнес план може да се използва като оперативен инструмент, който ще помогне да управлявате **вашият бизнес ефективно**.

**Съпка 10:** Отглеждане и постепенно разрастване на вашия бизнес.

## Приключване и оценка

### Инструмент 39. Оценка – фокус групи

#### ЦЕЛИ

- ✓ За оценка на обучителните пътеки с цел събиране на информация за силните, слабите страни на методологията и изработка на препоръки към участниците в обучението.

#### СЪДЪРЖАНИЕ

Фокус група трябва да се организира в края на всеки обучителен модул.

#### **Какво представлява инструментът за оценка в този проект?**

Инструментът е съставен от четири твърдения, които във формуляра са наречени Основни твърдения. Всяко от тях е резултат от опита на партньорите по проекта. Въпросите, които следват всяко от твърденията са в резултат от практиката и отговорите би трябвало да имат позитивно влияние върху целия проект. Процесът по провеждане на фокус групата окуражава участниците да посочат силните и слабите страни по трите основни твърдения. Инструментът е добре да включва и препоръки от жени, преживели насилие от страна на интимния партньор.

#### **Как работи инструмента?**

Работата по всеки от избраните модули от наръчника трябва да завърши с организиране на фокус група, в която социалният работник фасилитира дискусия, използвайки въпроси, свързани с основните твърдения. Три фундаментални принципа са заложиени в процеса на работа, а именно:

- ✓ Доверие и сигурност, които са в основата на честния дебат.
- ✓ Желание за експериментиране, приемане на предизвикателства в процеса по промяна и постигане на определен резултат.
- ✓ Ангажимент за следване на процеса от оценка към реализация и преглед, формиране на непрекъснато упражняване на уменията по оценяване и самоанализ. При изпълнението на това упражнение групата се окуражава да направи крачка назад към индивидуално отразяване и възприемане на основни твърдение преди да премине към колективна оценка на това как реагира групата на насилие от страна на интимния партньор. Този инструмент изисква ангажимент от групата, достатъчно време за провеждане на дискусията, приемане на откровеното говорене като принцип, както и задължението на всички присъстващи да изпълняват приетите решения.

**Каква е целта на инструмента за оценка?**

Инструментът би подпомогнал представянето на информацията в по-удобен за възприемане начин, отразяващ самостоятелните размисли и оценка на участниците. След като се мине през всички основни твърдения можем да сме сигурни, че участничките са взели своето информирано решение по въпросите предмет на този проект.

**За кого е предназначен инструментът?**

Инструментът за самооценка е предназначен за социалния работник и консултанта, работещ с преживелите насилие от интимния партньор. Инструментът би могъл да бъде използван за самостоятелна работа, но също така може да бъде и част от груповата активност при наличие на доверие и сигурност между партньорите.

**Как да се използва инструментът?**

Инструментът изисква около 1,5 часа за попълване. Оптималната група участници е малка (10 човека максимум). Социалният работник представя всяко основно твърдение самостоятелно, като подпомага дискусиата с подкрепящите въпроси. Подкрепящите въпроси могат да бъдат представени заедно или един по един. Важното е да накарате участниците да мислят за своите силни и слаби страни във връзка с изказаното основно твърдение, да окуражавате даването на предложения за конкретни действия за промяна на рамката, в която стартира дискусиата.

**Бележки към фасилитатора:**

- Опитайте се да съберете предложения от страна на участниците и ги опишете в раздел „Препоръки“ във финалната част на този наръчник (добре е да ползвате копия за всяка отделна фокус група )
- Опитайте се да споделяте и сравнявате резултатите с фокус групите на други фасилитатори, които използват същата методология

**ВРЕМЕ И РЕСУРСИ****ВРЕМИ****МАТЕРИАЛИ И  
РЕСУРСИ**



## HANDOUT

**Основно твърдение 1** Активностите по овластяване, в които бях включена ми помогнаха да развия нови умения

**Групова дискусия:**

- Смятате ли, че имате възможности за намиране на работа?
- Наскоро правили ли сте планове за нови житейски проекти?

**Какво излезе от дискусията?**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

**Какво трябва да се подобри**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

**Препоръки**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

**Основно твърдение 2** Промених възприятието за себе си и своя потенциал

**Групова дискусия:**

- Чувствате ли се по-уверени по отношение на личните и професионалните си умения? Мислите ли, че имате достатъчно сила да направите промените, за които си мечтаете?
- Мислите ли, че има хора, които биха Ви помогнали при нужда да направите промените?

**Какво излезе от дискусията?**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

**Какво трябва да бъде подобро**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

**Препоръки**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

**Основно твърдение 3** Икономиката не се гради само върху пари, но и неплатеният домашен труд е неразделна част от нея.

**Групова дискусия**

- **Защо неплатеният домашен труд трябва да се взима предвид като говорим за икономика и платена работа?**
- **Как неплатеният домашен труд се отразява върху живота на жените?**

**Какво излезе от дискусията?**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

**Какво трябва да бъде подобро**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

**Препоръки**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_



**Основно твърдение 4** Икономическата независимост е надежден инструмент за излизане от насилствената връзка.

### Групова дискусия

- Мислите ли, че имате капацитет да постигнете икономическа независимост?
- Мислите ли, че можете да оцените своят капацитет и възможности?

### Какво излезе от дискусията?

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

### Какво трябва да бъде подобро

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

### Препоръки

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_

## АНЕКС : КАЗУСИ

### Гърция, Женски Център Кардица: Изграждане на местна мрежа за подкрепа на жени, преживели насилие от интимния партньор в Кардица

#### Въведение

Създаването на мрежа е система от принципи и действия, използвайки новите форми на колективно действие и интервенция. Това дава възможност за посрещане на социалните и икономическите нужди на нашето общество на по-динамична база.

Women's Center of Karditsa (WCK), в рамките на проект WEGO! Project, създаде регионална мрежа от партньори, с основната цел да даде възможност на жените, преживели насилие от интимния партньор да получат възможно най-добрата подкрепа. Основният аргумент за създаването на мрежата, както за WCK, така и за останалите партньори е осигуряването на условия за постигане на финансова стабилност, тъй като това е един от основните начини за тези жени, за да излязат от насилствената връзка.

#### Две основни посоки на развитие следва създадената от WCK мрежа:

1) Да информира заинтересованите страни от местната общност и да повиши осведомеността по отношение на въпроса с подкрепата, която всеки един от тях може да окаже на жените, преживели насилие. Първоначално това се отнася за жените, взели участие в дейностите по проект WE GO! Project.

2) Разработка на план за действие, който включва:

- Подбор на услугите, които всяка организация (поканена от WCK) в зависимост от експертизата и опита си може да осигури на жените.
- Писмен или устен контакт на Директора на WCK с човека, управляващ съответната организация.
- Информативна първа среща за представяне на проект WEGO! и предложение за действията в които двете организации могат да си взаимодействат.
- Споразумение за осъществяване на общи и допълващи действия.
- Създаване на проектни екипи за изпълнение на решенията от споразуменията.
- Подписване на протокол за сътрудничество от официалните представители на двете организации, описващ основните дейности.

В резултат на проведената активна работа от страна на WCK избраните организации са Агенция за развитие на Кардица (Development Agency of Karditsa), Кооперативна Банка Кардица (Cooperative Bank of Karditsa), Interamerican – местен филиал, Камара на Кардица, местен офис на Manpower, Училище за учене през



целия живот към Солунски Университете (Lifelong Learning School of the University of Thessaly) и регионална мрежа на Гръцката Радио Телевизионна Компания (Hellenic radio television).

### **1) Организация за развитие на Кардица (Development Agency of Karditsa - AN.KA)**

Основният фокус на организацията е върху изграждането на капацитет и овластяване на представители на местното население, най-вече на хора с увреждания, и предотвратяване на социалното им изключване. Програмите и проектите са разработени по начин, който осигурява интегриран подход за регионално развитие.

1) В рамките на проект WEGO! на жените, с които WCK работи в посока овластяване за постигане на финансова независимост в областта на социалната икономика, ANKA поема ангажимент да подsigури експертна помощ в посока на :

- услуги за създаване на бизнес план
- подкрепа за създаване на социално предприятие
- подкрепа за промотиране на бизнеса, предоставяните услуги и произвежданите продукти.

2) В рамките на по-широко сътрудничество, WCK си сътрудничи и с Europe Direct Information Center of Karditsa по въпроси на европейските политики.

3) Сътрудничеството между страните ще продължи и след приключване на проекта.

Двете организации подписаха протокол за сътрудничество.

### **2) Кооперативна банка Кардица**

Кооперативна банка Кардица е първата етична банка в Гърция по подобие на банка Etica в Италия, бразилската “Banco Palmas” и “Grameen Bank” в Бангладеш.

Това дава на Банката силно конкурентно предимство и уникални предимства за членовете ѝ.

WCK и Банката разписаха протокол за сътрудничество, според който :

1) Кооперативна Банка Кардица, след оценка на предоставените бизнес планове, приема да осигури:

- Финансиране от € 1,000 to € 25,000
- Изплащане в срок от 3 месеца до 5 години
- Плащането на вноските може да започне до 6 месеца от получаване на финансирането
- 10% отстъпка при оценка на документите за отпускане на финансирането

2) В допълнение, с цел улесняване достъпа на жените до финансиране:



- „Гъвкаво оценяване “на кредитната история на всяко предложение
- Без изискване на обезщетение при отпускане на финансирането
- „Ускорен“ процес

3) Сътрудничеството ще продължи след приключване на проекта.

### **3) Interamerican, филиал Кардица**

Interamerican е частна застрахователна компания с национално покритие. В рамките на своята Корпоративна Социална Отговорност, компанията ще организира съвместно с WCK в рамките на проект WE GO!, кампания за повишаване на обществената осведоменост по темата за жените, преживели насилие от интимния партньор.

Сътрудничеството между двете организации ще продължи и след това. Двете организации подписаха протокол за сътрудничество.

### **4) Камара на Кардица**

Камарата на Кардица е регистрирано публично юридическо лице с 3500 члена. Задачата на камарата е „да защитава“ търговията, занаятчийството, промишлеността в региона на Кардица. Общите действия на Камарата и WCK са в посока създаването на връзка между жените, преживели насилие от интимния партньор и работодатели, посредством онлайн платформа за комуникация между двете страни. Чрез тази платформа :

- Работодателите ще могат да обявяват свободните работни места,
- Жените ще могат да качват свои автобиографии (анонимно, идентифициране чрез код „кой кой е“)

В рамките на проекта ще се осъществят и дейности по информиране на членове на камарата по темата. След приключване на проекта, сътрудничеството ще продължи. Подписан е протокол, който определяне рамките на бъдещото партньорство.

### **5) Местен клон на Manpower, OAED**

OAED е държавна организация, която функционира на национално ниво с клонове в главните градове на всяка префектура.

Дейностите на OAED's накратко са следните:

- Насърчаване на заетостта
- Работа със социални и местни организации по различни регионални програми за насърчаване на заетостта
- Насърчаване на адаптивността, както на работниците, така и на работодателите с цел запазване на заетостта



- Управляване на онлайн портал “Предлагане и търсене на Работа“ на национално ниво
- Управляване на мрежата EURES “Job offer and demand” за позиции на ниво ЕС

Чрез специално създаден линк на сайта на WCK, жените посещаващи сайта могат да се информират за свободни работни места в цялата страна.

#### **6) Училище за учене през целия живот към Солунския Университет (Lifelong Learning School of the University of Thessaly)**

The Lifelong Learning School of the University of Thessaly, в партньорство с членовете на академичната общност (основно преподаватели и изследователи) разработва, организира и въвежда поредица от курсове за учене през целия живот и дистанционно учене, образователни програми в различни научни области за придобиване на специфични и иновативни умения. Центърът е публична организация.

WCK потвърди това сътрудничество чрез подписване на протокол за сътрудничество, основно в рамките на проект WEGO! като и след това двете организации ще продължат да работят заедно . Това желание е документирано чрез подписания протокол.

#### **7) Гръцка Радио и Телевизионна Компания, Регионална мрежа Солун**

ERT е държавна информационна мрежа с обхват в цялата страна. WCK постигна споразумение с регионалната мрежа за сътрудничество между двете организации по време на проект “WE GO!” за организиране на информационна радио кампания за повишаване на осведомеността по въпросите за насилието над жени.

ERT пое и специалния ангажимент да разпространи информация за дейностите и резултатите постигнати от проект WEGO!. Получено е официално разписано писмо от директора на регионалната мрежа за потвърждение на поетия ангажимент. Подписан е и протокол за сътрудничество за в бъдеще.