

# АССТ

Anti-racism & Civic  
Courage Training

## НАРЪЧНИК

# АССТ

Разработен от:

Comparative  
Research  
Network:

 **Perspekt**  
INITIATIVE

 **Crossing Borders**

 Stowarzyszenie  
**Dla Ziemi**

 **imagina**

 АСОЦИАЦИЯ  
ЗА БЕЖАНЦИ  
И МИГРАНТИ  
БЪЛГАРИЯ  
ASSOCIATION  
ON REFUGEES  
& MIGRANTS  
BULGARIA



# Отказ от отговорност

*„Финансиран от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са само на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). Нито Европейският съюз, нито EACEA могат да носят отговорност за тях.“*



**Co-funded by  
the European Union**



Comparative  
Research  
Network:



Stowarzyszenie  
Dla Ziemi



Perspekt **imagina**  
INITIATIVE

# Въведение

## Проектът

Проектът Антидискриминация и обучение по гражданска смелост (АССТ) е съвместна инициатива, насочена към справяне с дискриминацията и расизма чрез образование и обучение. Проектът се координира от Мрежата за сравнителни изследвания (CRN), базирана в Берлин, Германия, и включва няколко ключови партньора, включително Crossing Borders в Копенхаген, Дания; La Asociación de Desarrollo Social Participativo IMAGINA в Алопа, Испания; Perspekt Initiative в Хамбург и Берлин, Германия; Stowarzyszenie "Dla Ziemi" в Люблин, Полша; и Асоциацията на бежанците и мигрантите в България (АРМ-БГ) в София, България. Целта на проекта АССТ е да разработи и приложи учебна програма за антидискриминационно обучение, съобразена със специфичните нужди на различните общности във всяка участваща страна.

Основната цел на проекта АССТ е да насърчи по-приобщаващо общество, като предостави на участниците знанията, уменията и гражданската смелост, необходими за предизвикване и борба с дискриминацията в ежедневието им. Учебната програма, разработена като част от този проект, е предназначена да ангажира участниците в критичен размисъл, диалог и практически упражнения, които се занимават с различни форми на дискриминация, включително тези, основани на раса, етническа принадлежност, пол и социално-икономически статус. Като включва участници от различни среди, проектът се стреми да създаде пространства за споделено учене, съпричастност и действия срещу дискриминацията.

## Наръчникът

Наръчникът съдържа важните продукти и знания за проекта АССТ:

- Оценка на нуждите, проведена в началото на проекта за разработване на подходящи инструменти и методи.
- Учебната програма, нашият основен работен инструмент
- Част за оценка и препоръки за политики, за да се отрази цялата свършена работа и възможни бъдещи развития.

# Съдържание

## Оценка на нуждите

1. Преглед
2. Методи
3. Референции
4. Описания на държави
5. Източници
6. Анализ на експертни интервюта с партньорски организации
7. Практики и интервенции
8. Заинтересовани страни и партньори в областта на борбата с дискриминацията
9. Целева група за обученията по АССТ

## Учебна програма: методи, практики, и упражнения

## Оценка и политика

## Препоръки

1. Въведение
2. Учебна програма на АССТ на практика
3. Адаптиране към местния обществен контекст
4. Препоръки за учителите на АССТ
5. Препратки

# Оценка на нуждите

## Преглед

Този доклад представлява първоначалната оценка на резултатите на АССТ. Чрез оценка на извършеното, ние получаваме преглед на проблемите на дискриминацията, които трябва да бъдат разгледани от учебната програма в местните обучения. Освен това получаваме информация за контекста, в който партньорските организации са работили с антидискриминацията, което ни позволява да включим техния опит в окончателната учебна програма. Ние финализираме доклада, като предлагаме целеви групи за местните АССТ обучения въз основа на опита и проблемите от местните райони. Ето защо този доклад предоставя преглед на статуквото на партньорството по въпроси, свързани с дискриминацията, приложими в местните населени места: - антирасистки практики и приложими методи, - свързани партньори и заинтересовани страни, участващи в дейностите, насочени към проблемите, свързани с дискриминацията, - целеви групи за антирасистки интервенции

## Методи

### 1. Изследване на документи, оценяващи резултатите

Всички партньори проведоха проучване, за да формулират актуалното състояние на дискриминацията в тяхната страна и регион, включително на най-големите малцинства в съответната държава, групи (не само малцинства), страдащи най-много от дискриминация и расизъм, статистически данни за дискриминационни и расистки престъпления и случаи. Допълнително съществуващите антидискриминационни интервенции в партньорските населени места бяха оценени. Тук беше отделено специално внимание на информацията за регистрите/мониторинговите дейности на дискриминационни, расистки прояви.

#### 1. Целеви Интервюта

Прведохме целеви интервюта, насочени към проблема, с представители на всяка партньорска организация. Прведохме комбинация от двойни интервюта, т.е. с двама представители, и единични интервюта с един представител, според наличността. С двойките интервюирани партньори проведохме двойни интервюта. При този метод на интервюиране, разговорът между участниците в интервюто по въпросите и темите става част от материала, което добавя дълбочина към анализа (Morgan et al. 2016).

### Използвано е следното ръководство: Ръководство за (диадични) интервюта

За разлика от индивидуалните интервюта, интервютата по двойки обикновено се провеждат по такъв начин, че аз ви задавам въпроси, които можете да обсъдите един с друг. Вие сте свободни да коментирате отговорите на другия и да обсъждате помежду си, ако не сте съгласни или намирате нещо друго за важно. Започваме с въпрос за вашата организация.

**Част 1: Линии на конфликт 1.** Какви са линиите на конфликт във вашата организация? (Започнете отворени за всички конфликти, насочете се към проблеми с дискриминацията, ако отговорите се отклоняват силно от темата на АССТ) **2.** Какви са конфликтните линии във вашата мрежа? **3.** Какво представляват конфликтните линии в обществото?

# Оценка на нуждите

## Методи

**Част 2: Интервенции** 4. По какъв начин вашата организация се намесва в обсъжданя конфликтни линии\* във вашето общество? (Назовете конфликтите, засегнати от интервюираните в 1.-3.)

5. Доколко организациите във вашата мрежа се намесват в тези конфликтни линии\*? (име конфликтите, разгледани от интервюираните в 1.-3.)

**Част 3: Целеви групи** 6. След това интервю имате ли идея за възможна цел групи за обучението по АССТ във вашата страна? Какви са те? (Попитайте дали не е било повдигнат в предишния поток на разговора)

## 2. Кодирание на материала за интервюто

Следвайки метода за тематичен анализ (Fereday and Muir-Cochrane 2006), нашите беше направен анализ от стенограми от интервюта, за да се даде възможност за идентифициране на всеобхватни теми, които улавят феномена на дискриминацията и интервенциите срещу него в населените места на партньорите. За целта използвахме кодиране, което присвоява значение на част от текста (напр. дума, изречение, фраза или абзац) с помощта на етикет (обикновено една или няколко думи, като "целеви групи", "Интервенции по собствени организация", "конфликти в обществото"), която най-добре представя текста. Кодирахме цялото интервю преписи със смесица от дедуктивно кодиране, което означава , т.е. интерпретира необработени текстови данни за разработване на концепции, теми или модел на процес чрез интерпретации, базирани на данни (Томас 2006; Boyatzis 1998; Corbin and Strauss 1990 цитиран от Chandra и Cheng 2019:102) и индуктивно кодиране, което означава, че се ръководи от изследователски въпроси, хипотези и предположения (Thomas 2006; Scheunemann et al. 2015; Фердей и Мюър-Кокрейн 2006; Bazeley and Jackson 2013 цитиран от Chandra and Cheng 2019 ) (вж. Chandra и

Cheng 2019: 91 ff. за подробно описание на методите за кодиране).

Първият кръг на кодиране беше направен дедуктивно, за да се позволи включването на интервюирания движени теми в анализа. Вторият кръг е кодиран индуктивно, за да се гарантира Включени са теми, предназначени за плана за развитие на учебната програма и обучението. Индуктивното кодиране се основава на следните изследователски въпроси:

### Изследователски въпроси: Конфликтни линии и групи

Кои групи са в конфликт помежду си?

Каква е ролята на властта в контекста във всеки случай и какви са последиците?

Кои конфликти и групи се споменават във връзка със страната или националното общество?

Във връзка с организацията?

### Интервенции

По какъв начин партньорските организации се намесват в обществените проблеми на дискриминацията и расизъм?

# Оценка на нуждите

## Методи

### Заинтересовани страни и целеви групи

Кои видове организации участват в тези интервенции?

До каква степен партньорите работят със заинтересовани страни, които активно работят в областта на антидискриминацията? Кои целеви групи в близост до партньорите биха спечелили от обучението по АССТ?

Въз основа на кодовете създадохме преглед на - конфликтни линии и проблеми, свързани с дискриминацията в населените места, - практики и интервенции, провеждани от партньорите и техните мрежи - заинтересовани страни и целеви групи, подходящи за насочване и противодействие на дискриминацията в населените места. Организационни въпроси бяха включени само в кодирането и анализа, по отношение на тяхната позиция в обществените конфликти. Освен това конфликтите в организациите бяха анонимизирани чрез обобщаването им в преглед на доминиращите теми във всички организации.

## Референции

Boyatzis, Richard E. Трансформиране на качествена информация: Тематичен анализ и разработване на код. Sage, 1998 г.

Чандра, Ю., Шанг, Л. (2019). Индуктивно кодиране. В: Качествени изследвания с помощта на R: систематичен подход. Springer, Сингапур.

[https://doi.org/10.1007/978-981-13-3170-1\\_8](https://doi.org/10.1007/978-981-13-3170-1_8)

Fereday, J. и Muir-Cochrane, E. (2006). Демонстриране на строгост с помощта на тематичен анализ: хибриден подход на индуктивно и дедуктивно кодиране и разработване на теми. Международен журнал за качествени методи, 5 (1), 80-92.

<https://doi.org/10.1177/160940690600500107>

Морган, Д. Л., Елиът, С., Лоу, Р. А. и Горман, П. (2016). Диадичните интервюта като инструмент за качествена оценка. American Journal of Evaluation, 37 (1), 109-117.

<https://doi.org/10.1177/1098214015611244>

# Оценка на нуждите

## Описания на държави

### Германия: Общ преглед на ситуацията

Германия е миграционна страна: Над една четвърт (27,3 %) от населението на Германия има миграционен произход (BAMF 2022), което означава, че имат собствен миграционен опит или поне един родител, който е мигрирал в Германия. Повече от половината от тази група са германски граждани, а малко под две трети сами са имигрирали в Германия (id.). Докато Турция, Гърция, бивша Югославия и Италия формираха най-големите мигрантски групи в миналото, днес първите три страни, изпращащи нова миграция, са Украйна, Румъния и Полша (Statista 2023). Делът на лицата, имигриращи от европейски страни, е 63,8 процента през 2021 г. (2020: 69,1 процента), включително 46,7 процента са хора от държави-членки на ЕС (без Обединеното кралство).

Като миграционна страна с нарастващ приток на имигранти антирасизмът е в основата на борбата с дискриминацията в Германия. Етническата принадлежност е една от характеристиките, защитени съгласно Общия закон за равното третиране (AGG), други са възраст, увреждане, етнически произход, раса, пол, религия или убеждения или сексуална ориентация (раздел 1 AGG) (Antidiskriminierungsstelle 2022) През 2021 г. Федералната агенция за борба с дискриминацията получи 5617 искания за консултация, свързани с характеристики защитени съгласно Общия закон за равно третиране (AGG). Това е второто най-високо число в историята на Агенцията за защита от дискриминация. „Броят на споделените с нас съобщения за дискриминация е тревожен – но също така ни показва, че има хора, които няма да се примирят с дискриминацията и ще потърсят правен съвет“, каза независимият федерален комисар по антидискриминацията Ферда Атаман при изнасянето на годишния доклад (Antidiskriminierungsstelle 2022)

### Преглед на статистиката на консултациите

През 2021 г. общо 5617 случая на дискриминация бяха докладвани на Федералната агенция за борба с дискриминацията, които бяха свързани с основание за дискриминация в AGG. От тях повечето случаи, а именно 37 процента, са свързани с расова дискриминация. На второ място, с 32 процента, е характеристиката на увреждането и хроничните заболявания. Дискриминацията по пол е 20 на сто от запитванията, а по възраст – 10 на сто. 9 процента са свързани с религия и вяра, а 4 процента със сексуална идентичност. Повечето случаи на дискриминация са докладвани при наемането на работа (28 процента) и при достъпа до индивидуални стоки и услуги (33 процента). В 37 процента от случаите дискриминацията е извършена в среда, която не е или е само частично защитена от AGG. По-голямата част от тези искания са свързани с дискриминация, изпитана в областта на държавните действия, като например от публични служби и власти, полицията или съдебната система. Образованието, социалните медии или обществените пространства са други среди, където дискриминацията, дискриминационните обиди и дори насилието редовно се преживяват и описват.



# Оценка на нуждите

## Описания на държави

Консултативният екип на Агенцията за борба с дискриминацията получи повече от 2000 заявки, отнасящи се до характеристика, която не е защитена от AGG. Ако те се добавят към случаите, свързани с характеристики, защитени от AGG, общият брой на исканията нараства до 7 750 - което го довежда до подобно ниво като предходната година (2020: 7 932 искания) и значително над тези, наблюдавани през предходните години (2018 г. : 4 220; 2019: 4 247 заявки).

Местно консултиране по Антидискриминацията съществува в големи градове като Берлин и Хамбург.

Например консултиране за свободни и наети артисти и културни работници от всички сектори, които живеят и/или работят в Берлин и изпитват или са преживели дискриминация: Diversity Arts Culture предлага консултации относно дискриминацията в следните контексти: пол, етнически произход, раса, увреждане , хронично заболяване, възраст, сексуална идентичност/ориентация, полова идентичност, религия, език, социален статус.

Те документират всички случаи на дискриминация анонимно и предлагат насочване към други центрове за консултиране в случай на нужда, за терапевтични, правни консултации и т.н. (Diversity Arts Culture 2023). Федерална агенция за борба с дискриминацията: Общият закон за равното третиране (на немски съкращението е: AGG) предлага защита срещу дискриминация въз основа на възраст, увреждане, етнически произход, раса, пол, религия или убеждения или сексуална ориентация. Но хората също са подложени на дискриминация на други основания. „Броят на споделените с нас съобщения за дискриминация е тревожен – но също така ни показва, че има хора, които няма да се примирят с дискриминацията и ще потърсят правен съвет““, каза независимият федерален комисар за борба с дискриминацията Ферда Атаман, когато изнесе годишния отчет. (Antidiskriminierungsstelle 2022)

## Източници

**Statista (2023). Брой имигранти в Германия за 2022 г., по страна на произход.**

На разположение на:

<https://www.statista.com/statistics/894238/immigrant-numbers-bycountry-of-origin-germany/>

**BAMF (2022) Migrationsbericht 2021.**

На разположение на:

[https://www.bamf.de/DE/Themen/Forschung/Veroeffentlichungen/MigrationsbericHT2\\_021/migrationsbericht-2021-node.html](https://www.bamf.de/DE/Themen/Forschung/Veroeffentlichungen/MigrationsbericHT2_021/migrationsbericht-2021-node.html)

**Antidiskriminierungsstelle (2022) Pressemitteilung Vorstellung Jahresbericht.**

На разположение на:

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteilungen/EN/2022/20220816\\_Vorstellung\\_Jahresbericht.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteilungen/EN/2022/20220816_Vorstellung_Jahresbericht.html)

**Многообразие, изкуства, култура (2023 г.), Консултация за борба с дискриминацията.**

На разположение на:

<https://diversity-arts-culture.berlin/en/consultation/anti-discriminationconsultation>

# Оценка на нуждите

## Описания на държави

### Дания

От незападни страни имигранти идват предимно от: Турция, Сирия, Украйна, Ирак, Ливан, Пакистан и Иран. За справка, хората от датски произход съставляват 87,6% от населението, с прогнозиран брой от 5 021 755 души. Имигрантите от "западните" страни представляват 5,1% от населението, общо приблизително 292 615 души. Имигрантите от „незападните“ страни съставляват 7,1% от населението, с около 405 365 души.

Потомците от „западни“ страни представляват 0,7% от населението, наброявайки около 38 827 индивида. Потомците от "незападни" страни съставляват 3,0% от населението, с приблизително 174 091 души.

Специални групи:

- През 2022 г. най-голямата група пристигащи е от Украйна с над 30 000 пристигащи. Румъния, Германия, Полша, Италия и САЩ са имали по-малко от 10 000 пристигания.
- Съветът на Европа изчислява, че приблизително 5500 роми живеят в Дания, въпреки че оценките варират от 1000 до 10 000, съставляващи по-малко от 0,1% от населението.
- В Дания живеят приблизително 17 067 гренландци.
- Като се вземат предвид всички тези аспекти, е очевидно, че най-големите малцинствени групи в Дания към 2023 г. идват както от „западни“, така и от „незападни“ страни, със забележим принос от Полша, Румъния, Украйна и Германия сред западните страни и Турция, Сирия, Украйна, Ирак, Ливан, Пакистан и Иран сред "незападните" страни.
- 30% от датчаните на възраст 16-64 години смятат, че имат увреждане под формата на дългосрочен здравословен проблем, физическо увреждане или психическо разстройство. 12% смятат, че тяхното увреждане има характер на тежко увреждане.

Датското министерство на икономиката и вътрешните работи, чрез Statistics Denmark, категоризира „незападните“ страни като тези извън EU.

Но страни като Андора, Австралия, Канада, Исландия, Лихтенщайн, Монако, Нова Зеландия, Норвегия, Сан Марино, Швейцария, САЩ и Ватикана са изключения от това определение. Следователно терминът „незападни“ често се отнася до етнически групи в Дания, които не са нито бели, нито европейски по произход.

Най-големите имигрантски групи от Държава на произход: Западни страни: Полша, Румъния, Украйна, Германия. Незападни държави \*: Турция, Сирия, Украйна, Ирак, Ливан, Пакистан, Иран. По брой и съотношение на населението: Лицата от датски произход съставляват 87,6% от населението, с прогнозен брой от 5 021 755 индивида. Имигрантите от "западни" страни представляват 5,1% от населението, общо приблизително 292 615 души.

# Оценка на нуждите

## Описания на държави

### Различни групи в Дания са изложени на риск от дискриминация

Мюсюлманските и цветнокожи общности или незападните/етническите малцинства са изправени пред особено високи нива на дискриминация. Според доклада на ECRI за Дания през 2022 г. мюсюлманите, включително гастарбайтерите и търсещите убежище, често са изобразявани като заплаха за датските ценности и култура. Тази дискриминация дори е институционализирана в някои политически платформи, които се застъпват за „почистване“ на мюсюлманите, често с минимален отпор от други политически фигури. Според Action Ain Denmark (или MS) етническите малцинства в Дания са изправени пред дискриминация в различни сектори. Около 45% от незападните имигранти и потомци съобщават, че са изправени пред етническа дискриминация. На работното място както служителите, така и мениджърите с етнически произход се сблъскват с пристрастия и унизителни коментари. Намирането на жилище се оказва по-трудно за тези с имена, които не звучат на датски. В образованието децата от етническите малцинства са изправени пред предизвикателства поради тормоз и липса на представителство в учебната програма. Освен това проблемите с етническото профилиране от полицията засягат непропорционално тези общности, което води до неоправдани спирания и по-високи обвинения без присъди.

# Оценка на нуждите

## Описания на държави

Ромите в Дания също са изправени пред дискриминация, особено в сектора на заетостта, въпреки политиката на Дания за равно третиране на ромите. Те често биват пренасочвани към черна работа, което показва системна дискриминация срещу тази група. Хората с увреждания се считат за: В 9 от 10 области хората с увреждания са значително по-зле от хората без, що се отнася до насилие, дискриминация, достъпност и образование. Хората с увреждания са имали по-лоши условия на живот в сравнение с общото население инуити или гренландци. Въпреки че притежават датско гражданство, инуитите в Дания са изправени пред значителна дискриминация и социално изключване. MS съобщава, че само 33% от инуитите са заети, дори и с повишаващи се нива на образование. Те се сблъскват с пречки на пазара на труда и са изправени пред дискриминация в жилищното настаняване поради предразсъдъци от наемодателите. Децата на инуитите в образователните заведения страдат от унижителни забележки и шеги за техния произход, което води до отрицателни въздействия върху тяхната идентичност и самочувствие.

### LGBTQIA+ общност

Въз основа на данни от 2019 г. Дания се представя по-добре от средното за ОИСП по отношение на законите, насочени към предизвикателствата, пред които са изправени еднополовите двойки. На Rainbow Europe Map 2020 Дания има един от най-високите резултати и е класирана на 5-то място сред 49 изследвани държави с общ резултат от 68%. ECRJ със задоволство отбелязва, че през 2020 г. датското правителство предложи законодателни изменения за подобряване на зачитането на човешките права на ЛГБТИ хората в различни области на политиката, разделени на три фокусни области, а именно работа срещу дискриминацията, речта на омразата и престъпленията от омраза; семейно право; и правно признаване на пола. И все пак членовете на LGBTQIA+ общността са изправени пред индивидуална дискриминация и са жертви на престъпления от омраза.

### Източноевропейски работници

След разширяването на ЕС през 2004 г. има наплив от източноевропейски работници мигранти в Дания, които основно намират работа в сектори като строителство и услуги. Въпреки че тези работници могат законно да работят в Дания като граждани на ЕС, те са изправени пред предизвикателства при интегрирането си в датското общество. Обществените дебати често ги поставят в стереотипни роли или като жертви на експлоатация, или като нелоялни и неквалифицирани. „Законите за гетата“ в Дания се отнасят до набор от политики, насочени към интегриране на маргинализирани общности в основното датско общество. Тези закони бяха част от политиката за интеграция, въведена за справяне с предизвикателствата на райони с високи нива на безработица, престъпност и жители с по-ниско ниво на образование и доходи. Терминът „гето“ беше официално използван в законодателството за обозначаване на такива зони, но по-късно беше променен през ноември 2021 г. на термини като „паралелни общества“ и „зони на трансформация“ след измененията на Закона за социалните жилища.

### Критерии за определяне

Кварталите се идентифицират въз основа на набор от критерии, които включват процента жители, които са имигранти или потомци на имигранти от „незападни“ страни, нивото на заетост, нивото на престъпност и нивото на образование. Ако даден квартал отговаря на определен брой от тези критерии, той се определя като "гето", "паралелно общество" или "зона на трансформация".

# Оценка на нуждите

## Описания на държави

### Политически мерки

След като дадена зона бъде определена, може да се приложи набор от интервенции, като целеви социални програми, засилено полицейско присъствие и жилищни разпоредби. Един от най-противоречивите аспекти на законите е разпоредбата за изгонване на жителите, за да се направи път за нови проекти за социални жилища, насочени към разнообразяване на местното население. Тези изгонвания засягат непропорционално незападните имигранти и техните потомци, което води до критики, че политиките са дискриминационни. Стигматизиране на пазара на труда Агенциите по заетостта имат достъп до информация дали кандидатът е класифициран като „незападняк“, което допринася за по-нататъшно стигматизиране и дискриминация на пазара на труда.

### Загриженост за правата на човека

Комитетът на ООН по расова дискриминация (CERD) и Датският институт за правата на човека разкритикуваха политиката, заявявайки, че е дискриминационна и стигматизираща, като по този начин нарушава основни човешки права. CERD препоръчва термини като „западен“ и „незападен“ да бъдат напълно премахнати от датското законодателство. Освен това законодателството е довело до разрушаване, продажба или превръщане на сгради в жилища за възрастни или млади хора, което е довело до разселване на жители, особено тези от етнически малцинствен произход.

Политиката на „паралелното общество“ е противоречива поради разделителната си система за класификация, принося си към дискриминацията на пазара на труда и нарушаването на основните стандарти за правата на човека, засягащи главно незападните, мюсюлманските, черните и други расови общности в Дания. Критиците твърдят, че политиката трябва да бъде конфрнтирана и преразгледана, както по отношение на нейния стигматизиращ език, така и на дискриминационните критерии, използвани за категоризиране на жилищните райони. За съжаление престъпленията от омраза на расова основа са важен проблем в Дания. През 2021 г. са регистрирани 254 престъпления от омраза, мотивирани конкретно от раса. Годишното проучване на жертвите на Министерството на правосъдието предполага, че действителният брой на престъпленията от омраза може да бъде значително по-висок. Между 2008 г. и 2020 г. 8% от жертвите на насилие смятат, че са били набелязани поради расистки мотив зад насилието. За съжаление престъпленията от омраза на расова основа са важен проблем в Дания. През 2021 г. са регистрирани 254 престъпления от омраза, мотивирани конкретно от раса. Годишното проучване на жертвите на Министерството на правосъдието предполага, че действителният брой на престъпленията от омраза може да бъде значително по-висок. Между 2008 г. и 2020 г. 8% от жертвите на насилие вярват, че са били набелязани поради расистки мотив зад насилието.

### Доклад на датската полиция за престъпления от омраза (2021):

- През 2021 г. 521 случая са идентифицирани като престъпления от омраза, което е намаление със 114 случая (или 18%) спрямо 2020 г. (от 635 на 521 случая).

- Имаше спад в престъпленията от омраза на расова основа (от 360 през 2020 г. на 254 през 2021 г., спад от 29%). Обратно, престъпленията от омраза срещу ЛГБТИ+ общността са се увеличили с 29% (от 79 случая през 2020 г. на 102 през 2021 г.).

# Оценка на нуждите

## Описания на държави

-Най-голям спад има при делата, категоризирани като инциденти и следствени дела, като спадът е 33%. Такива случаи включват ситуации, при които има несигурност дали докладваното действие е престъпление или неяснота относно подробностите за престъплението.

-Престъпленията от омраза, категоризирани като наказателни дела, са намалели с 3% (от 314 случая през 2020 г. на 306 през 2021 г.). Насилствените престъпления от омраза обаче са се увеличили с 63% (от 43 случая през 2020 г. на 70 през 2021 г.).

-През 2021 г. основните видове престъпления от омраза са изразяване на омраза (112 случая), насилие (70 случая), вандализъм и графити (43 случая) и заплахи (41 случая). Расово мотивираните престъпления от омраза са най-често срещаните (254 случая), следвани от религиозно мотивирани (164 случая) и тези, насочени към ЛГБТИ+ лица (102 случая). Има 93 случая, свързани с юдаизма, което е увеличение с 18% спрямо 2020 г. Това увеличение може да се отдаде на антисемитски коментари на омраза на един човек по имейл през 2021 г.

- През 2021 г. има едно регистрирано престъпление от омраза, свързано с увреждане.

### **Дейности срещу дискриминацията и расизма Органи за наблюдение и докладване:**

Датски институт за правата на човека: Като национален орган за равно третиране на Дания, този институт има мандата да насърчава, оценява и наблюдава равноправното третиране на етническите малцинства, половите малцинства и уврежданията в Дания. Те имат правомощията да представят случаи от значим характер или обществен интерес пред Съвета за равно третиране. Институтът пише доклади за условията в Дания до няколко международни органи, включително ООН, Съвета на Европа и ЕС. Те съветват датския парламент и представят около 80 консултации годишно относно човешките права в Дания.

**Гореща линия за дискриминация:** Гореща линия за консултации, управлявана от Датския институт за правата на човека, предназначена за лица, които са се сблъскали с дискриминация поради различни фактори, включително раса, пол, възраст и религия. Горещата линия предлага насоки, съвети и потенциален правен съвет, за да помогне на хората да разберат своята ситуация и възможности, особено ако желаят техният случай да стигне до Съвета за равно третиране.

**Гореща линия на град Копенхаген:** Създадена специално за докладване на дискриминационно поведение в общинските служби.

**Ligebehandlingsnævnet (Съветът за равно третиране):** Основан през 2009 г., той функционира предимно като квазисъдебен орган. Този съвет се занимава с жалби за дискриминация както на пазара на труда, така и извън него, като предлага компенсации, когато счете за необходимо. То обаче няма правомощието да образува самостоятелно дела.

Индексът на уврежданията, наречен handicapbarometer.dk (на датски), е лесен за достъп източник на знания за хората с увреждания в Дания. Той наблюдава как датската държава изпълнява задълженията си към хората с увреждания съгласно КПХУ, като се фокусира върху десет ключови области: Равенство и недискриминация, Насилие, Достъпност и мобилност, Свобода и лична неприкосновеност. Независим живот и приобщаване, Образование. здраве. заетост. Социална защита, политическо участие.

# Оценка на нуждите

## Описания на държави

Националната полиция на Дания е написала 7 доклада (към днешна дата) за статистически тенденции в престъпленията от омраза. Всички подобни сигнали могат да бъдат намерени на сайта на полицията. Докладът се основава на полицейски мониторинг и има за цел да подобри регистрацията на престъпления от омраза, като предлага информация за тяхната честота, причини, вид, местоположение и други, използвайки данни от полицейската система за управление на случаи

### Възпитателни и превантивни мерки

Датското правителство инвестира в държавно финансирано образование за пряко справяне и борба с расизма и дискриминацията: Планът за действие за 2023 г. срещу расизма, етническата дискриминация и престъпленията от омраза беше въведен от правителството на Копенхаген в сътрудничество с местни неправителствени организации. Тази инициатива е насочена към въвеждането на нови стратегии за борба с дискриминацията. Източник През 2021 г. датският парламент прецизира разпоредбата на Наказателния кодекс относно престъпленията от омраза, за да посочи недвусмислено, че такива престъпления могат да бъдат повлияни изцяло или частично от различни фактори, включително етническа принадлежност, религия или полова идентичност на дадено лице. [Датски институт за правата на човека] Правителството на Дания сформира цифрово звено като част от политическо споразумение през 2019 г. Това звено е посветено на разкриването и противодействието на онлайн престъпленията със значителен акцент върху онлайн речта на омразата. Датският футболен съюз (DBU) е създал кодекс на поведение, който директно се отнася до всички расистки или дискриминационни забележки, направени от играчи или фенове.

От 2017-2018 г. в държавно училище стартира инициатива за предотвратяване на престъпления от омраза. Тази програма използва различни инструменти за укрепване на демократичните умения, включително критично мислене, диалог и размисъл, за да се противодейства на поляризацията, предразсъдъците, насилственото поведение и престъпленията от омраза. Nalik, организация за правата на инуитите в Дания, си сътрудничи с Mellempfolkeligt Samvirke и други субекти за изготвяне на план за действие срещу дискриминацията, определен за 2023 г.

## Източници

Съветът на Европа (n.d.) 6-ти доклад на ECRI за Дания. Достъпно на:

<https://rm.coe.int/6th-ecri-report-on-denmark/>

Датски институт за правата на човека (2022 г.) Доклад на ECRI за Дания, 2022 г. Достъпен на:

<https://www.humanrights.dk/our-work/our-work-denmark/disability/disabilityindex>.

Министерство на правосъдието на Дания (2020 г.) Доклад за жертвите на престъпления Дания, 2005-2018 г.

[https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddeelser/pdf/2020/offerrapport\\_2005-2018.pdf](https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddeelser/pdf/2020/offerrapport_2005-2018.pdf)

Датски Институт за правата на човека (n.d.) Индекс на уврежданията за Дания. Достъпно на:

<https://www.humanrights.dk/our-work/our-work-denmark/disability/disability-index>.

Европейска комисия (n.d.) Равенство, приобщаване и участие на ромите в Дания. Достъпно на:

[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu-country/denmark\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu-country/denmark_en).

# Оценка на нуждите

## Източници

Statistics Denmark (2023) Достъп до 18 октомври 2023 г.;

<https://www.dst.dk/Site/Dst/SingleFiles/GetArchiveFile.aspx?fi=91448101625&fo=0&ext=kvaldel>.

VIVE (n.d.) Социално уязвими деца и младежи в Дания. Достъпно на:

<https://www.vive.dk/media/pure/8323/2013761>.

VIVE (n.d.) Социални усилия в уязвими семейни зони - проучване. Достъпно на:

<https://www.vive.dk/media/pure/4616/392172>.

## Описания на държави

### Полша: Общ преглед на ситуацията

В Полша има четири етнически малцинства: роми, лемки, татари, караити. Ромите са най-многобройната и най-дискриминирана група в полското общество. Въпреки че при последното преброяване от 2021 г. те са видимо по-малко, се има предвид, че много от тях не са участвали в преброяването или не са заявили своята ромска идентичност. Причини: сложната процедура по преброяването, нежелание да разкрият самоличността си поради страх от дискриминация и не всички са участвали в преброяването.

### Етнически ромски малцинства в Полша

Лемки, 12 700 (Според сигнално съобщение от Централната статистическа служба на 11 април 2023 г.) Татари (според преброяването от 2011 г.), 1 828 души Караити: 313 души Еврейско малцинство 15 700

### Роми в Полша

В Полша сред най-големите етнически малцинства са ромите, които присъстват в страната от 15 век. Съгласно Закона за националните и етническите малцинства и регионалния език от 2005 г. ромите са официално класифицирани като етническо малцинство. Според предпоследното преброяване от 2011 г. броят на ромската общност в Полша е 16 723 души, а най-големите концентрации на роми и роми в Полша са в провинциите Малка Полша, Долна Силезия и Силезия. От друга страна, сигналното съобщение на Централната статистическа служба от 11 април 2023 г. (това не са окончателните данни от преброяването през 2021 г.) за национално-етническата структура на страната ни показва, че поляците и полякините от ромски произход в Полша са 11, 8 хиляди. Както предпоследното, така и последното преброяване може да не отразяват точно реалността. Оценка дори сочат, че броят им е около 25 000 до 30 000 души от ромски произход. В допълнение към полските граждани от ромски произход в Полша, роми от Румъния, които имат статут на мигранти и живеят в големи градове, като Вроцлав, Познан, Гданск. От друга страна, след избухването на войната в Украйна доста голяма група хора, принадлежащи към ромското малцинство в тази страна, се озоваха в Полша. Все още актуални данни на Европейската комисия от април 2022 г. гласят цифрата от 100 000 души, преминали границата на Европейския съюз.



# Оценка на нуждите

## Описания на държави

Въпреки това е трудно да се определи броят на украинските роми и ромските жени в нашата страна, тъй като етническата информация е чувствителна информация, която подлежи на специална защита съгласно европейското законодателство. Много от тези хора са се озовали в Полша. Регистрирани са много случаи на изключване на роми и ромски жени, като достъп до помощ на границата, уреждане на жилище, работа, в офиси или при прием в училище.

Европейската агенция за основните права съобщава, че ромите и ромските жени са изправени пред неравностойно третиране в национални институции и организации на различни нива и са най-дискриминираното и преследвано малцинство в Европа. Проблемните въпроси продължават да включват заетостта, ниското ниво на образование, достъпът до здравеопазване и жилище. Около 80% от децата от ромски семейства са изложени на риск от бедност. В много европейски страни се забелязва ниска социална ангажираност на членовете на ромската общност.

Националните малцинства в Полша включват: беларуси, чехи, литовци, немци, арменци, руснаци, словаци, украинци и евреи. Според сигнално съобщение от последното преброяване броят на хората, легитимирани се при преброяването със своето национално малцинство е:

### Национални малцинства

Немци 132 500

украински 79 400

беларуски: 54 300 чешки - няма данни в това преброяване, според преброяването от 2011 г. - 2 833 души

Арменско малцинство - няма данни в това преброяване, според преброяването от 2011 г. 1683 души

руснаци 14 800

словаци - няма данни в това преброяване, според Преброяване от 2011 г.: 2740 души

Литовци: 9700

### Мигранти и жени мигранти

Броят на мигрантите/мигрантите в Полша е 3,5-4 милиона души, повечето от тях, защото около 60% -75% са украинци (данни за икономическите мигранти, данни според осигуровките от Институцията за социално осигуряване), а също и мигранти/мигранти от такива страни като Беларус, Грузия, Индия, Молдова, както и: Туркменистан, Индонезия, Филипините, Азербайджан, Колумбия, Бангладеш, Узбекистан. Повечето от тях са икономически мигранти, но включват и бягащи от войната в Украйна (този доклад не разделя причините за миграцията). Мигрантите посочват причини за по-ниско отношение: много чужденци смятат, че работят в Полша „под квалификацията си“, което до голяма степен е свързано с езиковата бариера. Освен това Полша не е разработила ясна имиграционна политика, а имиграцията е възможност за частично решаване на демографските проблеми и проблемите на пазара на труда. Други необходими инструменти включват разработване на образователни програми, признаване на квалификации и подпомагане на предприемачеството сред мигрантите.

# Оценка на нуждите

## Описания на държави

Управляващата партия (Право и справедливост) декларира политика на строга охрана на границите, но на практика цари хаос. Липсва ясна миграционна политика. Опозицията обвинява правителството, че плаши имигрантите, от една страна, и ги посреща по неконтролиран начин, от друга. През есента на 2023 г. скандалът с визите излезе наяве. Разследването, което в момента се провежда от Централното следствено бюро, Националната прокуратура и Централното антикорупционно бюро, се отнася до нередности при издаването на визи за имигранти от страни от Югоизточна Азия и Африка.

### Криза на полско-беларуската граница

Управителят на Беларус Александър Лукашенко, обещавайки лесен достъп до Европа, отвори миграционен канал през Беларус, като по този начин примамва в капана хора, бягащи от войни, преследване, крайна бедност и насилие. Полската гранична охрана изтласква заловените обратно в Беларус, нарушавайки международното право и излагайки ги на изтезания там. От лятото на 2021 г. най-малко 54 души вече са загинали заради това. Според полското правителство това са нелегални мигранти от африкански и блискоизточни страни. Тези, които се опитват да отговорят на кризата са социални активисти и активисти, неправителствени организации, местни хора. Полското правителство (PIS) проповядва език на омразата срещу хора, които незаконно се опитват да преминат полската граница, полските униформени служби използват насилие срещу тези хора.

### Бежанци и жени бежанки

Към юни 2023 г. Полша е страната, приела най-много бежанци и жени бежанки от Украйна, наред с Чехия и Естония. 977 740 души (24% от бягащите). След избухването на войната полското правителство предприе редица мерки за помощ, включващи много държавни институции и служби за превенция, за да помогне на бягащите от войната. Гражданското общество, неправителствените организации и хората, които приемат бежанци по свои данни, също имаха голяма роля в помощта. Основните проблеми на бежанците в Полша включват: трудова експлоатация, ниски заплати, език на омразата в социалните медии, случаи на дискриминация в институции и на обществени места.

### Престъпления от омраза

Според данни от 2018 г. на Службата на омбудсмана и ODIHR/OBWE - само 5% от подобни случаи се докладват на полицията. Действителният мащаб на престъпленията от омраза в Полша срещу украинци, мигранти от мюсюлмански страни и от Африкански на юг от Сахара е силно подценен; Жертвите на тези престъпления променят ежедневните си навици – отказват се да използват украински на публични места; Мюсюлманите избягват облеклото, свързано с тяхната религия, а мигрантите от Африка на юг от Сахара се опитват да скрият цвета на кожата си През последните години Полша също не успя да развие адекватно полското законодателство относно явленията реч на омразата и престъпления от омраза, защото според правителствения пълномощен представител, няма нужда да го прави. Омбудсманът насочва вниманието на министър-председателя към необходимостта от създаване на цялостна стратегия за противодействие на престъпленията от омраза. 18 февруари 2021 г. Европейската комисия установи, че Полша не е спазила правото на ЕС, като е транспонирала неправилно Рамково решение 2008/913/ПВР на Съвета от 28 ноември 2008 г. относно борбата с определени форми и прояви на расизъм и ксенофобия чрез наказателното право.

# Оценка на нуждите

## Описания на държави

### Организации и институции

Служба на омбудсмана - приема информация относно явленията на дискриминация и изключване и се намесва в много случаи, особено когато дискриминацията възниква от държавни и местни институции. През последните години от управлението на Закон и справедливост в Полша, Службата на омбудсмана беше една от малкото организации, защитаващи независимо правата на човека в Полша. В много случаи на сигнали за дискриминация в полицията, прокуратурата е обмисляла разследване. Други организации, действащи срещу дискриминацията в Полша, са: Хелзинкската фондация за правата на човека Amnesty International Полско общество за антидискриминационно право Асоциация на отворената република срещу антисемитизма и ксенофобията Център за наблюдение на расистко и ксенофобско поведение OSCE/ODIHR - Служба за демократични институции и права на човека на Организация за сигурност и сътрудничество в Европа.

## Източници

Полско министерство на националните и етническите малцинства (n.d.) Karaimi. Достъпно на:

[https://www.gov.pl/web/mniejszosci-narodowe-i-etniczne/karaimi-Statistics-Poland-\(n.d.\)](https://www.gov.pl/web/mniejszosci-narodowe-i-etniczne/karaimi-Statistics-Poland-(n.d.))

Национално преброяване 2011 - Резултати. Достъпно на:

[https://stat.gov.pl/spisy-powszechno-nsp-2011/nsp-2011-wyniki/Roma-Civil-Monitoring-\(n.d.\)](https://stat.gov.pl/spisy-powszechno-nsp-2011/nsp-2011-wyniki/Roma-Civil-Monitoring-(n.d.))

Профил на страната на Полша. Достъпно на:

<https://romacivilmonitoring.eu/countries/poland/>

Изявление на Европейската комисия (n.d.) относно Полша. Достъпно на:

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement\\_22\\_2326](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_22_2326) Фондация Хайнрих Бьол (2022 г.)

Внимавайте в този цигански квартал. Антициганизъм по време на война. Достъпно на:

<https://pl.boell.org/pl/2022/05/16/uwazajcie-tam-w-tej-cyganskiej-dzielnicyantycyganizm-w-warunkach-wojny>

Amnesty International Poland (n.d.) Полша: Дойдохме тук, те не искаха да ни пуснат. Роми от Украйна, третирани като нежелани бежанци. Достъпно на:

<https://www.amnesty.org.pl/polska-przyjechalismy-tu-nie-chcieli-nas-wpuszcicromowie-z-ukrainy-traktowani-jak-niechciani-uchodzcy/>

Докладът на EU Roma Network (n.d.) на FRA за основните права за 2022 г. се отнася конкретно до равенството и приобщаването на ромите. Достъпно на:

<https://www.euromanet.eu/news/fra-fundamental-rights-report-2022-specifically-addresses-roma-equality-andinclusion/>

Агенцията на Европейския съюз за основните права (2022 г.) Доклад за основните права за 2022 г. Наличен на:

[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2022-fundamental-rights-report-2022\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-fundamental-rights-report-2022_en.pdf) Sejm (n.d.)

# Оценка на нуждите

## Източници

Закон за Европейската харта за регионалните или малцинствените езици.

Достъпно на:

[http://orka.sejm.gov.pl/proc4.nsf/ustawy/223\\_u.htm](http://orka.sejm.gov.pl/proc4.nsf/ustawy/223_u.htm)

Работническа инициатива (2023) Миграции, неизползвана възможност на Полша - доклад. Достъпно на:

<https://wei.org.pl/wp-content/uploads/2023/09/Migracjenie-exploಿತana-na-razie-szansa-Polski-raport.pdf> ООН (2021) Новини на ООН: Полша. Достъпно на:

<https://news.un.org/en/story/2021/11/1105672>

**Gazeta Wyborcza (n.d.)** *Още смъртни случаи на полско-беларуската граница.*

Достъпно

на:

<https://bialystok.wyborcza.pl/bialystok/7,35241,30331125,kolejnesmiertelne-ofiary-na-granicy-polsko-bialoruskiej-nie.html>

Служба на комисаря по правата на човека (n.d.) Само 5% от престъпленията от омраза се докладват на полицията - проучване на RPO и ODIHR/OSCE. Достъпно на:

<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/jedynie-5-przestepstw-motywowanych-nienawiscia-jest-zgłaszanych-na-policje-badania-rpo-i-odihrobwe>

Полската агенция за преса (n.d.) Евростат: Чешката република, Полша и Естония са приели най-много бежанци от Украйна. Достъпно на:

<https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C1606735%2Ceurostat-czechy-polska-iestonia-przyjely-najwiecej-uchodzcow-z-ukrainy-w>

Gazeta Prawna (n.d.) Експлоатация и дискриминация на работници от Украйна. С какво се сблъскват бежанците. Достъпно на:

<https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-ikariera/artykuly/9313029,wyzysk-i-dyskryminacja-pracownikow-z-ukrainy-z-czymmierza-sie-uchodz.html>

Службата на комисаря по правата на човека (n.d.) Реч на омразата и престъпления. Полското законодателство не изисква промени - правителствен пълномощен представител на комисаря по правата на човека. Достъпно на:

<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/mowa-i-przestepstwa-z-nienawisci-polskie-prawonie-wymaga-zmian-Pelnomocnik-rzadu-RPO>

# Оценка на нуждите

## Описания на държави

### България: Общ преглед

При преброяването през 2011 г. населението на България е общо 7 364 570 души, но при преброяването през 2021 г. населението е намаляло до 6,5 милиона души. Пикът е през 1989 г., годината, когато границите се отварят след 45 години, когато населението наброява 9 009 018 души. При националното преброяване в България през септември 2021 г. 84,6 на сто са се определили като българи, 8,4 на сто като турци и 4,4 на сто като роми, според Националния статистически институт (НСИ). От населението на България от 6 519 789 през 2021 г. общо 5 118 494 са идентифицирани като българи, 508 378 са идентифицирани като турци, 266 720 като роми. Определящите се като други етноси са с 1,3 на сто, а в останалите случаи въпросът, на който се отговаря доброволно, остава без отговор. Сред тези в категорията „други“ близо 15 000 са били помаци, 14 000 руснаци, 5306 арменци, 3239 украинци, 2894 като британци, 2071 каракачани, 1625 гърци, 1153 евреи, 1143 македонци, 1129 татари, 865 италианци, 824 поляци и 683 румънци. След февруари 2022 г. в България са влезли 902 608 украинци, от които 51 445 са останали в страната. Емпирично социологическо проучване, проведено от АФИС през есента на 2020 г., показва устойчивостта на крайнодесните нагласи в българското общество.

В сравнение с подобно изследване през 2011 г. няма значителна динамика, а по-скоро запазване на стереотипите, които отхвърлят различието. Широко разпространените стереотипи в днешното българско общество по отношение на „другите“, турци, роми, евреи, бежанци, ЛГБТКИА+ хора, са негативни. Но има и различно ниво на толерантност към подобни различия, като ромите са най-мразената етническа група. Масовите антиромски нагласи до голяма степен отразяват социалната ревност към интеграционните политики и позитивната дискриминация спрямо тази маргинализирана група като цяло в българското общество.

В същото време тази социална ревност се наслажда върху идеологиите на расизма, чиито вектори са различни крайнодесни, но също и националистически, десни и леви организации и интелектуалците, които ги представляват. Въпреки похвалните усилия на властите в областта на образованието на ромските деца, продължават да съществуват проблеми по отношение на напредването в средното образование и качеството на образованието. Ромите продължават да бъдат засегнати от подчертано социално-икономическо неравенство в образованието, жилищата и заетостта и все още са изложени на високи нива на дискриминация, враждебност и антицигански настроения.

Честата фактическа сегрегация в образованието, както и в жилищния и здравния сектор е реалност и усилията на властите в борбата с тази ситуация са недостатъчни. Властите полагат усилия за насърчаване на междуетническата и междурелигиозната толерантност, но те редовно се подкопават от ксенофобски, антицигански, ислямофобски и антисемитски изявления на високопоставени политици и медийни репортажи от подобен характер, на които властите често не успяват да отговорят. Лицата, принадлежащи към национални малцинства, често са обект на подбуждане към омраза, мотивирана най-често от антициганизъм и ислямофобия.

# Оценка на нуждите

## Описания на държави

Докато правната рамка относно речта на омразата и престъпленията от омраза е до голяма степен задоволителна, случаите на санкции за престъпления от омраза остават изолирани и събеседниците се оплакват от атмосфера на безнаказаност, по-специално по отношение на речта на омразата и престъпленията от омраза срещу роми. Въпреки че антисемитизмът няма традиционна подкрепа в българското общество, той има своите говорители и изразители сред крайнодесните политически активисти, които по този начин изграждат своята политическа идентичност. Антисемитските прояви остават маргинални, но необясними в едно общество, в което се споделя гордостта от спасяването на българските евреи от депортация по време на Втората световна война. По-скоро антисемитизмът в България на популистко ниво се свързва с конспиративни теории, възраждащ се национализъм и отношението на „силната ръка“ в управлението на обществото. Крайнодесните организации в днешна България имат значителна, но ограничена подкрепа (на последните избори след 2010 г. не надхвърлиха 15% от реалните гласове). През последните пет години няма силна положителна тенденция. Техните лидери, обикновено образовани, използват идеологически език, но инструментално, за да бъдат признати от обществото, често не вярвайки искрено на собствените си думи. Така в политически план това е прагматична инструментализация на крайнодесни идеологии, която обаче крие огромен риск от индоктриниране на голяма част от обществото. Разпространението на предрасъдъците към „другите“ се улеснява и от ниското ниво на гражданска компетентност в обществото, неразбирането на основни понятия, които обясняват политиката. Масово е неразбирането на значението на ляво и дясно, на либерал и консерватор, на социалист, на крайна десница. Това не позволява на много хора да идентифицират крайнодесния екстремизъм, да го квалифицират с разбиране, да го разграничат от други идеологически позиции. Роля за това играят и някои интелектуалци, които настояват за идеологическата близост на крайната десница и крайната левица, което допълнително обърква представите на широката публика.

Изследването показва и изключително ограничените практики на междуетнически контакти и междуетническо разбирателство. Българското общество остава затворено в представите си за света, което допълнително засилва ксенофобията като крайна форма на недоверие към чужденците. Откритите резюмета подсказват в каква посока трябва да бъдат насочени действията за борба с расизма, ксенофобията и дискриминацията. Но според редовните общи доклади за правата на човека на Българския хелзинкски комитет досега не съществуват официални регистри или консолидирани статистики за дискриминационни и расистки престъпления и прояви. Антидискриминационни интервенции, включително - информация за регистри / дейности по мониторинг на дискриминационни, расистки прояви. През 2005 г. със специален закон, Закона за защита от дискриминация (ЗЗДД), приет от Народното събрание на Република България, беше създадена Комисията за защита от дискриминация (КЗД). Основанията и областите на дискриминация, обхванати от органа по въпросите на равенството, са: пол, полова идентичност, раса и етнически произход, възраст, увреждане, сексуална ориентация, религия и убеждения. Видът на неговия мандат е предимно трибунал (квазисъдебен тип) орган. Досега публикуваната от него информация е предимно образователна и няма никакви указания за съществуващи регистри, дейности по наблюдение и расови инциденти или конкретни последващи действия по случаи на дискриминация.

# Оценка на нуждите

## Описания на държави

Що се отнася до случаите на убежище, бежанци и миграция, редовно се публикуват годишните доклади за процедурите за определяне на статута на Българския хелзинкски комитет, но липсват публикации, свързани с множеството съществуващи случаи на конкретна дискриминация и расови инциденти по отношение на търсеци убежище, бежанци и имигранти.

## Източници

Национален статистически институт (2011) Преброяване 2011. Достъпен на:

[https://www.nsi.bg/census2011/PDOCS2/Census2011final\\_en.pdf](https://www.nsi.bg/census2011/PDOCS2/Census2011final_en.pdf)

Национален статистически институт (2021) Преброяване 2021. Достъпен на:

[https://nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Census2021\\_population.pdf](https://nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Census2021_population.pdf)

Friedrich-Ebert-Stiftung (2021) Grupova omraza i djasno-ekstremistki naglasi v Bulgaria.

Достъпен на:

[https://bulgaria.fes.de/fileadmin/user\\_upload/documents/publications/2021/Grupova\\_omraza\\_i\\_djasno-ekstremistki\\_naglasi\\_v\\_Bulgaria\\_WEB\\_BG.pdf](https://bulgaria.fes.de/fileadmin/user_upload/documents/publications/2021/Grupova_omraza_i_djasno-ekstremistki_naglasi_v_Bulgaria_WEB_BG.pdf)

Съветът на Европа (n.d.) 4-то становище за България. Достъпно на:

<https://rm.coe.int/4thor-bulgaria-en/16809eb483> **Български хелзинкски комитет (2022) Правата на човека в България през 2022 г.**

Equinet, Достъпен на:

[https://www.bghelsinki.org/web/files/reports/174/files/BHC-Human-Rights-inBulgaria-in-2022-en\\_issn-2367-6930.pdf](https://www.bghelsinki.org/web/files/reports/174/files/BHC-Human-Rights-inBulgaria-in-2022-en_issn-2367-6930.pdf)

Профил на България. Достъпно на:

[https://equineteurope.org/author/bulgaria\\_cpd/](https://equineteurope.org/author/bulgaria_cpd/)

Български хелзинкски комитет (2023 г.) Годишен мониторингов доклад за RSD за 2022 г. Достъпно на:

<https://www.bghelsinki.org/en/reports/2023-annual-rsd-monitoringreport-for-2022-en>

# Оценка на нуждите

## Описания на държави

### Испания: Общ преглед

Малцинствата, живеещи в Испания, ще бъдат разделени на етнически и религиозни групи. Най-голямата етническа малцинствена група в Испания са мароканските имигранти (775 294 души на 01.01.2022 г., +0,9% в сравнение с 01.01.2021 г.), следвани от румънските имигранти (658 005 души на 01.01.2022 г., -3,8% в сравнение до 01.01.2021 г.) и такива от Юн Кралство (313 975 души на 01.01.2022 г., +0,8% в сравнение с 01.01.2021 г.). По отношение на религията, мюсюлманите формират най-голямото малцинство, живеещо в Испания (приблизително 2,35 милиона в края на 2022 г.), следвани от протестантски християни (приблизително 1,5 милиона през 2017 г.), будисти (приблизително 100 000 към 2017 г.) и евреи (приблизително 45,00 през 2017 г.) Испанското правителство предприе няколко мерки и инициативи за борба с расизма и насърчаване на равенството.

1. Антидискриминационни закони: Испания има антидискриминационни закони, които забраняват дискриминацията въз основа на раса, етническа принадлежност и други фактори. Тези закони са предназначени да защитават правата на хората и да гарантират равно третиране.

o Например: 2022: Настоящото испанско правителство насърчи приемането на редица закони за равенство и недискриминация. Последните два, одобрени това лято, са новият испански всеобхватен антидискриминационен закон и всеобхватният закон за гарантиране на сексуалната свобода

2. Национален план за действие срещу расизма: Испания е разработила Национален план за действие срещу расизма и ксенофобията, който очертава стратегии и действия за борба с расизма и насърчаване на социалното включване. Този план включва мерки, свързани с образованието, заетостта и социалните услуги.

3. Насърчаване на мултикултурализма: Испания насърчава мултикултурния подход към обществото, като признава разнообразния културен и етнически произход на своето население. Бяха положени усилия за отбелязване на културното многообразие и насърчаване на социалното сближаване.

4. Образование и осведоменост: Правителството е приложило програми за повишаване на осведомеността относно расизма и насърчаване на толерантността и многообразието в образователните институции. Това включва промени в учебната програма, обучение на учители и кампании за повишаване на осведомеността.

5. Подкрепа за НПО и гражданското общество: Правителството предоставя подкрепа на неправителствени организации (НПО) и групи на гражданското общество, работещи за борба с расизма и подкрепа на маргинализираните общности.

6. Докладване и наблюдение: Съществуват механизми за лицата да докладват за случаи на расизъм и дискриминация. Тези отчети се използват за наблюдение и адресиране на проблеми.

7. Програми за интеграция и приобщаване: Испания е приложила програми за интеграция и приобщаване за имигрантски общности и бежанци, целящи да улеснят достъпа им до образование, здравеопазване и заетост.

8. Обучение на полицията и правоприлагащите органи: Бяха положени усилия за обучение на персонала на правоприлагащите органи да бъде чувствителен към проблемите на расовото профилиране и дискриминацията.



# Оценка на нуждите

## Описания на държави

9. Събиране на данни: Събирането на данни за расови и етнически различия е важна част от справянето със системния расизъм. Испанското правителство работи за подобряване на събирането на данни в това отношение.

Пример: OBERAXE

**Испанската обсерватория за расизъм и ксенофобия (OBERAXE)** събира информация за проекти, проучвания, ресурси, доклади и изследвания, насърчавани от държавния секретар по въпросите на миграцията и други министерства, институции и организации, за да служи като платформа, предлагаща информация и анализи и насърчаване на работата за борба с расизма, расовата дискриминация, ксенофобията и други форми на нетолерантност, както и с инциденти и престъпления от омраза.

Работата на Обсерваторията се извършва в сътрудничество с различни нива на правителствени институции и организации на гражданското общество в Испания, с Европейския съюз и други международни институции.

## Източници

SOS Racismo (2023) Годишен доклад за расизма в испанската държава Достъпно на: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/01/20221230-Informe-2022-SOS-Racismo..pdf>

Държавният департамент на САЩ (2023 г.) Доклад за международната религиозна свобода в Испания за 2022 г. Достъпно на: <https://www.state.gov/wpcontent/uploads/2023/05/441219-SPAIN-2022-INTERNATIONAL-RELIGIOUSFREEDOM-REPORT.pdf>

Министерство на вътрешните работи – Държавен секретариат по сигурността (2023 г.) 2-ри план за действие за борба с престъпленията от омраза. Наличен на: <https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/servicios-al-ciudadano/Delitos-de-odio/descargas/II-PLAN-DE-ACCION-DE-LUCHA-CONTRA-LOS-DELITOS -DE-ODIO-английска-версия-копие-00001.pdf>

Начална страница на Министерството на приобщаването, социалната сигурност и миграцията (2023 г.). Достъпно на: <https://www.inclusion.gob.es/home>

Equinet - Европейски указател на органите за равенство (2023) Испания одобрява нови иновативни закони за равенство. Достъпно на: <https://equineteurope.org/spain-approves-new-innovative-equality-laws/>

Министерство на приобщаването, социалната сигурност и миграцията (2023 г.) Испанската обсерватория за расизъм и ксенофобия (OBERAXE) Достъпно на: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/en/index.htm>

# Оценка на нуждите

## Анализ на експертни интервюта с партньорски организации

Екипът на Инициатива Перспект проведе интервюта с представители на всички партньорски организации по време на втората ТПСв София през май 2023 г. Проучват се резултатите от анализа с цел оценка на населените места и партньорските организации за съществуващи линии на конфликт и проблеми, свързани с дискриминацията по-долу.

### Конфликти и проблеми, свързани с дискриминацията по места

Дискриминацията се случва в ежедневието ни. Започването с размисъл върху свързани конфликти в нашите организации ни позволява да разгледаме темата от гледва точка на нашите собствени потребности и опит.

Опитът на организациите отразява различията в разпределението на властта в обществото по следните теми и начини:

#### Пол

- Предпочитанието на жените за работни места в социалния сектор в обществото се отразява от мнозинството от женския персонал във всички партньорски организации
- Партньорските организации с мъжко ръководство и женски персонал възпроизвеждат властовите йерархии, присъстващи в обществата като цяло
- Партньорските организации с женски мениджмънт се сблъскват с бариери от властови йерархии, ръководени от мъже: когато управленската работа изисква от тях да взаимодействат с други институции и компании. при работа с персонал, който е свикнал с мъжки стилове на управление

#### Етнически малцинства / миграция

- Структурното недостатъчно представяне на мигрантите на ниво управление, както и в самата организация в по-широк план е проблем в някои от организациите
- Организациите, управлявани от членове на общественото мнозинство и/или недостатъчното представяне на мигранти в по-широката организация, понякога изпитват трудности да разберат конфликтите и различните форми на расизъм в самите маргинализирани общности и цветнокожи общности.
- Организациите, управлявани от членове на малцинства, изпитват трудности при получаване на достъп до мрежите и ресурсите на обществото.

#### Език, култура и религия

- Организации с много култури и религии сред персонала си съобщават за изолирани случаи на межкултурен конфликт и религиозна дискриминация в общ климат на сътрудничество.
- Когато в една организация се образуват по-големи групи на чужд език, комуникацията с ръководството и другия персонал е нарушена и се натрупват недоразумения.
- Когато работният език е английски, различните нива на владеене на езика също могат да доведат до нарушена комуникация и недоразумения
- Често основата на конфликта в културните различия или езиковата бариера се припокрива или източникът е неясен.

# Оценка на нуждите

## Анализ на експертни интервюта с партньорски организации

- Друг обществен конфликт, наблюдаван в рамките на партньорска организация, е конфликтът между контра и масовата култура, който стана очевиден, когато първата се отрази върху предразсъдъците и механизмите за дискриминация в рамките на втората

### **Обществени конфликти, свързани с дискриминацията в страните партньори**

Информацията по-долу се основава на интервютата, следователно представя най-належащите проблеми от гледна точка на партньорите, а не пълен анализ на дискриминацията в представените общества. За развитието на обученията методите и упражненията трябва да отговарят на изискванията за справяне с местните проблеми, отразени за всяко населено място. Страничните посещения в учебната програма могат да гарантират, че основните конфликти и заинтересовани страни са включени.

### **България**

Един от големите проблеми в обществото е разпространението на фалшиви новини и невярна информация, които доминират в публичния дискурс. Интересно е да се отбележи, че има важни конфликтни линии между така наречените „стари малцинства“ и новите: арменците и евреите например принадлежат към така наречените стари малцинства и са асимилирани. Малцинство, което всъщност би трябвало да е „старо малцинство“, но което е непрекъснато маргинализирано и дискриминирано, са ромите: „[Ромите са] аутсайдери, (...) има много расистки нагласи и дискриминация срещу тази група.“ Всички тези стари малцинства се тревожат за сигурността на работните места с пристигането на нови мигранти. Интервюто също така показва, че антициганизмът или расизмът срещу ромите е преобладаващ в обществото, но не и сред държавните лужители, които работят за тази маргинализирана група.

И накрая, по отношение на сексизма и хомофобията, в националния контекст има дълбоко хомофобски дискурс. Това е особено очевидно в дебата около нератифицирането на Истанбулската конвенция, която законно би отворила обществото за нетрадиционни джендър роли и граждани, идентифициращи се с LGBTQI.

### **Дания**

Една от основните конфликтни линии в датското общество е между датски граждани и мигранти – с разграничение между европейски и международни мигранти. Дискриминацията на последните е структурно насочена, със законови разделителни линии между датските граждани, западните и „незападните мигранти“. Според датския партньор расизмът и дискриминацията са очевидни и в законите за предотвратяване на „гетоизацията“ на райони с висок процент на „незападни мигранти“, които стават ограничени до нови жители от същата категория, отрязвайки новодошлите от основните мрежи и социалния капитал на техните общности. Същата стратегия е очевидна при настаняването на бежанци в селските райони по време на началната им фаза в Дания. Потенциално предизвикване на конфликт с местното население в допълнение към изолирането на новодошлите.

Съществува голямо разделение градско-селско в състава на обществото, като селските райони имат много нисък процент на западни и незападни мигранти, но по-високо разпространение на расизма. В градските райони с висок процент на мигранти се съобщава за случаи на расистки престъпления.

# Оценка на нуждите

## Анализ на експертни интервюта с партньорски организации

В по-широк контекст дебатът за структурното включване на неграждани чрез права на участие или интегрирането им в обществото чрез пазара на труда рамкира тези въпроси. Сегашното правителство, което очевидно върви по пътя на интеграция на пазара на труда, предизвиква културни конфликти, основани на различни възгледи за участието на жените на пазара на труда. Тъй като основният път към интеграция води през пазара на труда, жените с по-традиционна, ориентирана към семейството роля на пола имат големи трудности при получаване на достъп до датското общество.

### Германия

Партньорите описват дискриминацията и расизма в обществото, между обществото на мнозинството и етническите малцинства, но също и между различни малцинства и дори в рамките на малцинства от различни поколения или нива на традиционализъм. Разделението градско-селско е налице и в Германия, която има много голям проблем със селските райони и расизма. До такава степен цветнокожите не искат да пътуват до тези райони поради страх да не бъдат наранени. Структурната и институционална дискриминация е проблем в Германия, както се вижда от здравния сектор и пазара на труда. Пазарът на труда е описан като силно сегрегиран по пол, както секторен, така и йерархичен. Жените преобладават на ниско платени грижи и социални работни места и са недостатъчно представени на ръководни позиции. Освен това владеенето на езика и липсата на акцент е от висока стойност на пазара на труда в Германия, което води до дискриминация на хората, за които не е роден език. Поради сегрегацията на пазара на труда, хората с миграционен опит често навлизат на вторичния пазар на труда, като трябва да се задоволят с по-ниски доходи и несигурни, краткосрочни договори.

### Полша

За Полша основните дискриминирани групи са LGBTQI, етническите малцинства и жените.

Структурно установени чрез тясната връзка между правителството и католическата църква, половите норми са силно традиционни. Това допълнително се налага чрез образователната система, която е откъсната от прогресивни / нетрадиционни влияния, които не се подкрепят от правителството. В града на партньорската организация неправителствените организации и заинтересованите страни, които преди са си сътрудничили с училищата в антидискриминационни обучения, нямат никакъв достъп до училищата. Антифеминистките правни разработки на забраната на абортите бяха посрещнати с широки протести от прогресивната част на жените в Полша. Разделението селско-градско по отношение на дискриминацията и расизма съществува и в Полша, но е по-диференцирано. Градовете с активно гражданско общество с неправителствени организации, работещи срещу дискриминацията, показват по-ниски нива на дискриминация. Тук проявите на расизъм се отразяват незабавно от участниците в гражданското общество. От друга страна в градове със силно одобрение от правителството и слаба активност на гражданското общество. Открито расистките графити остават некомментираны, оставяйки опасен климат за малцинствата.

# Оценка на нуждите

## Анализ на експертни интервюта с партньорски организации

### Испания

Има високи нива на предразсъдъци и расизъм срещу малцинства от други култури и произход. По-специално, расизмът срещу роми и мюсюлмани е описан като голям проблем. По-нататъшната дискриминация срещу психично болните е проблем. Например в партньорския град хората от Álora проявяват много предразсъдъци към хора с психични заболявания, напр. че се страхуват от тях или не искат да седят до тях на някои места. Ролите на половете са много традиционни в Испания. Патерналистичният климат в испанското общество затруднява жените да управляват бизнес, да не говорим за намеса срещу дискриминацията с техните дейности.

## Практики и интервенции

### IMAGINA, Испания

Интервенция по отношение на расизма и половата дискриминация: Организацията си сътрудничи с група арабски жени и организация за хора с психични заболявания. Интервенция срещу дискриминацията срещу хора с психични заболявания: В сътрудничество с организация за хора с психични заболявания, Imagina организира събитие за създаване на разбирателство чрез споделяне на гледната точка и опита на дискриминираната група. Практики по отношение на расизма и половата дискриминация: В рамките на организацията те имат редица мерки. Те организират обучения за работниците, включително обучения за приобщаващ език, имат план за равенство и т.н. Това се прави в сътрудничество с друга организация, която улеснява тези обучения. Сега те създават свой собствен план за равенство между половете (с който ще заменят предишния общ план за равенство на региона, който използват досега). Освен това, по време на конфликти, те могат да се позовават на мисията винаги, когато има конфликти в организацията.

### АБМ-БГ, България

По отношение на интервенциите партньорите в интервюто заявяват, че това е трудна област, която „[заслужава] нашето внимание. И когато попитате някои хора дали е възможно да се правят обучения по антидискриминация, те смятат, че мисията е невъзможна“.

#### Интервенции срещу дискриминацията:

- Културен семинар за възпоменание с ученици за създаване на есе или видеоклип за историята на Холокоста, организиран с еврейската общност.
- Проект Result с транснационален обмен и местни семинари за използване на изкуството за отразяване на хибридните идентичности на мигрантите.
- Правна подкрепа на бежанци

# Оценка на нуждите

## Практики и интервенции

### Пресичане на граници, Дания

#### Интервенции срещу дискриминацията

- Множество проекти, базирани на споделяне на опит/разкази на мигранти и малцинства в културни формати, включващи разказване на истории, храна или музика
- Антирасистки обучения в училищата относно живота на чернокожите имат значение и как да се борим с речта на омразата
- Мултикултурен обмен, увеличаващ контактите между членове от различни националности, етнически произход и култури > „Съберете хора от всякакъв произход“

### DZ, Полша

#### Интервенции срещу дискриминацията

- Справяне с предразсъдъците и дискриминацията в училищата чрез показване на ползите от миграцията за обществото, икономическите и културни ползи.
- Интервенция по отношение на расизма и половата дискриминация
- Овластяване на жени от различен произход (включително украински бежанци) чрез културни дейности и образование по феминизъм

### CRN, Германия

#### Интервенции срещу дискриминацията

- Проект, подкрепящ участието на мигранти в 5 европейски града (INCLUDATE)
- Проект за овластяване на участието на малцинства и лица от мигрантски произход в дебата за климата (EC24)
- Сътрудничество с иранска и полска мигрантска асоциация
- Проект за овластяване на мигранти в 5 европейски града чрез произведения на изкуството върху хибридни идентичности (RECULT)
- Сътрудничество с Aufbruch Neukölln върху разкази за мъже мигранти

### PI, Германия

#### Интервенции срещу дискриминацията

- Антидискриминационни семинари с ученици, учители, социални работници, компании, неправителствени организации (2018 г.-до момента)

# Оценка на нуждите

## Заинтересовани страни и партньори в областта на антидискриминацията

Всички партньори в АССТ работят с подобни видове организации, а именно училища, НПО (включително асоциации на мигранти), университети, центрове за обучение на възрастни. Партньорите и заинтересованите страни се различават според специализацията. CRN има най-широката и голяма база от партньори, тъй като те покриват много теми с транснационалните си проекти. В областта на антидискриминацията техните основни партньори, споменати в интервюто, са асоциациите на мигрантите (NARUD, Aufbruch Neukölln, Iranische Gemeinde Deutschlands und Polnischer Sozialrat e.V.).

Crossing Borders като управлявана от мигранти организация също работи с асоциации на мигранти и местни общности (напр. Trampoline House) по темата. Тяхната основна целева група за антидискриминационните семинари са училищата. Техните дейности, споделящи разкази за мигранти, се приемат предимно от мигранти или транснационални партньори в тяхната мрежа, въпреки че те изразяват желание да достигнат до повече немигрантски участници в датското общество. IMAGINA си сътрудничи с групата на мюсюлманските жени, организация за психично здраве, училища и местната община по темата за борба с дискриминацията. DLA ZIEMI е част от мрежа с феминистки и пацифистки организации в град Люблин. Много от техните дейности са сътрудничество в рамките на мрежата. Те изразиха съжаление, че в други градове липсва същото ниво на гражданско общество. АБМ-БГ си сътрудничи с адвокати и работи с държавни институции в подкрепа на бежанците в България. В текущи проекти те също работят с училища и артисти. Инициативата Perspekt си сътрудничи с местни училища и неправителствени организации в Хамбург и Берлин в техните антирасистки обучения. Те наскоро започнаха да разширяват своята мрежа транснационално.

## Целеви групи за обучението по АССТ

За развитието на местните обучения намерете целевите групи, които организациите разглеждат за обучението по АССТ по-долу. В съответствие с плана за интегриране на половете и целта за комбиниране на участници от мнозинството и малцинствата, подгрупа от следните групи ще бъдат получатели на местните АССТ обучения

### **АБМ БГ, България**

Съответната целева група са юристи, работещи с държавната агенция и юристи, работещи с бежанци, както и държавни служители, които работят с мигранти и бежанци, напр. полиция, държавни служители в приемни центрове и др.

### **Пресичане на граници, Дания**

Съответната целева група са училищата, мигрантите и местната общност (Nørrebro, Копенхаген). Съществува желание за разширяване на антирасистките дейности към обществото на мнозинството.

### **CRN, Германия**

Съответните целеви групи включват членове на турската, иранската и/или полската мигрантска общност в Берлин.

# Оценка на нуждите

## Целеви групи за обучението по АССТ

### **Инициатива Perspekt, Германия**

Организацията планира да проведе местното АССТ обучение с международна група, включваща участници с турско-немска, турска и немска националност.

### **За Земята, Полша**

Организацията планира да проведе местно обучение по АССТ с украински бежанци. Като се има предвид разделението селско-градско, може да е благоприятно за участниците от селските райони. Imagina, Испания Арабските жени, също защото имат по-малко ресурси (нямат установена организация), работят с тийнейджъри (две гимназии: една с повече хора с увреждания, една с фокус върху роми и хора от различни страни)



# АССТ

## Anti-racism & Civic Courage Training

## Обучение по Антирасизъм и Гражданска Смелост

Наръчник за обучители


БЪЛГАРСКА ВЕРСИЯ  
(BULGARIAN VERSION)

Разработен от:

COMPARATIVE  
RESEARCH  
NETWORK:

 **Perspekt**  
INITIATIVE

 **Crossing Borders**

 **Stowarzyszenie  
Dla Ziemi**

 **imagina**

 **АСОЦИАЦИЯ  
ЗА БЕЖАНЦИ  
И МИГРАНТИ  
БЪЛГАРИЯ**  
**ASSOCIATION  
ON REFUGEES  
& MIGRANTS  
BULGARIA**

Тази учебна програма по АССТ е създадена като част от **проекта АССТ**  
<https://www.acctforchange.eu/>

Консорциумът АССТ би искал да изрази дълбоката си признателност към всички наши **партньори и асоциирани партньорски организации за техния принос** и да признае трансформиращото въздействие, което те оказаха върху тази учебна програма:

**Comparative Research Network**

**Crossing Borders**

**La Asociación de Desarrollo Social Participativo IMAGINA**

**Perspekt Initiative**

**Stowarzyszenie "Dla Ziemi"**

**Association on Refugees and Migrants in Bulgaria (ARM-BG)**

Редактор: Суна Вос

Графичен дизайн: Таня Деуан

Асистенти: Андрю Гибънс, Маргарет Магед, Одри Косинс

Бихме искали също така да изкажем благодарност на всички педагози и водещи на семинари, чиято работа положи основите на нашето обучение по АССТ. Когато са известни, техните имена са посочени под отделния метод, който е адаптиран за целите на тази учебна програма.



**Funded by  
the European Union**

*Този проект е финансиран от Европейския съюз. Въпреки това съдържанието на тази учебна програма отразява мнението на нейните автори и по никакъв начин не отразява становището на Европейския съюз. Европейската комисия не носи отговорност за използването на информацията, която се съдържа в уебсайта.*

**2023  
CC-BY**

# СЪДЪРЖАНИЕ



## Предговор

### Ден 1 стр. 5

Пощенска картичка за добре дошли и ориентация

Свързване

Установяване на насоките на семинара. Преминаване на линията

Изследване на намерението и Торбичка на съдбата

Риалити шоу

Стъпка навътре, стъпка навън

Увод: Дискриминация: индивидуална, институционална, структурна

Игра със зарове

Обратна връзка - сигнализиране с помощта на 3 от пръстите на ръката

### Ден 2 стр.30

Пристигане и ориентация

Общи теми

Въведение: Форум Театър

Колумбийска хипноза

Образи на Световния Форум Театър

Терапевтично Дишане

Размисъл и обратна връзка

### Ден 3 стр .44

Пристигане и ориентация

Всички онези които...

Пътуване с влак

Слухове по спирките...

Представяне: Регистриране на дискриминационни инциденти

Тостер, блендер и пералня

Стилове на гражданска смелост

Цифрова гражданска смелост

Обратна връзка

### Ден 4 стр. 61

Пристигане

Посещение на място за споделяне на опит

Заклучителна сесия за обратна връзка

## Приложения стр. 66

# Предговор:

## Насърчаване на антирасисткото и антидискриминационното образование и на гражданската смелост

Добре дошли в това четиридневно ръководство за обучение по антирасистко и антидискриминационно образование. За нас е **удоволствие да представим тази учебна програма, предназначена да снабди водещите на семинари и обучаемите с необходимите инструменти и знания за създаване на среда, която насърчава антидискриминацията и гражданската смелост.**

В днешния многообразен и взаимосвързан свят **е от съществено значение да се противопоставяме активно на расизма и дискриминацията във всичките им форми.** Образованието играе ключова роля във формирането на нагласите, убежденията и поведението на хората, което го прави мощен инструмент за социална промяна. Като се ангажираме с антирасистко и антидискриминационно образование, можем да работим за изграждането на по-справедливо и равноправно общество.

Тази учебна програма е внимателно **разработена като четиридневно ръководство за обучение, което** осигурява структурна рамка за задълбочено изследване и учене. Всеки ден е внимателно разработен така, че да надгражда предходния, което позволява на участниците да навлязат в критични теми, да участват в смислени дискусии, да разработват стратегии за създаване на трайна промяна.

**Една от основните силни страни на тази учебна програма е акцентът върху създаването на разнообразна и приобщаваща учебна среда.** Тя е разработена така, че да се провежда със смесена група участници, включваща представители на малцинствата и участници, представляващи мнозинството. Това преднамерено разнообразие създава възможност за диалог, споделени гледни точки и по-дълбоко разбиране на сложността на расизма и различните форми на дискриминация.

През четирите дни на обучение участниците ще имат възможност да се включат във въздействащи дейности, упражнения за размисъл и групови дискусии. **Като създават безопасно и приобщаващо пространство, участниците могат да изследват собствените си предразсъдъци, да се противопоставят на стереотипите и да развият съпричастност и разбиране отвъд обществените разделения.**

Учебната програма обхваща широк спектър от **теми, включително разбиране на привилегиите, разпознаване на предразсъдъците, изследване на системния расизъм, насърчаване на съюзничеството и възпитаване на гражданска смелост.**

Тя насърчава участниците да анализират критично собствените си убеждения и предположения, като им предоставя инструменти за премахване на расизма и дискриминацията в личния и професионалния им живот.

Надяваме се, че това изчерпателно четириднешно ръководство за обучение ще послужи като катализатор за трансформиращо обучение и действие. **Като насърчаваме антирасисткото и антидискриминационното образование в рамките на различни групи, можем да създадем пространства, в които всеки се чувства ценен, уважаван и овластен да допринесе за положителната промяна.**

**Изказвам своята благодарност на всички преподаватели, изследователи и активисти, чиято предишна работа и прозрения допринесоха за разработването на тази учебна програма.** Техният експертен опит, страст и отдаденост направиха този ресурс възможен. Искам също така да похваля всеки учител и участник, който се включва в това обучение. Вашият ангажимент към равенството, справедливостта и принципите на антирасизма и антидискриминацията е похвален и усилията ви ще имат значение.

Нека заедно да се впуснем в това трансформиращо пътуване, като се стремим да създадем бъдеще, което подкрепя принципите на антирасизма и гражданската смелост. Заедно, с разнообразна група участници, **можем да изградим общества, в които всеки човек е третиран с достойнство, справедливост и уважение.**

С най-добри пожелания по пътя към образованието!

Суна Й. Вос

Инициатива Perspect,

част от консорциума АССТ

# 01.

Превръщане в  
група.

Определяне на  
нашата работа.



# Ден 1

## Приветствие и ориентация

**Цел:** Създаване на гостоприемна среда, запознаване на участниците със семинара и задаване на тон за открит диалог и обучение по антирасизъм.

**Продължителност:** 20 минути

**Материал:** Програма на флипчарт

### 1. Въведение:

- Започнете с топло приветствие към всички участници в семинара за борба с расизма и дискриминацията.
- Подчертайте значението на създаването на безопасно и уважително пространство, в което всеки да участва в смислени дискусии.
- Подчертайте целта на семинара за насърчаване на разбирането, съпричастността, борбата с расизма и възпитаване на гражданска смелост.

### 2. Дейност за разбиване на леда:

- Проведете дейност за разчупване на леда, за да помогнете на участниците да се запознаят помежду си.
- Изберете дейност, която насърчава споделянето на лични преживявания и чувства, свързани с участието в семинара, но също така дава възможност това да не е задължително.
- Насърчавайте участниците да изслушват активно и с уважение историите на другите.
- В следващия раздел можете да намерите пример за добра дейност за разчупване на леда с тази цел.

### 3. Табелки с имена и разпределение на помещението/та:

- Осигурете табелки с имена или стикери, на които участниците да напишат имената си.
- Разяснете разположението на помещенията и приспособленията за различните дейности и сесии, като се уверите, че всеки знае кое къде се намира.

### 4. Определяне на очакванията:

- Обсъдете значението на уважението към опита на другите, който за всеки от нас е различен.
- Подчертайте, че по време на дискусиите могат да възникнат емоции и е важно да се подхожда с емпатия и чувствителност.
- Насърчавайте участниците да слушат активно, да задават въпроси, да не се прекъсват взаимно и да водят открит диалог, като поддържат благоприятна атмосфера.

## 5. Приемане на различните преживявания:

- Уточнете, че участниците произхождат от различни среди и може да имат различен опит, свързан с расизма.
- Подчертайте значението на приемането и зачитането на този разнообразен опит.
- Уведомете участниците, че личните преживявания, споделени в този семинар, остават в стаята и не се обсъждат на други места.

*Подчертайте, че всеки трябва да споделя само това, с което се чувства комфортно, като по този начин ще насърчите чувството за приобщаване и съпричастност.*

## 6. Преглед на програмата на семинара:

- Препратка към дневния ред на програмата, представен на флипчарт
- Направете за участниците общ преглед на четирите дни, за да знаят какво да очакват и кога.
- По-късно закачете таблицата някъде в залата, за да бъде достъпна за участниците през цялото времетраене на семинара.

## 7. Закриване:

- Обобщете основните точки, обсъдени по време на тази част от обучението.
- Повторете целта на семинара и значението на активното участие и уважителното отношение.
- Благодарете на участниците за тяхното присъствие и участие.

### Забележка към водещия:

Изключително важно е семинарът да се адаптира към специфичните нужди на участниците и да се гарантира, че обучителите са добре подготвени за водене на дискусии по чувствителни теми като дискриминация и расизъм. Освен това, осигурете ресурси и механизми за подкрепа на участниците, които може да се нуждаят от емоционална или психологическа подкрепа по време на семинара или след него.





# Свързване и опознаване с пощенски картички

**Цел:** Поощряване на участниците да се свържат помежду си, като изберат пощенска картичка, която им допада, и споделят името си и причината за избора си, като по този начин се насърчава чувството за лична връзка и разбиране.

**Продължителност:** 20 минути

**Материал:** Разнообразна колекция от пощенски картички, представящи различни образи и теми. Необходими са ви около два пъти повече картички, отколкото са участниците.

## Метод

### 1. Приготвяне:

- Преди началото на семинара разположете картичките в залата, така че да са лесно достъпни за всички участници.
- Уверете се, че има достатъчно картички, за да може всеки участник да има избор.

### 2. Въведение:

- Обяснете на участниците, че сте разположили картички из стаята, за да изберат една, която им допада.
- Информирайте ги, че участниците, които искат да изберат една и съща картичка, могат да я "споделят".

### 3. Избор на пощенска картичка:

- Поканете участниците да се разходят из стаята и да разгледат пощенските картички.
- Помолете ги да изберат пощенска картичка, която привлича вниманието им или има значение лично за тях.
- Дайте на участниците достатъчно време, за да направят своя избор.

### 4. Представяне на себе си и споделяне на пощенската картичка:

- След като всеки е избрал картичка, съберете участниците в кръг.
- Помолете всеки участник да се представи, като каже името си и местоимението си, като обясните, че хората имат различни идентичности, които не винаги са видими за нас, и че не всеки може да използва местоимението, което очакваме.
- Инструктирайте всеки участник да сподели картичката, която е избрал, и да обясни защо тя му е допаднала.

## 5. Заключение:

- Благодарете на участниците за тяхната откритост и за представянето им.
- Преминете към следващата част на семинара, като се опирате на връзките, установени по време на упражненията за „разчупване на леда“.



**Бележка към водещите:** Изключително важно е да се създаде безопасна и уважителна среда по време на дейността. Освен това, имайте предвид ограниченията във времето и гарантирайте, че всеки ще има равна възможност да участва.

# Създаване на насоки за семинара

**Цел:** Включване на участниците в процес на сътрудничество за създаване на общи насоки, които насърчават активното изслушване, уважението и включването по време на семинара.

**Продължителност:** 20 минути

**Материал:** Помощни късчета хартия за записи, флумастери

## Метод

### 1. Въведение:

- Обяснете значението на определянето на насоките за провеждане на семинара, за да се създаде безопасна и приобщаваща среда за всички участници.
- Подчертайте, че насоките ще служат като рамка за уважителна комуникация и ангажираност.

### 2. Индивидуална работа:

- Поканете участниците да размишляват индивидуално върху насоките
- Инструктирайте ги да запишат насоките, които според тях са от съществено значение за семинара, на подготвените късчета хартия или картончета.

### 3. Предложения за насоки:

Фасилитаторите могат също така да запишат собствените си предложения. Запишете неща, които смятате за особено важни, но които може да не бъдат записани от участниците, в зависимост от групата:

- Използвайте правилните местоимения на хората и техните полови идентичности.
- Уважавайте времето на другия (което може да означава да не се впускате в прекалено дълги изказвания, но и да бъдете навреме за дейностите).
- Съобразявайте се с въздействието на думите и действията си и не повтаряйте дискриминационни обиди към групата, когато разказвате за преживяното от вас.
- Поддържане на конфиденциалност и зачитане на личния живот.

#### 4. Насоки за споделяне:

- След като участниците са имали достатъчно време за мозъчна атака, съберете се отново като цяла група.
- Поканете участниците да споделят разработените от тях насоки.
- Закачете картончетата на таблото и създайте групи, докато участниците споделят своите насоки.

#### 5. Показване на насоките:

- Уверете се, че завършените записи за насоките са поставени на видно място в работното пространство.
- По време на семинара напомняйте на участниците за установените насоки, когато е необходимо.
- Насърчавайте участниците да държат себе си и другите отговорни за спазване на насоките.

# Преминаване на линията

**Цел:** Поощряване на участниците да изследват и обсъждат различни ситуации, свързани с дискриминация, като насърчават осведомеността за, и разбирането на индивидуалните, структурните и институционалните форми на дискриминация. Обучителите получават първо впечатление за групата и нейните участници във връзка с тематана семинара.

**Продължителност:** 30 минути

**Материал:** Креп лента и списък на ситуациите

## Метод

### 1. Настройка:

- Маркирайте стаята с ясна линия, минаваща от едния до другия край, като обозначите едната страна като "Това не е свързано с дискриминация", а другата - като "Това е свързано с дискриминация".
- Уверете се, че има достатъчно място, за да могат участниците да се разположат по линията.

### 2. Представяне на ситуациите:

- Подгответе списък с разнообразни ситуации, които могат да бъдат категоризирани като индивидуална, структурна или институционална дискриминация.
- Всяка ситуация трябва да бъде описана кратко и ясно, като се наблегне на дискриминационните аспекти. Когато представяте ситуациите, не давайте повече информация от посочената в изречението. Можете да кажете, че това е цялата информация, с която разполагаме, и да помолите участниците да вземат решение въз основа на нея.
- Представете първата ситуация на участниците, като я прочетете на глас. Обяснете, че участниците ще трябва да се разположат по линията според личното си убеждение дали ситуацията включва дискриминация, или не.
- Насърчете участниците да разгледат сложността и различните гледни точки, свързани с всяка ситуация.

### 3. Позициониране и споделяне на идеи:

- След като представите всяка ситуация, дайте на участниците малко време да се разположат по линията въз основа на индивидуалните си убеждения.
- След като участниците заемат позициите си, поканете отделните участници да споделят защо са избрали конкретната позиция, както и своите мисли и гледни точки за ситуацията.

- Насърчавайте уважителния диалог и активното слушане, като давате възможност на участниците да изразят своите аргументи.
- Помолете участниците да не коментират изказванията на другите, а само да посочат защо те самите заемат съответната позиция. Слушайте активно и преразкажете накратко изказването на всеки участник, без да го коментирате.
- Представете максимум четири ситуации по време на тази дейност.

#### 4. Заключение, преминаване към анализ и въвеждане на данни:

- Благодарете на участниците, че са споделили своите идеи.
- Подчертайте значението на собствения опит за разпознаване и тълкуване на ситуации за справяне с дискриминацията в различните ѝ форми.
- Преминете към следващата част на семинара, в която се надграждат първите споделени идеи и се улеснява размисълът за умишлената и неумишлената дискриминация. Тази част е необходима, за да се създаде пространство за размисъл и заключение по това упражнение.

##### **Забележка към водещия:**

Този метод трябва да се използва в **комбинация с метода Намерение - Ефект**. Това е необходимо, за да се създаде пространство за анализ и преосмисляне на гледните точки, изказани по време на това упражнение, с цел след анализа те евентуално да се коригират.



Когато избирате три или четири ситуации, които ще прочетете, имайте предвид, че участниците в залата може да са имали много сходни преживявания. По възможност, пропуснете ситуациите, когато смятате, че някой от участниците може да е преживял нещо подобно, за да не се почувстват те засегнати от чуждите коментари за собствения им житейски опит.

Като водещ, **осигурете уважителна и приобщаваща среда по време на цялата дейност.**

# Примери за ситуации

*Висококвалифициран кандидат за работа с традиционно женско име не получава покани за интервю.*

*Служителите, които не владеят английски език, постоянно не участват във важни срещи и процеси за вземане на решения.*

*Транссексуален човек има проблеми с достъпа до здравните услуги, от които се нуждае.*

*На по-възрастните служители постоянно се възлагат по-малко важни задачи и отговорности в сравнение с по-младите им колеги.*

*На еднополова двойка е отказана възможността да наеме апартамент в предимно консервативен квартал.*

*На клиенти с определена вяра се отказва обслужване в ресторант въз основа на религиозното им облекло.*

*В общинския парк липсват рампи за инвалидни колички, тактилни настилки и достъпни тоалетни, което затруднява хората с двигателни увреждания да се наслаждават пълноценно на общественото пространство и да се движат в него.*

# Изследване на намерението и ефекта

*Първоначално е разработен от Bildungsstätte Anne Frank.*

**Цел:** Повишаване на осведомеността относно непреднамерената дискриминация и нейните потенциални последици.

Създаване на разбиране за това, че дискриминация може да се прояви дори когато нямаме намерение да дискриминираме и че е изключително важно да се съобразяваме с въздействието на нашите думи и действия върху другите.

**Продължителност:** 30 минути

**Материал:** Флипчарт и флумастери

## Метод

### 1. Въведение:

- Споделете следния примерен сценарий: "Касиерка в супермаркет казва на дама, която носи хиджаб: Вие говорите много добър английски."
- Създайте груба рисунка на два персонажа на флипчарт - касиерката и дамата, носеща хиджаб (без да изобразявате стереотипи, т.е. не рисувайте хиджаб или нещо, което го наподобява, просто нарисуйте две тела, които изглеждат еднакво).
- Напишете изречението "Говорите много добър английски" като заглавие.

### 2. Размисъл за намерението:

- Ангажирайте участниците, като ги помолите да споделят мнението си за това, което според тях касиерката може да си е мислила, когато е направила забележката.
- Събирайте отговорите на участниците един по един и ги записвайте под формата на мехурчета с мисли до рисунката на касиера. Не коментирайте нито един от тях, просто ги запишете и ги повторете по възможност по друг начин.
- Насърчете участниците да обмислят различни възможни намерения зад коментара.

### 3. Размисъл за ефекта:

- Прехвърлете фокуса върху дамата, носеща хиджаб, и помолете участниците да споделят мислите си за това какво може да си мисли тя в отговор на забележката на касиера.
- Съберете отговорите на участниците и ги запишете като мисловни мехурчета до рисунката на дамата.



#### 4. Съпоставяне на намерение и ефект:

- Подчертайте различните гледни точки и мисли на касиера и на дамата.
- Подчертайте, че въпреки че намерението зад коментара може да е било невинно, ефектът върху дамата може да бъде отрицателен, като я кара да се чувства изолирана или стереотипизирана.
- Напишете "Намерение" под рисунката на касиера. Напишете "Ефект" под рисунката на дамата, носеща хиджаб. Добавете "≠" между двете.
- Обсъдете важността на признаването на факта, че дискриминация може да се прояви дори без злонамерени намерения, и подчертайте необходимостта да се съсредоточите върху въздействието, което изпитва дискриминираното лице.
- Оградете с кръгче думата "Ефект".
- Подчертайте, че ефектът от дискриминацията е най-важен, тъй като тя може да има трайни емоционални, психологически и социални последици за хората.

#### 5. Въпроси, отговори и дискусия:

- Дайте думата на участниците за въпроси, коментари и размисли.

#### 6. Заключение:

- Обобщете ключовите моменти, обсъдени по време на упражнението, като подчертаете важността на признаването на въздействието на непреднамерената дискриминация и необходимостта от повишена информираност и чувствителност.
- Преминаване към следващия метод или кратка почивка за участниците, за да усвоят наученото до момента

# Торбичка на съдбата

**Цел:** Поощряване на участниците да се замислят за собствените си стереотипи и предразсъдъци.

**Продължителност:** 60 минути

**Материал:** Приложение А: Списък със задачи, торбичка с "Карти на съдбата"

## **Забележка към водещия:**

*Това упражнение може да се използва в хомогенна група, например група от бели хора със сходен манталитет, в зависимост от контекста, в който работите.*

*В хетерогенна група не използвайте този метод, тъй като участниците могат да се позоват на много стереотипи, които могат да бъдат обидни за различните участници. Вместо това използвайте метода Reality Show (следващия раздел).*

## Метод

### 1. Приготвяне

- Изберете подходящи предложени от групата качества и запишете всяко от тях на листче хартия, за да създадете "Карти на съдбата".
- Сложете "Картите на съдбата" в непрозрачна торбичка и ги разбъркайте.

### 2. Индивидуална работа

- Помолете всеки участник да изтегли по една "карта". Ако изтегли карта, която отговаря на действителната му самоличност, той може да я върне в торбичката и да изтегли нова, в противен случай не може да направи избор.
- Помолете участниците да се запознаят със своите карти, но да не ги показват на другите.
- След това ги помолете да се опитат да си представят, че характеристиката, написана на картата на съдбата, която са избрали, става част от тяхната самоличност от утре сутринта. Важно е участниците да знаят, че написаната на картата характеристика става част от съществуващата им идентичност. Всичко останало в живота им ще остане същото.
- Раздайте картите със задачи и помолете участниците да отговорят на въпросите, като ги разглеждат от нова гледна точка - от гледна точка на характерната черта, която е на изтеглената от тях "карта на съдбата".

### 3. Работа в група

- След това разпределете участниците в групи от по 3-4 души и ги помолете да споделят гледните си точки и да обсъдят отговорите си на въпросите от картата със задачи.
- Уведомете участниците, че могат да отделят до 30 минути, за да обсъдят мислите си в тези по-малки групи. Преди да ги изпратите в групова работа, помолете всеки участник да се върне към своята Карта на съдбата, като си представи, че характерната черта от Картата на съдбата вече не се отнася за него/нея.

### 4. Обсъждане и заключение

- Върнете групите в кръг и улеснете дискусията, по време на която могат да бъдат зададени следните въпроси:
- Трудно ли беше да си представите, че собственият ви живот се е променил благодарение на една характеристика от "Торбичката на съдбата"? Колко голяма е била промяната?
- Как изградихте образа си? Използвахте ли стереотипи?
- На кой от въпросите, написани в "картата на съдбата", беше най-трудно да се отговори? Защо?
- По-трудно ли беше да се приемат някои характеристики от "Картите на съдбата", отколкото други?
- Това упражнение накара ли ви да преразгледате някои идеи, които сте имали преди?

## Предложени характеристики за картите на съдбата:

- Цис-жена
- Цис-мъж
- Гей
- Хетеросексуални
- Дете
- Роми
- Руснак
- Мюсюлманин
- Будист
- Китаец
- Безработен/на
- Без жилище
- Лице с отхвърлена молба за убежище
- Потребител на наркотични вещества
- Лице в инвалидна количка
- Етническо мнозинство в страната на пребиваване
- Цветнокожо лице
- Имигрант без документи

# Риалити шоу

*Първоначално е разработен от Bildungsstätte Anne Frank.*

**Цел:** Поощряване на участниците да се замислят за институционалната и структурната дискриминация, както и за собствените си стереотипи и предразсъдъци.

**Продължителност:** 50 минути

**Материал:** 4 торбички с карти с характеристики, въпросник

## Метод

### 1. Формиране на група

- Разделете участниците на малки групи, за да насърчите сътрудничеството и различните гледни точки.

### 2. Съставяне на биографии

- Всяка група се редува да тегли карти от торбичките с характеристики, свързани с професия, националност, пол и религия.
- Изведените характеристики служат като основа за създаване на образа на измислено лице, което отговаря на следните критерии: на определена възраст е и живее в голям европейски град.
- Възможно е да използвате предоставените насочващи въпроси, като например името на лицето, възрастта, продължителността на пребиваване, хобитата, семейното положение и други, и всяка група да измисли биография на своя измислен герой.
- Насърчавайте участниците да си водят бележки за биографията, като се уверите, че всяка група пази своите творения в тайна от другите групи.

### 3. Отговори на въпроси от гледна точка на измислената личност

- Участниците отново сядат в кръга от столове, като остават на местата си в съответните малки групи.
- Те се поставят на мястото на своите измислени герои и отговарят на въпроси от въпросника, който четете на глас. Въпросникът се фокусира предимно върху възможностите за социално участие на измисления герой и опита му с дискриминация.
- В малките си групи участниците обсъждат накратко дали биха отговорили с "да" или "не" на всеки въпрос, без да се стремят към консенсус.
- Участниците показват отговора си, като вдигат ръка за "да" или не дават знак за "не". Различните сигнали с ръце могат да представляват различни мнения в групата.


#### 4. Представяне на биографии

- Всяка група представя своя измислен герой една след друга.
- След като споделят биографията си, те прочитат характеристиките, които са извлекли от торбичките с характеристики, и ги поставят на пода пред себе си.

#### 5. Оценка в пленарната зала

- Етапът на оценка започва с обсъждане на личния опит на участниците, свързан с упражнението.
- Подчертайте значението на проучването на това откъде участниците са получили знанията си за измислените герои.
- Включете участниците в дискусия за това как малките групи са изградили биографиите на своите измислени герои и кои от четирите набелязани характеристики са изиграли важна роля в този процес.
- Насърчавайте критичното осмисляне на теми като "стереотипи и предразсъдъци" и "приписване на характеристики на другите" в контекста на упражнението.
- Преминете към обсъждане на въпросите и отговорите, предоставени от малките групи. Проучете как са стигнали до решенията си да отговорят с "да" или "не" на всеки въпрос.
- Насърчете участниците да споделят мнението си за реализма на ситуациите, описани в упражнението.
- Впоследствие улеснете дискусията за различните измерения на структурната дискриминация, разпространена в нашето общество.
- Подчертайте значението на няколко характеристики за определяне на социалния статус на даден човек.

##### **Бележка към водещия:**



Обърнете внимание на евентуални разногласия между членовете на групата по отношение на техните отговори. Внимавайте да отразите всички предразсъдъци или стереотипи, които са били използвани при вземането на решения. Анализирайте кои характеристики на измислените герои са оказали влияние при определянето на отговорите на конкретни въпроси. Можете също така да попитате участниците: Какво щеше да се промени, ако само една характеристика беше различна?

# Въпроси за упражнение

- Срещате ли трудности при намирането на апартамент?
  - Срещате ли трудности при намирането на работа?
  - Би ли ви помогнала анонимна молба?
  - Често ли вашата религия е тема на обществени дебати или в медиите?
  - Притеснява ли ви това? Можете ли да изповядвате религията си открито и безпроблемно?
  - Можете ли да предположите, че децата ви няма да бъдат дискриминирани в училище?
  - Случвало ли ви се е да бъдете спрени от полицията вечер?
  - Можете ли да влезете в клуб без проблеми?
  - Често ли ви питат "откъде сте?"
  - Разполагате ли с достатъчно финансови средства, за да покривате ежедневните си разходи, включително за жилище и храна?
  - Можете ли да пътувате и да отидете на почивка във всяка страна?
  - Ще имате ли право да гласувате на предстоящите местни (европейски) избори?
- 
- *По избор: Имате ли достъп до образователни възможности?*
  - *По избор: Имате ли възможност да продължите висшето си образование или да учите?*
  - *По избор: Можете ли да планирате и да създадете семейство без значителни пречки?*
  - *По избор: Имате ли финансова възможност да наемете адвокат, ако срещнете правни проблеми?*

## **Забележка за водещия:**

Избирайте, адаптирайте и добавяйте въпроси в зависимост от усещането на групата. Тук трябва да се използват максимум 10 въпроса.

# Стъпка напред, стъпка встрани

Първоначално използван от Center for Participatory Change

**Цел:** Изграждане на повече доверие. Също така служи за събиране на групата след обедната почивка.

**Продължителност:** 20 минути

**Материал:** 4 торбички с карти с характеристики, въпросник

## Метод

### 1. Подготовка и въведение

- Приветствайте участниците в сесията и ги помолете да застанат в кръг.
- Може би това е, което казвате: *"Нека да разгледаме целите на нашата сесия: Целта ни е да насърчим разговорите и размислите за идентичността, културата и семейството, както и за дискриминацията."*

### 2. Изявления: Влизане и излизане

- Представете упражнението за загарване: *"Ще прочета твърдения, които се отнасят до различните идентичности, които притежаваме, до преживяванията, с които сме се сблъскали, и до взаимоотношенията, които имаме. Ако някое от твърденията е вярно за вас, направете крачка в кръга, останете там няколко секунди и след това се отдръпнете. Ще продължим със следващото твърдение по същия начин. Не забравяйте, че споделяте само това, което ви е удобно. И ОТГОВАРЯЙТЕ САМО ЗА СЕБЕ СИ"*
- **Започнете с лесно твърдение**, например "Обичам шоколад", и след това преминете към по-сложни твърдения. Можете да **изберете между седем и десет твърдения** от следния списък:

1. Обичам да ям плодове.
2. Пътувал съм в поне една друга държава.
3. Имам приятели от повече от три различни държави.
4. Говоря повече от два езика.
5. Питали са ме дали съм от друга държава или етнос.
6. Член на семейството или близък приятел е преживял дискриминация на работното място.
7. Налагало ми се е да поправа някого, който произнася името ми неправилно.
8. Имам приятели или роднини, които са имигрирали в друга държава заради по-добри възможности.
9. Родителите или настойниците ми са учили в колеж.
10. Налагало ми се е да защитавам или да говоря в полза на член на семейството или на приятел в здравно заведение.
11. Ваш приятел или член на семейството е станал жертва на престъпление от омраза.

12. *Имам приятел или член на семейството, който е част от ЛГБТК общността.*
13. *Семейството ми празнува културни или религиозни традиции, които не са широко признати в страната, в която живеея.*
14. *Член на семейството или близък приятел е бил засегнат от политики, свързани с раса, етническа принадлежност или националност.*
15. *Имам член на семейството, който е роден в друга държава.*
16. *Подлагал съм на съмнение собствените си убеждения, защото съм се сблъсквал с различни гледни точки.*
17. *Получих образование за колониалната история на моята страна.*
18. *Променил/а съм външния си вид или поведението си, за да се впиша в определена група.*
19. *С удоволствие участвам в подобни обучения.*



#### **Забележка към водещия:**

Използвайте или адаптирайте тези твърдения, за да отговорят най-добре на нуждите на вашата група и на местния контекст.

### **3. Дебрифинг по двойки**

Благодарете на всички за споделеното и **ги помолете да изберат човек, с когото искат да проведат малък дебрифинг.** Изберете няколко от следните въпроси като насоки:

- *Как се чувствате след участието си в упражнението?*
- *Имате ли някакви размисли или наблюдения, които бихте искали да споделите?*
- *Какво беше за вас усещането от разкриване на привилегирована идентичност?*
- *Какво е усещането да разкриеш потиснатата си идентичност?*
- *Когато влязохте в кръга, как се почувствахте ?*
- *И как се чувствахте, когато другите се намесваха, когато вие не го правехте?*

### **4. Закриване на пленарната сесия**

- Помолете всички участници да се върнат в кръга и ги попитайте как се чувстват сега. Попитайте дали някой иска да сподели нещата, които са обсъждали по двойки.
- В заключение **подчертайте, че собственият ни житейски опит и предположения влияят върху начина, по който възприемаме света и живота, който водим.** Обяснете, че този метод е използван, за да може всеки да осъзнае различията в групата и да признае, че споделяме опит и гледни точки, но и че се различаваме. Важно е да бъдем внимателни един към друг.



# Въвеждане: Дискриминация - индивидуална, институционална, структурна

**Цел:** Да се даде възможност на участниците да задълбочат разбирането си за концепциите и определенията за антирасизъм, като същевременно се насърчават диалога и размисъла в групата

**Продължителност:** 20 минути

**Материал:** Приложение Б: Понятия и определения; ножица за изрязване на приложение Б. Копия на комплекти

## Метод

### 1. Подготовка на материалите

- Разпечатайте два комплекта карти (Приложение Б), обозначени като комплект А и комплект Б. Комплект А трябва да съдържа различни понятия, свързани с расизма (напр. класически расизъм, структурна дискриминация, институционален расизъм), а комплект Б трябва да съдържа съответните определения.

### 2. Създайте групи и раздайте картите:

- Разделете участниците на малки групи, в идеалния случайс 3-5 човека във всяка група.
- Дайте на всяка група по 3 карти с понятия от набор А и 3 карти с определения от набор Б. Уверете се, че 2 карти с определения отговарят на 2 карти с понятия, а трета не отговаря на тях.

### 3. Съвпадение на картите:

- Инструктирайте групите да работят заедно, за да съпоставят картите с понятията със съответните определения. Те трябва да обсъдят и да решат кое определение отговаря най-добре на всяко понятие.
- Подчертайте, че само две от дадените определения са правилни, а едно е неправилно. Групите трябва да определят кое определение е неправилно за всяко понятие.

### 4. Откриване на грешното определение

- След като групите определят кое определение е неправилно за всяко понятие, те трябва да изберат един човек от своята група, който да вземе неправилното определение и да намери правилното понятие, за да го предостави на групата.

### 5. Прочитане на определенията

- Позволете на всяка група да се редува в обикалянето на стаята, като по един член от всяка група прочита понятието и съответното му определение (включително неправилното).
- Насърчавайте другите групи да слушат внимателно и да предоставят обратна връзка или корекции, ако смятат, че различното определение е неправилно.

## 6. Улесняване на дискусията:

- След като всяка група представи своите определения, улеснете груповата дискусия, за да проучите правилните определения и да оспорите евентуално възникнали погрешни схващания или недоразумения. Обяснете всичко, което участниците може да се затруднят да разберат.
- Насърчете участниците да споделят своите мисли, прозрения и допълнителни въпроси, свързани с понятията и определенията.
- Завършете дейността, като обобщите правилните определения за всяко понятие и подчертаете основните изводи от дискусията.

## Комплект А (концепции)

### Расизъм

Индивидуална  
дискриминация

Институционална  
дискриминация

### Структурна дискриминация

Класически расизъм

Неорасизъм (културен  
расизъм)

## Набор Б (дефиниции)

\_\_\_\_\_ описва несправедливото третиране, което хората изпитват в личните си взаимоотношения с другите, въз основа на техния пол, етническа принадлежност или други групови характеристики, често в резултат на лични предубеждения, предразсъдъци или стереотипи.

\_\_\_\_\_ описва дискриминационни практики, политики или процедури, вградени в организации или институции, които водят до различно третиране, неблагоприятни условия или бариери за отделни лица или групи въз основа на техния пол, етническа принадлежност или други групови характеристики.

\_\_\_\_\_ описва широко разпространените и дълбоко вкоренени дискриминационни модели и практики, които съществуват в различни социални, икономически и политически системи и водят до неравностойни резултати и възможности за различните групи.

\_\_\_\_\_ е когато хората се третират различно, съдят се или се изключват като отделни, обединени групи въз основа на физически или културни характеристики като цвят на кожата, произход, език или религия. Тези характеристики могат да бъдат реални или въображаеми.

\_\_\_\_\_утвърждава неравнопоставеността и непълноценността на групи хора въз основана предполагаеми биологични различия.

В\_\_\_\_\_, правят се опити неравенството и непълноценността между групите хора да бъдат оправдани с предполагаеми различия между "културите".

# Игра със зарове

**Цел:** Да се даде възможност на участниците да задълбочат разбирането си за институционалната и структурната дискриминация, особено в контекста на миграцията.

**Продължителност:** 60 минути

**Материал:** 4 торбички с карти с характеристики, въпросник

## Метод

### 1. Формиране на групи и въвеждане на правила

- Разделете участниците на групи по трима, като в идеалния случай ще бъдат сформирани най-малко три групи общо.
- Предоставете на всяка група набор от правила, съответстващи на различните числа на зарчето. Инструктирайте участниците да запомнят и да следват тези правила.

### 2. Настройка на играта и разпределение на чиповете

- Назначете един от участниците за хвърлящ заровете и разпределител на чипове.
- Инструктирайте хвърлящия зарове да дава чип само на участниците, които извършват правилното действие веднага след хвърлянето на заровете.

### 3. Кръгове на играта и натрупване на чипове

- Участниците се редуват да хвърлят заровете, като печелят чипове за всяко правилно извършено действие.
- Кажете на хвърлящия заровете да проведе 20 кръга от играта.

### 4. Движение на участниците

- След 15 кръга прехвърлете по един участник от всяка група в друга група.
- Повторете този процес след още 15 кръга, като върнете един човек, който се е мествил преди, в първоначалната му група и преместите един човек в нова група.

### 5. Подредяне и отчитане на чипове

- Инструктирайте участниците да поставят спечелените от тях чипове пред себе си, като създадат слоеве от чипове в зависимост от цветовете им.
- Наблюдавайте цветовете и слоевете на чиповете, за да определите колко е спечелил всеки човек общо и в различните групи.
- Помолете участниците да се подредят по броя на спечелените чипове.

## 6. Фаза на размисъл

- Направете кръг за размисъл, в който участниците споделят своя опит.
- Заедно разгледайте резултатите на участниците въз основа на броя на общите чипове, чиповете с различни цветове и чиповете, спечелени от еднократно разместените, повторно разместените в друга група и оставащите в една и съща група.
- Подчертайте всички разлики в броя и вида на чиповете и помолете участниците да обсъдят значението им.
- Задавайте отворени въпроси, като например: "Какво се откроява в резултатите?", "Защо мислите, че играхме тази игра в контекста на този семинар?", "Какво, според вас символизируют чиповете?"
- Задайте въпроси, свързани с миграцията, структурите на властта и структурната дискриминация, ако участниците не са се сетили за тези теми сами.
- Инициирайте кръг за размисъл, в който участниците да споделят заключителните си мисли за упражнението.



**Забележка:** Уверете се, че сте дали на участниците пространство да говорят за емоционалното си преживяване - не прекалено много, но достатъчно. Това ще им даде възможност след това да изместят фокуса си върху анализа на ситуацията.

# Обратна връзка за сигнализиране с 3 пръста

**Цел:** Събиране на обратна информация от участниците за това как са преживели първия ден от обучението, за да се направят необходимите корекции за следващите дни. Дайте възможност на участниците да разсъждават върху този ден от обучението.

**Продължителност:** 15 минути

**Материал:** -

## Метод

### 1. Отражение

- Започнете сесията за обратна връзка, като запознаете участниците с дневния ред на Ден 1. Припомнете им стъпките, които сте предприели от сутринта.
- Насърчавайте участниците да споделят своите мисли, чувства и преживявания от първия ден на обучението.
- Създайте безопасно и приобщаващо пространство, в което участниците да изразяват открито мнението си.

### 2. Индивидуална обратна връзка

- Помолете участниците да дадат обратна връзка, като използват пръстите си като символи:
- Палецът символизира нещо, което е минало добре или което им е харесало през деня. Показалецът символизира нещо, за което все още мислят. Малкият пръст символизира нещо, което е било твърде малко, кратко или не е получило достатъчно внимание
- Уверете участниците, че обратната им връзка ще бъде взета предвид за бъдещи сесии.

### 3. Размисъл и отговор на водещия

- Като водещ, обмислете обратната връзка, получена от участниците. Не се оправдавайте.
- Отнесете се сериозно към обратната връзка и обмислете начини за включване на предложенията за подобрене.

### 4. Заключителни бележки

- Изкажете благодарност на участниците за тяхната ангажираност и желание да участват в обучението.
- Подчертайте отново значението на техния принос за формиране на програмата за обучение.
- Обсъдете следващите стъпки в обучението и направете препратка към Ден 2.
- Споделяне на информация за това кога и къде ще е срещата на следващия ден.

ДЕН  
**02.**

Намиране на  
обща черта.  
Проявяване на  
смелост.



## Ден 2

# Пристигане и ориентация

**Цел:** Създаване на подкрепящо и приобщаващо пространство, в което участниците могат да споделят как се справят днес, да се свържат отново с пътя на обучението и да съгласуват очакванията си за деня.

**Продължителност:** 15 минути

**Материал:** Флипчарт с дневния ред за деня

## Метод

### 1. Приветствие и въведение

- Започнете Ден 2 на обучението с топло посрещане на участниците. Задайте положителен и приобщаващ тон на сесията.

### 2. Проверка и споделяне на мисли

- Отделете време на участниците да споделят своите чувства и размисли след края на предишния ден.
- Насърчете участниците да изразят всякакви притеснения, въпроси или наблюдения, които са възникнали след това.
- Ако е необходимо, предоставяйте разяснения, обяснения или уверения.

### 3. Обобщение на пътуването за обучение

- Представете кратък обзор на обучението до момента, като подчертаете, че това е ден 2 от четиридневна програма.
- Направете справка с програмата на обучението и очертайте накратко темите, разгледани през Ден 1, и предстоящите теми за Ден 2.
- Оттук нататък плавно преминете към по-нататъшните дейности за Ден 2.



# Свързващи нишки

**Цел:** Да се съберат участниците заедно, за да започнат деня, да намерят общи черти и да изградят връзки.

**Продължителност:** 15 минути

**Материал:** -

## Метод

### 1. Въведение

- Съберете всички участници в кръг или седнали в групова обстановка.
- Обяснете, че целта на тази дейност за разчупване на леда е да се открият общи черти и връзки между участниците. Напомнете им да споделят само онова, от което се чувстват комфортно с групата.

### 2. Инструкции

- Дайте ясни инструкции за дейността. Обяснете, че един по един участниците ще споделят нещо за себе си и че другите могат да вдигнат ръка или да станат, ако споделят подобен опит или интерес.
- Обяснете, че всеки участник ще има възможност да сподели нещо за себе си, а другите, които намерят нещо общо със споделеното, могат да вдигнат ръка или да станат.

### 3. Демонстрация

- Като пример, започнете демонстрацията на дейността с разказ за себе си.
- Споделете нещо специално или интересно за себе си, например хоби, любима книга или място, което харесвате.

### 4. Споделяне на информация от участниците и определяне на общи теми

- Започнете с първия участник и му дайте думата да сподели нещо за себе си.
- Насърчавайте участниците да споделят лични интереси, опит или аспекти на своята идентичност, които се чувстват комфортно да споделят.
- Насърчавайте другите да вдигат ръце, когато някой от участниците сподели нещо, което е познато за другите.

### 5. Обобщаване

- Изтъкнете общите черти на участниците, като създадете усещане за връзка и споделен опит.
- Приключете дейността по разчупване на леда, като изразите благодарност към всички участници за тяхната ангажираност и готовност да споделят.
- Преминете към следващата част на семинара.

# Въведение: Форум Театър

Разработено от Аугусто Боал.4

**Цел:** Представете Форум театъра като метод, върху който ще се съсредоточите днес.

**Продължителност:** 25 минути

**Материал:**

## Метод

### 1. Въведение:

#### 1. Въведение във Форум театъра

- Започнете с обяснение на това какво представлява Форум театъра и каква е неговата цел в контекста на обучението по антирасизъм.
- Опишете Форум театъра като интерактивен метод, който позволява на участниците да изследват и да се справят с предизвикателни ситуации, свързани с расизма и други видове дискриминация.

### 2. Обяснение на принципите на Форум театъра

- Обсъдете основните принципи на Форум театъра, като подчертаете значението им за създаването на безопасно и приобщаващо пространство за изследване и учене.
- Непреценяване: Подчертайте, че форум театър е пространство, в което участниците могат свободно да се изразяват, без да се страхуват от критика.
- Участие на публиката: Обяснете, че форум театъра включва активно участие на публиката, която може да влезе в сцената и да предложи алтернативни действия или решения.
- Множество гледни точки: Подчертайте как форум театъра насърчава изследването на различни гледни точки, което позволява на участниците да придобият по-дълбоко разбиране за различните гледни точки, свързани с расизма и дискриминацията.

#### Какво е Форум театър?


"Граждани не са тези, които живеят в дадено общество, а онези, които го трансформират" - Аугусто Боал

Форум театъра е форма на интерактивен театър, разработена от покойния бразилски театрален режисьор Аугусто Боал като част от неговия "Театър на онеправданите". Форум театъра дава възможност на публиката активно да изследва различни варианти за справяне с общи проблеми и я мотивира да направи положителни промени в собствения си живот.

4. Аугусто Боал, "Театър на онеправданите" (Pluto,2000).

### 3. Преглед на процеса

- Уведомете участниците, че за да започнат работа с телата си, те се насърчават първо да се включат в две упражнения за загряване, разработени също в контекста на Форум театъра.
- Преминаване към упражнението "Колумбийска хипноза".



**Във "Форум" театъра** на публиката се показва кратка пиеса, в която главният герой (протагонист) се сблъсква с потисничество или препятствие, създавано от потисник (антагонист), което не може да преодолее. **Темата на пиесата обикновено е нещо, което е от непосредствено значение за публиката, често основано на споделен житейски опит.** Когато пиесата бъде изиграна, членовете на публиката могат да излязат на сцената и да заместят например главния герой, разигравайки алтернативни пътища и решения. **Целта не е да се открие идеалното решение, а да се насърчи публиката да анализира ситуацията и да изпробва стратегии за противодействие на потисничеството.** Форматът насърчава позитивния и мисловен подход към социалните проблеми. Актьорите изследват резултатите от направените избори заедно с публиката, създавайки своеобразен театрален дебат, в който опитът и идеите се репетират и споделят, пораждайки солидарност и давайки им възможност да генерират социална промяна.

# Колумбийска хипноза

*Разработено от Augusto Boal*

**Цел:** Участниците започват да изследват работата с изображения и възникващите сцени, герои и взаимоотношения. Те започват да изследват темите за властта, контрола и манипулацията.

**Продължителност:** 20 минути

**Материал:** -

## Метод

### 1. Разделете участниците по двойки

- Разделете групата на двойки и помолете участниците да решат кой ще бъде А и кой ще бъде Б.
- Обяснете, че участник А ще влезе в ролята на хипнотизатор, а участник Б ще бъде хипнотизираният.

### 2. Обяснение на ролите и разстоянието

- Изяснете ролите: Участник А е хипнотизаторът, а участник Б е този, който е хипнотизиран.
- Инструктирайте участник А да постави ръката си на няколко сантиметра пред лицето на участник В.
- Подчертайте, че участник Б трябва да поддържа това разстояние през цялото време и да реагира, когато участник А движи ръката си.

### 3. Манипулация и движение

- Инструктирайте участник А да се опита да манипулира участник Б в различни позиции, като гарантира, че движенията остават безопасни и удобни.
- Насърчавайте участник А да създава непрекъснати и разнообразни движения, които не се повтарят твърде много.
- С напредването на движенията участник А може да започне да се движи в пространството, докато участник Б го следва.

### 4. Размяна на роли

- Помолете всяка двойка да си размени ролите, като участник Б стане хипнотизатор, а участник А - хипнотизиран.
- Повторете процеса, като сега участник Б води, а участник А следва.

Б Аугусто Боал, *Игри за актьори и неактьори* (Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).

## 1. Въведение:

### 5. Дебрифинг

- Помолете всички участници да излязат от ролите си.
- Организирайте сесия за обобщаване на резултатите. Полезни въпроси могат да бъдат:
- Какво е да си хипнотизатор/ да си хипнотизиран?
- Как се чувствахте, когато имахте "власт" над партньора си?
- Увеличахте ли се в ролята на хипнотизатор в някакъв момент? Как се справихте с това?
- Появиха ли се някакви истории или взаимоотношения с партньора/ партньорите ви по време на упражнението?
- Появиха ли се някакви истории или взаимоотношения, докато наблюдавахте другите? Как се отнасят те към въпросите на равенството и дискриминацията?

#### **Бележка към водещия:**

"Колумбийската хипноза" е интерактивен и експериментален метод, който позволява на участниците да изследват динамиката на властта и взаимоотношенията в контекста на равенството и дискриминацията. Чрез размяна на ролите и осмисляне на преживяването участниците придобиват представа за влиянието на властта и за това как тя се съотнася към въпросите на равенството.



# Образът на света

*Разработено от Аугусто Боал в “Игри за актьори и неактьори”/Games for Actors and non-Actors, Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).*

**Цел:** Да се започне изучаване на работата с изображения и да се изследват темите за съпротивата и потисничеството.

**Продължителност:** 30 минути

**Материал:** -

## Метод

### 1. Формиране на групи

- Разделете участниците на групи от 5 или 6 души.
- Помолете една от тези групи доброволно да отиде първа.

### 2. Създаване на първоначалното изображение

- Поканете групата доброволци да застанат в редица с лице към останалите участници, които ще образуват публиката.
- - Инструктирайте всеки човек от групата доброволци да излезе напред, един по един, и да заеме поза.
- Тези индивидуални пози ще образуват едно общо изображение.

### 3. Дискусия с публиката

- След като групата от доброволци създаде своя образ, поканете публиката да обсъди какво е видяла и да интерпретира колективния образ.
- Насърчете участниците да споделят своите наблюдения, мисли и емоции, предизвикани от изображението.
- Подпомагайте дискусия, в която се разглеждат различни гледни точки към изображението и потенциалните му връзки с темите за равенството, дискриминацията и потисничеството.

### 4. Въведение към ротацията и ключови думи

- След като всяка група е имала възможност да създаде първоначално изображение, върнете се към първата група доброволци.
- Повторете упражнението, но този път дайте на групата ключова дума, свързана с потисничество или дискриминация. Примери за това са: Конфликт, Семейство, Поражение, Различие, Малцинство, Намеса, Подкрепа, Смелост, Натиск, Надежда, Потисничество, Дискриминация.
- Помолете групата да отговори на тази дума, като създаде свое изображение включващо същността и значението на думата в позите си.

## 5. Интерпретация на изображенията и обсъждане

- След като групите създадат своите изображения въз основа на дадените думи, поканете публиката да интерпретира какво вижда във всяко изображение.
- Започнете с искане за широки интерпретации, като позволите на участниците да споделят първоначалните си мисли и чувства.
- Преминете към по-конкретни тълкувания, като насърчите участниците да се задълбочат във връзките между изображението и дадената дума.

## 6. Насочена дискусия

- Организирайте дискусия, в която се разглеждат интерпретациите на образите от страна на публиката и връзката им с темите за потисничеството и дискриминацията.
- Насърчете участниците да разсъждават върху предизвиканите емоции, предадените послания и потенциалните обществени последици, представени в изображенията.
- Дайте възможност на участниците да споделят лични прозрения и връзки със собствения им опит или наблюдения на неравенство и дискриминация.
- Преминаване към следващото упражнение.



# Форум театър

*Аугусто Боал, "Театър на онеправданите" (Pluto, 2000).*

**Цел:** Насърчаване на емпатията и по-дълбокото разбиране, предоставяне на възможности за проучване на алтернативни действия и участие в колективно решаване на проблеми.

**Продължителност:** 90 минути

**Материал:** Материал: евентуално 2-3 алтернативни сценария за групови изпълнения

## Метод

### 1. Формиране на групи

- Разделете участниците на групи от 5 или 6 души.
- Като използвате познанията си за групата, уверете се, че участниците със сходен опит в областта на расизма или други видове дискриминация не се оказват сами в група с други хора, които може да не са в състояние да се свържат с тях.
- Напомнете на участниците да се съобразяват едни с други по време на груповите дискусии и да не очакват хората да споделят преживявания, за които може да не се чувстват комфортно да говорят.

### 2. Изходен материал и разработване

- Насърчавайте групите да **използват личния си опит в областта на потисничеството и дискриминацията като източник на информация** за създаване на своите пиеси за форум театър. Насърчете всяка група да разкаже за ситуации, в които са почувствали, че властта, потисничеството и дискриминацията са изиграли роля, и в които не са били доволни от това как е завършила ситуацията.
- Помолете групите да започнат да разработват своите произведения за форума.

### 3. Подкрепа за водещия

- Проверявайте редовно всяка група, за да отговаряте на въпроси и да се уверите, че групите напредват в изпълнението на задачата си.
- Осигурете насоки и подкрепа, ако е необходимо, като се уверите, че групите ясно разбират задачата си и че всички се чувстват комфортно и не са принуждавани да споделят преживявания, които може би не искат да споделят.

### 4: Организиране на сценичното и зрителско пространство

- В помещението, в което се провежда семинарът, разпределете място за изпълнение и място за публика.
- Поканете всяка група да представи своята част от форума пред останалите участници, които ще служат като публика.

## 5. Форум Театър. Представяне

- Разпределете представянето на две представяния на работата на всяка група във форума:
- При първото представяне инструктирайте публиката да не се намесва и просто да наблюдава изпълнението.
- При второто представяне дайте възможност на публиката да се намеси, като извика "стоп" в даден момент, отиде при някой от актьорите, потупа го по рамото и заеме мястото му.
- Единствената роля, която не може да бъде заменена, е тази на извършителя или на лицето, което потиска другите.
- След края на представлението дайте възможност на участниците да се "отърсят" от ролите си.

## 6. Организирано обсъждане и размисъл

- След всяко представление на сцени от Форум театъра организирайте дискусия с групата и публиката.
- Насърчавайте участниците да споделят своите наблюдения, мисли и емоции, предизвикани от представленията.
- Обсъдете динамиката на властта, алтернативните действия и потенциалните решения, представени във форумите.
- Разсъждавайте върху връзките между представленията и реалните преживявания на потисничество, дискриминация и неравенство.

### Забележка към водещия:

Много е важно да се осигури пространство, в което участниците да споделят собствения си опит, гледни точки и лични връзки с разглежданите теми, без да се чувстват притиснати.



**Съобразявайте се с властовата динамика** в групите и обмислете създаването на групи от хора със сходен опит в областта на дискриминацията в ъз основа на познанията си за групата.

Бъдете много внимателни по време на подготовката и представянето участниците **да не използват материали (като шалове и др.), при представянето на други, , различни от тях групи.**

# Насочвано дишане

**Цел:** Насърчаване на размисъл, релаксация и чувство за приключване.

**Продължителност:** 10 минути

**Материал:** -

## Метод

### 1. Съберете се на удобно място

- Намерете удобно и тихо място, където участниците да се съберат, например кръг от столове или, ако има такива, възглавници.
- Уверете се, че обстановката е благоприятна за релаксация, с меко осветление и спокойна атмосфера.

### 2. Насочвано дихателно упражнение

- Започнете сесията за разхлаждане с дихателно упражнение под ръководството на инструктор, за да помогнете на участниците да се отпуснат и да насочат вниманието си навътре.
- Инструктирайте участниците да затворят очи и да вдишват бавно и дълбоко през носа и да издишват през устата.
- Напътствайте ги да се съсредоточат върху дишането си, като ги насърчите да започнат да се освобождават от напрежението или стреса с всяко издишване.

### 3. Обратно в стаята

- Напътствайте участниците в дишането в продължение на няколко минути.
- След това поканете всеки, който се чувства готов, да отвори очи.
- Изчакайте търпеливо, без да коментирате, докато всички участници отворят очи, като по този начин насърчите чувството за пълно осъзнаване.
- Благодарете на участниците, че са участвали в това упражнение, и бавно преминете към последната част на семинара за деня.

# Размисъл и обратна връзка

**Цел:** Събиране на обратна информация от участниците за това как са преживели втория ден от обучението, за да се направят необходимите корекции за следващите дни. Дайте възможност на участниците да разсъждават върху този ден от обучението.

**Продължителност:** 15 минути

**Материал:** -

## Метод

### 1. Размисъл

- Започнете сесията за обратна връзка, като припомните на участниците дневния ред на Ден 2.  
Припомнете им стъпките, които са били предприети от сутринта.

### 2. Индивидуална обратна връзка

- Насърчавайте участниците да споделят своите мисли, прозрения и емоции.
- Дайте им възможност да споделят конкретни моменти или взаимодействия, които са им се сторили значими, или въздействащи.
- Организирайте кръг от дискусии, в който участниците да могат да изкажат своите разсъждения и да изслушат другите, ако се чувстват комфортно да го направят.

### 3. Благодарност и заключителни бележки

- Изразете благодарност и признателност за приноса на участниците през деня.
- Приключете сесията за обратна връзка, като уведомите участниците кога и къде да се срещнат на следващия ден за Ден 3 от обучението.

ДЕН

03.

Вътрешни  
размисли.

Предприемане  
на действия.



## Ден 3

# Пристигане и ориентация

**Цел:** Създаването на подкрепящо и приобщаващо пространство, в което участниците да могат да споделят как се чувстват днес, да се свържат отново с пътя на обучението и да съгласуват очакванията си за деня.

**Продължителност:** 15 минути

**Материал:** Флипчарт с дневния ред за деня

### 1: Приветствие и въведение

- Започнете Ден 3 на обучението с топло посрещане на участниците. Задайте положителен и приобщаващ тон на сесията.

### 2: Сверяване и споделяне на мисли

- Отделете време участниците да споделят своите чувства и размисли след края на предишния ден.
- Насърчете участниците да изразят всякакви притеснения, въпроси или наблюдения, които са възникнали след това.
- Ако е необходимо, предоставяйте разяснения, обяснения или уверения.

### 3. Резюме на учебното пътешествие

- Представете кратък преглед на обучението до момента, като подчертаете, че това е ден 3 от четиридневна програма.
- Направете справка с програмата на обучението и очертайте накратко темите, разгледани през Ден 1 и 2, както и предстоящите теми за Ден 3.

*Оттук нататък плавно преминете към по-нататъшните дейности за Ден 3.*

# Всички, които

**Цел:** Помогнете за енергизирането (вдъхване на жизненост и ентузиазъм) на участниците и създаване на положителна атмосфера.

**Продължителност:** 10 минути

**Материал:** Списък на атрибутите

## Метод

### 1. Подгответе пространството

- Разположете столовете в кръг, като се уверите, че има достатъчно място, за да могат участниците да се движат удобно.
- Уверете се, че всички участници са седнали на столовете.

### 2. Обяснете дейността

- Обяснете на участниците правилата на енергизирането.
- Уведомете ги, че ще прочетете определения (качества, особености) или твърдения, започващи с *"Всички онези, които..."*, и че те трябва да реагират, като станат и сменят местата си с други участници, които споделят споменатото определение (качество, особеност).

### 3. Прочитане на определенията (качествата или особеностите)

- Започнете да четете определенията (качествата, особеностите) или твърденията едно по едно, като оставите достатъчно време на участниците да се преместят и да сменят местата си.
- Уверете се, че определенията (качествата, особеностите) са подходящи за групата и за контекста на семинара, но нека бъдат леки и не прекалено деликатни.

Примерите за определения (качества, особености) могат да включват:

*"Всички, които обичат спагети."*

*"Всички, които обичат планинарството"*

*"Всички, които са спали добре през нощта."*

*"Всички, които свирят на музикален инструмент."*

*"Всички, които могат да говорят повече от един език."*

### 4: Завършете упражнението за вдъхване на жизненост и ентузиазъм

- След няколко кръга на смяна на местата, приключете енергизиращата програма, като благодарите на участниците за активното им участие и ентузиазъм.

#### Бележка за учителя:

Ако някои от участниците са по-малко подвижни, можете да проведете тази дейност и без столове, като се изправите в кръг. Това ще забави темпото на играта, тъй като няма да се налага хората постоянно да седат и да стават. Това също така ще позволи да се улесни участието на хора в инвалидни колички.



# Железопътни размисли

Адаптирана от EURO-RAIL A LA CARTE (Compass, 2006 г.)

**Цел:** Целта е да се насърчат участниците да размишляват върху основните предразсъдъци, скритите предразсъдъци, както и да се насърчи антирасистското поведение.

**Продължителност:** 60 минути

**Материал:** Приложение В: Железопътни размисли (по 1 копие на човек или на екран), химикалки или моливи

## Метод

### 1. Въвеждане и обяснение (10 минути)

- Информирайте участниците, че им предстои да направят упражнение за размисъл, насочено към разбиране на основните предразсъдъци и насърчаване на антирасистско поведение.
- Насърчете ги да **подходят към тази дейност с откритост и готовност да проверят собствените си пристрастия**. Става въпрос за изследване на възприетията и ангажиране с концепцията за антирасизъм по личен и практически начин. Вашата честност и уважение към всички разкази са от съществено значение.
- Информирайте групата, че *"няма правилни или грешни избори, а само възможности за самоосъзнаване и израстване"*. **Участниците не са длъжни да споделят в нито един момент, ако не искат.**
- Въведете предварително условие: *"Представете си, че ви предстои пътуване с влак по живописен маршрут, а в купето има три празни места. Ще ви бъде раздаден работен лист, в който има списък с лица, извършващи определени дейности, опитайте се да си представите с кои три лица бихте били най-заинтересовани да споделите пътуването си. След това ще обмислите избора си в група, като обмислите какви фактори са повлияли на решението ви."*

#### Забележка към водещия:

Някои от тези герои имат характеристики, основани на възприетите понятия за раса/етническа принадлежност, пол, възраст и национален произход. **Насърчете участниците да се отнесат критично** към това какво означава да се оценяват тези характеристики само като се види някой, но ги помолете да **оставят място за участие в този мисловен експеримент**. Те могат да изберат да си представят, че тези възприетия идват от някакво информирано знание.





## 2. Четене на работния лист (5 минути)

- Раздайте работния лист с характеристиките на всички участници. Помолете ги да прочетат всичките 25 и да изберат 3, с които биха искали да седнат в този претъпкан влак.
- Ако имат някакви въпроси, могат да ги зададат - това може да доведе до критични разсъждения за това защо някои от тях са били избрани. Насърчавайте ги да задържат тези въпроси и да ги повдигат в групата и в заключителната дискусия.

## 3. Работа в група (10-15 минути)

- Накарайте групата да се раздели на подгрупи от по 3-4 души, в зависимост от общия брой участници.
- Информирайте участниците: *"Тези дискусии могат да бъдат само за вашата малка група и няма да е необходимо да споделяте, освен ако всички не решите."*
- Помолете ги да отговорят на следните въпроси **един по един**:

*Как се съставяше списъкът ви и ако се чувствате комфортно, с кого избрахте да седнете?*

*Как лично поддържаните стереотипи или предразсъдъци повлияха на избора ви?*

*Отразяват ли тези избори по-широки обществени нагласи?*

## 4. Продължаване на работата по групи - размисъл за антирасизма (10-15 минути)

- Уведомете групите, че ще **преминем от размисъл върху личните решения към това как те са свързани с антирасизма**. Тези въпроси ще бъдат основните, които ще обсъждаме по време на нашия дебрифинг като цяла група.
- Помолете ги да отговорят на следните въпроси:

*Смятате ли, че нашите предразсъдъци определят ежедневните ни решения?*

*Какво можем да направим, за да ги оспорим?*

*По какъв начин разпознаването и противопоставянето на нашите стереотипи и предразсъдъци може да бъде акт на антирасизъм?*

## 5. Размисли в голямата група и закриване(10-15 минути)

- Как мина това упражнение?
- Лесно ли беше то? Трудно ли беше? Има ли нещо, което вашата група иска да сподели?
- Как то е свързано с антирасизма и гражданската смелост?

## 6. Завършване и напускане на мястото

Благодарете на участниците за усърдната им работа. **Анализирайте проблемите и недостатъците, които** произтичат от използването на стереотипи, предразсъдъци и предубеждения. **Оставете място за всякакви разочарования**, притеснения или тревоги. Отнесете се към тях с внимание и разбиране, а и **насърчете онези, които искат да говорят с вас в почивката, ако има нещо друго, което е възникнало.**

# Спрете слуховете

**Цел:** Повишаване на осведомеността относно вредното въздействие на слуховете, фалшивите новини и стереотипите и предоставяне на участниците на стратегии за тяхното развенчаване.

**Продължителност:** 60 минути

**Материал:** Флипчарт и фулмастери

## Метод

### 1. Въведение и обяснение (10 минути)

- Започнете с обяснение на целта на дейността, която е да се осъзнае значението на спирането на слуховете и стереотипите.
- Попитайте участниците какво разбират под "слух" и какво разбират под "стереотип". Запишете асоциациите им на флипчарт, като поставите едно понятие до друго.
- Направете връзка между офлайн слуховете и фалшивите новини, които се разпространяват и намират онлайн.
- Подчертайте отрицателното въздействие, което слуховете и стереотипите могат да окажат върху хората и общностите, като водят до разделение, предразсъдъци и дискриминация.

### 2. Разделяне на групи (25 минути)

- Разделете участниците на по-малки групи от максимум четирима души.
- Групирайте участниците със сходен опит в областта на дискриминацията в едни и същи групи, така че да се създаде по-безопасно пространство за целите на груповите дискусии, тъй като темите са много чувствителни.
- Отделете 30 минути за всяка по-малка група, за да обсъдят слуховете и стереотипите. По-специално, помолете ги да изберат един слух или стереотип и да изготвят флипчарт, в който да отговорят на следните въпроси:
  - 1) Какъв стереотип/ слух решихте да развенчаете? (без да го записвате подробно, просто помолете участниците да запишат една или две думи, които да насочат към него)
  - 2) Как мислите, че е възникнал този стереотип или слух?
  - 3) Какво бихте могли да кажете, за да разсеете този слух или стереотип?
  - 4) Къде смятате, че можете да намерите подкрепа, за да развенчаете този слух или стереотип?
- Проверявайте групите на равни интервали от време, за да видите как се справят всички. Също така внимавайте участниците да не записват слуха или стереотипа на флипчарта, за да предотвратите възпроизвеждането и налагането му.

### 3. Споделяне в голямата група (25 минути)

- Съберете по-малките групи отново в една голяма група.
- Помолете всички групи да представят своите флипчарти и да разкажат на останалите върху какво са работили. Помолете участниците да споделят примери за това как успешно са разградили даден слух или стереотип, без да се споменава конкретния пример повече от веднъж.
- По време на дискусията напомняйте на участниците за целите на метода:  
Да разберат колко е важно да се премахват фалшивите новини и стереотипите.  
Да открият реалистични начини за преодоляването им в ежедневни ситуации.  
Да се идентифицират мрежите за подкрепа за разграждане на фалшивите новини и стереотипи (емоционални, психологически, приятелски, образователни).  
Да придобият представа за това как се зараждат фалшивите новини, и стереотипите, както и за основните проблеми и причини даващи им начален тласък .

### 4: Заключителни размишления

- Завършете дейността, като обмислите придобитите знания и обсъдените стратегии за спиране на фалшивите новини, слухове и стереотипи.
- Насърчавайте участниците да прилагат наученото в ежедневието си и активно да оспорват и развенчават фалшивите новини и стереотипите.

#### **Бележка за водещия:**

Имайте предвид разпределението на групите, за да предотвратите болезнени преживявания за хората, които лично изпитват въздействието на расизма и на други видове дискриминация.

Също така се уверете, че участниците не споменават конкретния пример повече от веднъж и го правят с разбиране, без да го записват, за да се предотврати ненужното засилване на обществените предразсъдъци.



# Представяне: Регистриране на дискриминационни инциденти

**Цел:** Участниците познават регистрите или липсата на такива на местно ниво и знаят защо е важно да се регистрират случаи на дискриминация, реч на омразата и престъпления от омраза и как се прави подобно регистриране. Споделяне на опита на Германия.

**Продължителност:** 30 минути

**Материали:** PowerPoint презентация (да се подготви предварително)

## Метод

Представяне на местни и/ или национални регистри, в които се събира информация за дискриминационни инциденти. Тези регистри са отделни и независими от полицията.

В допълнение към информацията за контакт на съответните местни механизми за докладване, можете да включите в презентацията си следното:

**В регистрите** се регистрират случаи на различни форми на дискриминация: расизъм, антисемитизъм, антифеминизъм, дейности, организирани от крайната десница, и враждебност към ЛГБТИК\*, хомосексуалност и бездомните.

Регистрите/ наблюдателите могат да бъдат общи или специализирани за наблюдение на конкретни видове инциденти (вербални (реч на омразата) или физически (нападения) или групи, които са дискриминирани, или контекст, в който се случват инцидентите (напр. във връзка със спортни събития).

**Речта на омразата се основава** на необоснованото предположение, че дадено лице или група от лица са по-висши от другите; тя подбужда към актове на насилие или дискриминация, като по този начин подкопава уважението към малцинствените групи и вреди на социалното сближаване (Обща политическа препоръка № 15 на ECRI).

Рамковото решение на Съвета от 2008 г. (Рамково решение на ЕС 2008/913/JHA) изисква криминализиране на определени форми на реч на омразата и престъпления от омраза.

Намаляването на престъпните дейности, свързани с омраза и предрасъдъци, е възпрепятствано от липсата на докладване и регистриране на инциденти на омраза – създавайки “бели петна”, особено в селските райони в Западна Европа, както в градските, така и в селските райони в Източна Европа, където често липсват механизми за регистриране на подобни инциденти.

**Съобщаването на случаи на дискриминация в местни регистри, които събират данни и насочват хората към съответните механизми за подкрепа, е полезен и разумен подход по няколко причини:**

**1. Повишаване на осведомеността и видимостта:**

Съобщаването на случаи на дискриминация спомага за повишаване на осведомеността относно разпространението и естеството на дискриминацията в дадена общност или общество. Като подават доклади в местните регистри, хората допринасят за колективното разбиране на проблемите и помагат да се хвърли светлина върху мащаба на проблема. Тази повишена видимост може да доведе до по-голямо признание и признаване на дискриминационните практики и необходимостта от действия.

**2. Събиране и анализ на данни:**

Местните регистри играят ключова роля при събирането и анализирането на данни, свързани с дискриминационни инциденти. Събирането на точни и изчерпателни данни позволява на политиците, организациите и органите да идентифицират модели, тенденции и проблемни области. Този подход, основан на данни, дава възможност за вземане на решения, основани на доказателства, формулиране на целенасочени интервенции и наблюдение на напредъка в борбата с дискриминацията.

**3. Информационно осигуряване на политиката и законодателството:**

Съобщаването на случаи на дискриминация дава ценни сведения за създателите на политики и законодателите. Данните, събрани от местните регистри, могат да послужат за разработването или преразглеждането на политики, закони и разпоредби, насочени към ефективно справяне с дискриминацията. Като разбират видовете прояви на дискриминация и най-засегнатите общности или групи, създателите на политики могат да адаптират усилията си за насърчаване на равенството, справедливостта и приобщаването.

**4. Подкрепа и съдействие:**

Местните регистри често служат като портал към съответните механизми за подкрепа. Когато лицата съобщават за дискриминационни инциденти, те могат да бъдат свързани с ресурси, услуги и организации, които могат да предоставят насоки, консултации, правна помощ или други форми на подкрепа. По този начин се гарантира, че засегнатите от дискриминация лица имат достъп до помощта, от която се нуждаят, за да решат проблемите си и да потърсят обезщетение.



### **5. Овластяване и утвърждаване:**

Докладването на дискриминационни инциденти може да даде възможност на хората, които са преживели дискриминация, да споделят своите истории и да бъдат чути. Това потвърждава техния опит и признава въздействието на дискриминацията върху живота им. Това утвърждаване може да помогне на лицата да се чувстват подкрепени, насърчени и овластени да предприемат действия срещу дискриминацията и да се застъпват за промяна.

### **6. Отговорност и превенция:**

Като съобщават за дискриминационни инциденти, хората допринасят за това извършителите да бъдат държани отговорни за своите действия. Местните регистри могат да се използват като механизми за проследяване и наблюдение на инцидентите, което дава възможност на властите да предприемат подходящи действия, когато е необходимо. Тази отчетност служи като възпиращ фактор, който възпрепятства бъдещи случаи на дискриминация и насърчава по-приобщаващо и уважително общество.

**Като цяло докладването на случаи на дискриминация в местни регистри, които събират данни и насочват хората към съответните механизми за подкрепа, е ценен подход за борба с дискриминацията.** Той спомага за повишаване на осведомеността, предоставя информация за политиката и законодателството, свързва лицата с подкрепа, овластява засегнатите лица, гарантира отчетност и работи за предотвратяване на бъдеща дискриминация.

# Тостер, блендер и перална машина

**Цел:** ангажиране на участниците, предизвикване на смях и насърчаване на бързото мислене и координация.

**Продължителност:** 10 минути

**Материал:** -

## Метод

### 1. Въведение

- Нека всички участници застанат в кръг с лице един към друг.
- Като водещ застанете в средата и представете трите уреда: тостер, миксер и пералня. Демонстрирайте действията и звуците, свързани с всеки уред, за да сте сигурни, че всички са разбрали.

### 2. Посочване и подсказване

- Човекът в средата (засега вие) посочва към някой от хората в кръга, като казва кой от тях ще играе (тостер, миксер или пералня). Лицето, към което е посочено, се превръща в избрания уред, а лицата, стоящи вляво и вдясно от него, стават съпътстващите части на този уред.
- Започнете с няколко кръга само с един уред, след това въведете втория и когато всички имат добра представа и за двата, въведете третия уред.

### 3. Действия и звуци

- В зависимост от избрания уред участниците, които извършват съпътстващите действия, трябва да реагират бързо:
- Тостер: Лицата отляво и отдясно на избрания човек протягат ръце около него, за да имитират тостер. Лицето в средата застава на колене и скача нагоре, като казва "bing!".
- Блендер: Лицата отляво и отдясно на избраното лице вдигат по една от ръцете си над главата на лицето в средата, като имитират миксер. Лицето в средата се завърта, като казва "брррр".
- Перална машина: Лицата отляво и отдясно на избраното лице образуват кръг пред тялото на лицето в средата, символизиращ перална машина. Лицето в средата върти главата си и издава звуци, които се размиват.

#### 4: Подтикване към грешки и размяна на ролите

- Ако избраният човек или придружаващите го участници реагират твърде бавно или извършват грешно действие, те разменят позициите си с човека в средата. След това идва техният ред да подканят и да посочват другите.

#### 5: Продължение и заключение

- Продължете дейността, като дадете възможност на различни участници да се редуват в средата и да избират уреди, които другите да имитират.
- Приключете енергизиращата програма след подходяща продължителност или когато всички са имали възможност да участват и да се насладят на дейността.



# Стилове на гражданска смелост

**Цел:** Да се разберат и проучат различните подходи към гражданската смелост в условията на дискриминация. Участниците ще придобият по-дълбоко разбиране за собствените си реакции и ще се научат да оценяват различните подходи, възприети от другите.

**Продължителност:** 30 минути

**Материал:** Сценарии за гражданска смелост

## Метод

### 1. Настройване:

- Уверете се, че помещението е достатъчно голямо, за да могат участниците да се движат удобно.

Помолете участниците да застанат в средата на стаята.

### 2. Обяснение

- Преди да започнете упражнението, обяснете следните правила: Упражнението има за цел да установи как хората подхождат към конфликтите в условията на дискриминация. Ако в даден момент участниците се почувстват неудобно, те се насърчават да изкажат опасенията си или да напуснат залата.
- Представете на участниците четирите ъгъла на стаята, свързани с всяка реакция, която могат да изберат:

- a. Взаимодействие с жертвата
- b. Започване на дискусия с лицето
- c. Започване на спор
- d. Правене на нещо друго

### 3. Представяне на сценарии:

- Представете поредица от сценарии, един по един, и попитайте участниците как биха подхождали към всеки конфликт. Примерни сценарии:

Чувате как пиян мъж използва расистки обиди в метрото. Как реагирате?

Пиян мъж крещи обиди на жена, носеща хиджаб, в метрото. Как реагирате? Вашият родител съди една от вашите ценности и начини на действие. Как ще подходите към този конфликт?

Вашият приятел постоянно използва думата "изостанал", когато изразява неприязън към нещо. Как ще подходите към този конфликт?

Ваш колега току-що е направил хомофобска забележка в коридора. Как да подходите към този конфликт?

#### 4. Дискусия и размисъл:

- След всеки сценарий позволете на участниците да се преместят в ъгъла, който представлява избора от тях подход.
- След това помолете отделните участници да споделят своите гледни точки и да обяснят защо са избрали точно техния ъгъл. Подчертайте, че ангажирането на жертвата винаги е най-добрият и най-безопасният вариант, ако жертвата е част от сценария. Насърчете участниците да се въздържат от фокусиране единствено върху извършителя, когато има жертва, която се нуждае от подкрепа.
- Ако участниците застанат в ъгъла за "Правене на нещо друго", помолете ги да обяснят подхода си на останалите.

#### 5. Заключение:

- Завършете упражнението, като подчертаете, че всеки има различен подход към справянето с дискриминацията в различни контексти.
- Обяснете, че ефективността на реакциите може да варира в зависимост от ситуацията и че оценката на риска и съображенията за власт и привилегии често оказват влияние върху решенията на хората.
- Насърчавайте участниците да проявяват гражданска смелост в зависимост от стила и обстоятелствата и да оказват подкрепа на хората, които се сблъскват с дискриминация.
- Подчертайте, че трябва да се избягва осъждането на подходите на другите, а вместо това да се съсредоточите върху разработването на стратегии за намаляване на дискриминацията и издигане на тези, които са жертви.

#### Бележка за водещия:

Използвайте само сценарии, с които никой от участниците не се е сблъсквал видимо, за да предотвратите предизвикването на нежелани емоции и преживявания.



# Цифрова гражданска смелост

**Цел:** Насърчаване на участниците да направят първата стъпка срещу расизма и дискриминацията в своите мрежи.

**Продължителност:** 80 минути

**Материал:** Телефони или лаптопи

## Метод

### 1. Въведение

- Започнете с обяснение на целта на метода: да се предприемат действия срещу расизма и дискриминацията чрез социалните медии.
- Подчертайте значението на разглеждането на реални проблеми в социалните медии и достигането до целевата аудитория, за да се осигури подкрепа и солидарност.
- Посочете платформите на социалните медии, които ще се използват, като Instagram, Facebook и др.

### 2. Създаване на въздействаща публикация

- Предоставяне на насоки за създаване на въздействаща публикация:
- Обяснете контекста в надписа, като предоставите необходимата информация.
- Включете изображение или графика, които допълват публикацията и служат като призив за действие.
- Поставете въпрос, който провокира мисълта, за да ангажирате аудиторията и да насърчите дискусията.
- Разберете целевата аудитория и използвайте подходящи хаштагове, за да увеличите обхвата на публикацията.
- Използвайте емотикони, за да придадете индивидуалност и да засилите емоционалното въздействие на публикацията.
- Помислете за използване на инструменти за дизайн като Canva или други приложения, за да създавате визуално привлекателни и креативни публикации.

### 3. Индивидуална работа

- Позволете на участниците да създават свои собствени публикации с помощта на телефони или лаптопи
- Те могат да работят по двойки, ако някои от участниците не се чувстват комфортно да използват социални медии, нямат акаунт или нямат телефон на разположение.
- Поставете на видно място в стаята горепосочените указания.

### 4. Обсъждане и публикуване

- Насърчете участниците да покажат своите публикации на останалите, след като всички се върнат в кръга.
- Попитайте участниците за техните мисли, опит и идеи за въздействащи публикации.
- Накрая дайте на всички възможност да публикуват създаденото от тях съдържание в социалните мрежи.

## 5. Заключение

- Обобщете основните моменти, обсъдени по време на метода, като подчертаете силата на социалните медии за формиране на обществените възгледи.
- Насърчавайте участниците да предприемат действия и да променят нещо с публикациите си в социалните медии, независимо колко малка може да изглежда тази стъпка.
- Напомнете на участниците, че промяната се крие във всяка стъпка и че онлайн и офлайн те могат да допринесат за създаването на по-приобщаващо и антидискриминационно общество.

# Сесия за обратна връзка

**Цел:** Създаване на пространство, в което участниците да обмислят своя опит, да споделят своите идеи и да предоставят обратна връзка относно съдържанието и структурата на семинара.

**Продължителност:** 20 минути

**Материал:** -

## Метод

### 1. Въведение

- Започнете, като обясните целта на сесията за обратна връзка: да съберете мислите, разсъжденията и отзивите на участниците за семинара до момента.

### 2. Въпроси за размисъл

- Предложете на участниците набор от въпроси за размисъл, които да ги насърчат да обмислят своя опит по време на семинара, като например:
- Кои бяха най-въздействащите моменти или прозрения, които получихте днес?
- Имаше ли теми или дейности, които ви се сториха особено интересни или провокиращи мисълта ви?
- Чувствахте ли се адекватно подкрепени по време на семинара?

### 3. Събиране на обратни отзиви

- Предоставяне на възможност на всеки участник да сподели основните си гледни точки.
- Като водещ активно слушайте обратните отзиви, като отбелязвате общите теми, предложенията и опасенията, повдигнати от участниците.
- Изкажете благодарност на участниците за ценния им принос, като подчертаете важността на обратната връзка с тях за оформянето на семинара.

### 4. Следващи стъпки

- Уведомете участниците, че тяхната обратна връзка ще бъде внимателно разгледана с оглед оставащия ден от семинара, както и за бъдещи подобрения.
- Споделяне на кратко описание на дневния ред за последния ден

ДЕН  
04.

Местни  
действия по  
глобални  
въпроси



# Пристигане

**Цел:** Дайте време на участниците да пристигнат и ги запознайте с посещението на място за споделяне на опит.

**Продължителност:** 20 минути

**Материал:** Флип чарт, представящ съответната информация

## Метод

### 1. Посрещане и пристигане

- Започнете последния ден от семинара с топло приветствие и кратко представяне
- Направете обиколка, като попитате как са спали всички и дали има нещо, свързано с вчерашната сесия, възникнало след раздялата на участниците.
- Уверете се, че участниците разполагат с цялата необходима информация за дневния график, включително дестинациите за посещение на обекта, очакваното време за връщане и с всички указания за безопасност.

### 2. Подготовка за посещение на място за споделяне на опит:

- Обяснете накратко целта на посещението на място, като подчертаете, че то е възможност да наблюдавате и да се учите от местни структури и организации, които активно работят за приобщаване и по въпросите на антирасизма.
- Насърчавайте участниците да подхождат към посещението на място с отворено съзнание, любопитство и желание да се ангажират с общностите и хората, с които ще се срещнат.

### 3. Отпътуване и транспорт:

- Организирайте предварително транспорта до дестинациите на посещението на място, като гарантирате, че всички участници ще пътуват удобно и безопасно.
- Ако е необходимо, представете на участниците общ преглед на маршрута и всички спирки по пътя, за да подобрите разбирането им за местния контекст и значението на посещаваните обекти.

# Посещение на място

**Цел:** Предоставяне на участниците на запомнящо се и въздействащо преживяване, което укрепва ангажимента им към работата срещу расизма и дискриминацията. Да им позволи да станат преки свидетели на усилията на местните структури и организации, като ги вдъхнови да станат двигатели на промяната в собствените си общности.

**Продължителност:** Цял ден

**Материал:** Телефони

## Метод

### 1. Насоки в подкрепа на процеса на планиране

- Можете да изберете местна структура или организация, работеща в областта на приобщаването и антирасизма, която да бъде посетена от групата.
- Улесняване на обиколките с екскурзовод, презентациите или интерактивните сесии, водени от компетентни представители на всяка посетена организация.
- Насърчавайте участниците да се включват активно в дискусиите, да задават въпроси да размишляват върху представената работа.
- Осигурете достатъчно време на участниците да разгледат обекта, да общуват с персонала или бенефициентите и да наблюдават практическото изпълнение на антирасистки инициативи.

### 2. Размисъл и обсъждане

- След всяко посещение на място, съберете участниците за размисъл и обсъждане.
- Дайте възможност на участниците да споделят своите наблюдения, мисли и чувства относно работата, на която са станали свидетели, и нейното въздействие върху общността.
- Насърчете участниците да обсъдят потенциалните приложения на този опит в собствения си живот и общности, като по този начин насърчите диалога и споделянето на идеи сред групата.

### 3. Закриване и връщане

- Приключете всяко посещение на място, като изразите благодарност към посетените организации и техните представители за това, че са споделили ценната си работа и прозрения.
- Обобщете накратко основните изводи от посещението на място и подчертайте значението на този опит в по-широкия контекст на усилията за приобщаване и борба с расизма.
- Организирайте транспорт за обратния път, като осигурете безопасността и комфорта на участниците.
- Ако е необходимо, организирайте една заключителна сесия за размисъл и дискусия, за да завършите тази част от семинара.



# Заклучителна сесия за обратна връзка

**Цел:** Създаване на пространство за участниците, в което да обмислят 4-те дни на обучението. Събиране на подходяща обратна връзка за адаптиране и промени в структурата и съдържанието на семинара.

**Продължителност:** 30 минути

**Материал:** Крепова лента, карти със символи

## Метод

### 1. Подготовка

- Подредете стаята, като разделите пода на четири квадрата с помощта на две ленти от креп лента.
- Нарисувайте различен символ на всяка карта, за да представите темите за обратна връзка:
- Една крушка може да символизира наученото от участниците или моментите, които светят най-ярко.
- Нещастното лице може да символизира нещо, което не се е харесало на участниците в семинара, и да показва области за подобрене.
- Куфарът символизира знанията или опита, които участниците смятат за ценни и ще вземат със себе си.
- Три точки "..." символизират подкана "Всичко друго, което бих искал да кажа", за да могат участниците да предоставят допълнителна обратна връзка.
- Поставете картите със символите във всяко от съответните квадратчета.

### 2. Въведение

- Съберете всички участници и ги информирайте, че започвате заключителната част на семинара, която включва предоставяне на обратната връзка.
- Помолете участниците да се изправят и обяснете, че ще се движите заедно през разделените с креп ленти квадрати, за да събирате мнения по всяка тема.

### Събиране на обратна връзка

- Започнете с първия квадрат и застанете с групата в този квадрат.
- Обяснете символа и съответната тема за обратна връзка, като например символа на електрическата крушка за моменти на учене.
- Насърчавайте участниците да споделят своите мисли, преживявания и моменти, които са им се сторили най-поучителни по време на семинара.
- Изслушвайте активно обратната връзка, като позволявате на участниците да се изкажат без прекъсване.

- Преминете през всички 4 квадрата: След като съберете обратна връзка за първото квадратче, преминете към следващото квадратче и повторете процеса за символа и темата за обратна връзка, свързани с това квадратче.
- Продължете този процес, докато не съберете обратна връзка за четирите квадрата, като покриете всички теми за обратна връзка.

### Ангажираност на участниците

- По време на целия процес на събиране на обратна информация активно взаимодейвайте с участниците.  
Създаване на безопасна среда, в която участниците могат да изразяват мнението и опита си без осъждане.

### Обратна връзка с водещия

- След като получите обратна връзка от участниците, представете собствената си обратна връзка на групата, като признаете тяхната ангажираност, прозрения и принос.
- Изкажете благодарност на участниците за отделеното време, откритостта и ангажираността им в семинара за борба с расизма.

### Заклучение

- Приключете сесията за обратна връзка, като обобщите основните обсъдени точки и получената обратна връзка по всяка тема.
- Подчертайте стойността на обратната връзка с участниците и изразете ангажимента си да включите техните предложения в бъдещи семинари и инициативи.
- Благодарете им за участието през тези четири дни на обучение и им кажете как да се свържат с вас за бъдещи инициативи.

# ПРИЛОЖЕНИЯ



Приложение А: Списък със задачи – Торбичка на съдбата

Приложение Б: Входни данни: Дискриминация:  
индивидуална, институционална, структурна  
Понятия и определения, Изрезки

Приложение В: Размисли за “пътуването с влак”: Пътуване в областта на  
антирасизма и гражданската смелост



## Обучение по антирасизъм и гражданска смелост

# Списък със задачи: Торбичка на съдбата

Представете си, че се събуждате утре сутрин и характеристиката, изобразена на картата, става част от вашата самоличност. Всичко останало остава непроменено.

Представете си как би могъл да изглежда животът ви сега и как би могъл да се развие. Помислете какво би трябвало да промените и как другите биха реагирали на тази промяна.

Опитайте се да отговорите изчерпателно и честно на следните въпроси: Как ще се промени животът ви с новата ви самоличност? Избройте поне пет промени.

**Щесе променят ли вашите нагласи или поведение и как?**

**Опитайте се да предвидите как другите ще реагират на новата ви самоличност. Помислете по-специално за реакциите на вашето семейство, приятели, колеги и останалата част от обществото.**

**Смятате ли, че статутът на позицията ви на работното място и в обществото ще се повиши или понижи?**

**Има ли нещо, което вие като нов човек бихте могли да предложите на обществото; нещо, което не сте могли да предложите преди?**

**Очаквате ли нещо от другите, от което не сте се нуждаели преди?**

**Ще ви бъде ли по-лесно или по-трудно да живеете на избраното от вас място в сравнение със ситуациите, които сте преживявали преди?**

**Смятате ли, че ще бъдете щастливи в новия си живот?**

## Въвеждане: Дискриминация: индивидуална, институционална, структурна

### Комплект А (концепции)

**Расизъм**

**Структурна  
дискриминация**

**Индивидуална  
дискриминация**

**Класически  
расизъм**

**Институционална  
дискриминация**

**Неорасизъм  
(културен расизъм)**

## Обучение по антирасизъм и гражданска смелост

### Набор Б: Определения

#### Расизъм

\_\_\_\_\_ описва несправедливото третиране, което хората изпитват в личните си взаимоотношения с другите, въз основа на техния пол, етническа принадлежност или други групови характеристики, често в резултат на лични предубеждения, предразсъдъци или стереотипи.



#### Структурна дискриминация

\_\_\_\_\_ описва широко разпространените и дълбоко вкоренени дискриминационни модели и практики, които съществуват в различни социални, икономически и политически системи и водят до неравностойни резултати и възможности за различните групи.



#### Индивидуална дискриминация

\_\_\_\_\_ е когато хората се третират различно, съдят се или се изключват като отделни, обединени групи въз основа на физически или културни характеристики като цвят на кожата, произход, език или религия. Тези характеристики могат да бъдат реални или въображаеми.



#### Класически расизъм

\_\_\_\_\_ утвърждава неравнопоставеността и непълноценността на групи хора въз основа на предполагаеми биологични различия.



#### Институционална дискриминация

\_\_\_\_\_ описва дискриминационни практики, политики или процедури, вградени в организации или институции, които водят до различно третиране, неблагоприятни условия или бариери за отделни лица или групи въз основа на техния пол, етническа принадлежност или други групови характеристики.



#### Неорасизъм (културен расизъм)

В \_\_\_\_\_, неравенството и непълноценността между групите хора се опитват да бъдат оправдани с предполагаеми различия между "културите".




## Обучение по антирасизъм и гражданска смелост

### Размисли за “пътуването с влак”: Пътуване срещу расизма и за гражданска смелост

*Адаптиране на EURO-RAIL A LA CARTE(Compass, 2006 г.)*

*"Представете си, че ви предстои пътуване с влак по живописни места, а в купето има три празни места. Моля, изберете трима души, с които най-много бихте искали да споделите пътуването си. След това ще обмислите избора си в група, като обмислите какви фактори са повлияли на решението ви.*



**Забележка към участниците:** Подходете към тази дейност с откритост и готовност да изследвате собствените си пристрастия. Става въпрос за изследване на възприятията и ангажиране с концепцията за антирасизъм по личен и практически начин. Вашата честност и уважение към всички разкази са от съществено значение. Не забравяйте да споделяте само своята гледна точка и да не говорите от името на другите

1. Жена с кърпа на главата наглежда две игриви малки деца и си припява приспивна песен.
2. Човек във военна униформа, замислено гледащ през прозореца
3. Енергичен тийнейджър с розова коса и пиърсинг на лицето, който прави скици в голям тефтер.
4. Модно облечен бизнесмен, който се хили на подкаст
5. Мъж от Източна Азия, погълнат от книга за изкуствения интелект.
6. Млад чернокож мъж пише поезия, а тетрадката му е пълна със стихове и рисунки.
7. Бременна жена чете добре износено копие на "Какво да очаквате, когато очаквате дете".
8. Възрастна двойка споделя iPad, погълната от разгорещена игра на шах.
9. Артистична личност с тениска с надпис "Latinx", която носи портфолио с цветни стенописи и графити.
10. Тийнейджър със значка за действия в областта на климата чете книга за науката за околната среда.
11. Южноазиатска жена на средна възраст се наслаждава на домашно приготвено ястие и се усмихва на любопитните зрители.





## Обучение по антирасизъм и гражданска смелост

### Размисли за “пътуването с влак”: Пътуване срещу расизма и за гражданска смелост

12. Клоун в несценично облекло, но с боя на лицето, разглежда сценарий за комедия.
13. Мускулест човек с татуировки, който тихо медитира с броеница в ръка.
14. Андрогинен човек, облечен в тениска с надпис за правата на ЛГБТ+, потънал в книга за изследвания на пола.
15. Някой с пънк рок естетика, който прелиства списание за културата "Направи си сам".
16. Мъж се моли мълчаливо с комплект молитвена броеница.
17. Човек с витилиго (автоимунно заболяване, при което участъци от кожата губят пигмент или цвят) скицира проекти за модна линия в своя скицник.
18. Драг кралица в цветна рокля преглежда бележки за предстоящо представление.
19. Активист от коренното население на Америка си води бележки за реч за правата на коренното население.
20. Лице със синдром на Даун организира папка, пълна с театрални афиши и нотни листове.
21. Видимо бременен транссексуален мъж чете списание за родители.
22. По-възрастна жена от Източна Азия плете жив пуловер и от време на време вдига поглед, за да наблюдава пейзажа.
23. Потребител на инвалидна количка обсъжда стратегии за адаптивни спортове по време на видеоразговор.
24. Бял мъж чете книга със заглавие "Разбиране на привилегиите".
25. Млада жена в тренировъчна екипировка, която пие смути и разглежда блог за уелнес на телефона си.

# Оценка и препоръки за политики

## Въведение

### Теоретична основа на предразсъдъците, дискриминацията и расизма

Исторически и политически расизмът и дискриминацията са вградени в обществените структури, лежащи в основата на колониализма, империализма, капитализма и икономическата експлоатация. Колониализмът установи расови йерархии, които оправдаха експлоатацията и системните неравенства. Постколониализмът подчертава трайни въздействия като икономическа зависимост и социално разделение, влошени от капиталистическите системи, които дават приоритет на печалбата пред собствения капитал. Империализмът и капитализмът засилват глобалните расови и икономически йерархии, докато източноевропейският експеримент с реалния социализъм въпреки своите идеали за равенство, също се изправи пред структурна дискриминация.

Теоретичната основа на предразсъдъците, дискриминацията и расизма се корени в социалната психология, социологията и критичната расова теория. Предразсъдъците се отнасят до предубедени мнения или нагласи към индивиди или групи. Теории като теорията за социалната идентичност обясняват предразсъдъците като начин за индивидите да повишат самочувствието си, като предпочитат своята вътрешна група и маргинализират външните групи (Tajfel & Turner, 1979). По подобен начин теорията за авторитарната личност постулира, че определени типове личности са по-склонни към предубедено мислене поради твърди, йерархични миогледи (Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson, & Sanford, 1950). Расизмът разширява предразсъдъците, като вражда тези пристрастни вярвания в социалните структури и властовите отношения, както е изследвано в критичната расова теория, която изследва как расата и расизмът се пресичат със закона, културата и политиката, за да увековечат неравенството (Delgado & Stefancic, 2017).

Дискриминацията, поведенческата проява на предразсъдъци, възниква, когато индивиди или групи са третирани несправедливо въз основа на характеристики като раса, пол или етническа принадлежност. Това може да бъде изрично, като например чрез сегрегация или неравностойно третиране, или имплицитно, възникващо неусетно чрез несъзнателни пристрастия или системни несправедливости. Теории като структурната дискриминация подчертават как расизмът и предразсъдъците са институционализирани в обществото, оказвайки влияние върху закони, политики и практики, които поставят в неравностойно положение определени групи (Bonilla-Silva, 2017). Тези рамки подчертават как расизмът не е само индивидуално пристрастие, а по-широк социален феномен, който възпроизвежда властови дисбаланси и ограничава възможностите за маргинализирани групи.

Предразсъдъците, дискриминацията и расизмът се основават на груповото поведение и психология. Започвайки от ранната си социализация и продължавайки през целия живот, всяко човешко същество установява взаимоотношения с други хора. Хората, свързани чрез връзки, основани на сходна география, интереси или цели, образуват групи. Въз основа на „познаване, привързаност и предпочитания“, ние ставаме член на група и се идентифицираме с приликите между членовете.

Тези процеси създават повече или по-малко силна групова идентичност (Allport, 1954, цитирано от Brewer, 1999).

# Оценка и препоръки за политики

## Въведение

Връзката между членовете на една група също може да бъде засилена чрез развиване на нагласи към и подчертаване на различията с други групи (пак там). Като обобщена преценка на членовете на „външна група“ тези нагласи и опростявания представляват предразсъдъци. Използвана като механизъм за укрепване на групата, другата група и нейните членове се възприемат като по-нисши от техните собствени; като по този начин съставлява форма на расизъм, дефинирана като убеждението, че различният етнически произход е свързан с различни характеристики, способности или качества, особено за да ги разграничи като по-нисши или по-висши един от друг. Като обобщена преценка на членовете на „външна група“ тези нагласи и опростявания представляват предразсъдъци. Използвана като механизъм за укрепване на групата, другата група и нейните членове се възприемат като по-нисши от техните собствени; като по този начин съставлява форма на расизъм, дефинирана като убеждението, че различният етнически произход е свързан с различни характеристики, способности или качества, особено за да ги разграничи като по-нисши или по-висши един от друг.

### Антидискриминационно обучение на теория и практика

Антидискриминационното обучение на теория е предназначено да обучава лица и организации за разпознаване, разбиране и противодействие на пристрастия, които водят до дискриминационно поведение. Обучението обикновено обхваща различни форми на дискриминация, включително такива, основани на раса, пол, възраст, сексуална ориентация и увреждане. Теоретичната основа на такова обучение може да се основава на критичната расова теория, социалната психология, културната компетентност и правните рамки. Тя има за цел да насърчи осъзнаването на несъзнателните пристрастия, структурните неравенства и правните последици от дискриминационни действия. Целта е да се насърчи приобщаваща среда, в която многообразието се зачита и се предоставят равни възможности на всички.

На практика антидискриминационното обучение варира по своята ефективност и приложение. Много организации прилагат работни срещи, семинари или модули за електронно обучение, за да се справят със специфични проблеми като тормоз, пристрастия и неравенство. Често се използват интерактивни упражнения, ролеви игри и сценарии от реалния живот, за да помогнат на участниците да идентифицират и смекчат дискриминационното поведение. Въпреки това, въпреки че обучението може да повиши осведомеността, неговото въздействие до голяма степен зависи от фактори като качеството на обучението, организационната ангажираност, последващите действия и по-широкия културен контекст. Без постоянни усилия и системни промени само антидискриминационното обучение може да се бори за постигане на дълготрайна промяна в поведението. По този начин то работи най-добре, когато е интегрирано в цялостна стратегия за разнообразие, справедливост и приобщаване.

# Оценка и препоръки за

## ПОЛИТИКИ

### Въведение

#### Ролята на образованието за възрастни

За да се насърчи приобщаването и социалната справедливост в различни учебни среди, е от решаващо значение да се включи антидискриминационно обучение в обучението за възрастни. Един важен аспект на това обучение е фокусът върху повишаването на осведомеността относно несъзнателните пристрастия и стереотипи. Възрастните обикновено носят вкоренени пристрастия, които са научени от ранна детска възраст, отразявайки дискриминационните структури на нашите общества и които могат да се проявят в едва доловимо дискриминационно поведение. Чрез интерактивни семинари, рефлексивни дискусии и казуси участниците се насърчават да разпознаят собствените си пристрастия и да разберат как те влияят на взаимодействието с другите. Като се справят с тези несъзнателни пристрастия, възрастните учащи стават по-наясно с важността на създаването на справедлива среда и получават практически инструменти за противодействие на дискриминацията както в личен, така и в професионален контекст.

Друг ключов аспект е акцентът върху практическото прилагане на антидискриминационните принципи. Обучението за възрастни често включва обучаеми от различен произход, така че обучението трябва да бъде съобразено със специфичен професионален или социален контекст, като работното място, обществени групи или обществени институции. Сценариите за ролеви игри, правните рамки и техниките за разрешаване на конфликти обикновено се използват, за да се оборудват участниците със стратегии за реагиране на дискриминационни инциденти в ситуации от реалния живот. Освен това, насърчаването на ангажимент за непрекъснато учене и размисъл е от съществено значение, тъй като борбата с дискриминацията изисква постоянни усилия. Като направят антидискриминационното обучение подходящо за ежедневието им живот, е вероятно възрастните учащи да прилагат наученото по смислени начини.

Обучението за борба с дискриминацията и расизма се занимава с психологическите и социологическите механизми, като обяснява тези механизми, демонстрира ефектите им и практикува алтернативно поведение, както и предприема действия за умножаване на тези знания извън обучението. В рамките на обучението по АССТ ние превеждаме участници с различен произход през процес на обучение, който започва от обясняване на теорията и произхода на дискриминацията, преминава към демонстриране на недискриминационни практики и завършва с практикуване на недискриминационна комуникация и предприемане на действия срещу дискриминацията.

# Оценка и препоръки за политики

## Въведение

### ACCT Anti-Discrimination and Civil Courage Training

#### explains

the psychological and sociological mechanisms behind discrimination and anti-discriminatory action

#### demonstrates

- that group strength does not require ingroup / outgroup behaviour
- inclusive ways of strengthening identity
- the effect of prejudice on our communication
- the reception of such communication by members of the prejudiced group

#### practices

- reflection on own biases and own experiences of discrimination
- alternative ways of communicating about diversity, difference and inclusion

**co-creates** and **takes action** against discrimination and racism

*Фигура 1. Функции, изпълнявани от учебната програма ACCT.*

# Оценка и препоръки

## за политики

### Учебна програма по АССТ на практика

#### Преглед на учебната програма

Учебната програма на АССТ е внимателно разработена като ръководство за четиридневен обучение, предоставящо структурирана рамка за задълбочено изследване и учене. Всеки ден е внимателно проектиран да надгражда предишния, позволявайки на участниците да се задълбочат в критични теми, да участват в смислени дискусии и да разработят стратегии за създаване на трайна промяна.

Една от ключовите силни страни на тази учебна програма е нейният акцент върху насърчаването на разнообразна и приобщаваща учебна среда. Той е предназначен да се провежда със смесена група участници, включваща цветнокожи и бели участници. Това умишлено многообразие създава възможност за диалог, споделени гледни точки и по-задълбочено разбиране на сложността на расизма и различните форми на дискриминация.

По време на четирите дни на обучение, участниците ще имат шанса да се включат в въздействащи дейности, рефлексивни упражнения и групови дискусии. Чрез създаването на безопасно и приобщаващо пространство, участниците могат да изследват собствените си пристрастия, да предизвикат стереотипите и да развият съпричастност и разбиране между обществените разделения.

Учебната програма обхваща широк спектър от теми, включително разбиране на привилегиите, разпознаване на пристрастия, изследване на системния расизъм, насърчаване на съюзничеството и насърчаване на гражданска смелост. Насърчава участниците да анализират критично собствените си вярвания и предположения, предоставяйки им инструменти за премахване на расизма и дискриминацията в личния и професионалния им живот.

**Фигура 2. Преглед на учебната програма на АССТ. Вижте Публикацията на наръчника на учителя за напълно аотираната учебна програма.**

DAY	DAY	DAY	DAY
<b>01.</b>	<b>02.</b>	<b>03.</b>	<b>04.</b>
Becoming a Group. Defining our Work.	Finding Commonalities. Showing Courage.	Inner Reflections. Taking Action.	Local Actions for Global Questions
Welcome & Orientation	Arrival & Orientation	Arrival & Orientation	Arrival
Postcard Connection	Common Threads	All Those, Who	Site Visit
Workshop Guidelines	Introduction: Forum Theatre	Train Journey	Final Feedback Session
Crossing The Line	Columbian Hypnosis	Stop Rumours	
Intention & Effect	Image Of The World	Presentation: Registering Discriminatory Incidents	
Bag Of Destiny	Forum Theatre		
Reality Show	Guided Breath	Toaster, Blender & Washing Machine	
Step In, Step Out	Reflection & Feedback	Civic Courage Styles	
Input: Discrimination		Digital Civic Courage	
Dice Game		Feedback	
3 Finger Feedback			

# Оценка и препоръки

## за политики

### Адаптиране към местния обществен контекст

Социален контекст и нужди на обучаемите Учебната програма беше адаптирана към местния контекст, историята, както и към различните местни групи и чувствителността и склонността към проблемите на дискриминацията и расизма. Местната адаптация и качеството на евентуалните обучения са отговорност на партньора по проекта на всяка страна. По-долу даваме преглед на опита, адаптациите и проблемите на партньорите при прилагането на учебната програма на АССТ.

Оценявайки този опит, ние включваме препоръки за обучители за бъдещи адаптации на учебната програма в следващата глава.

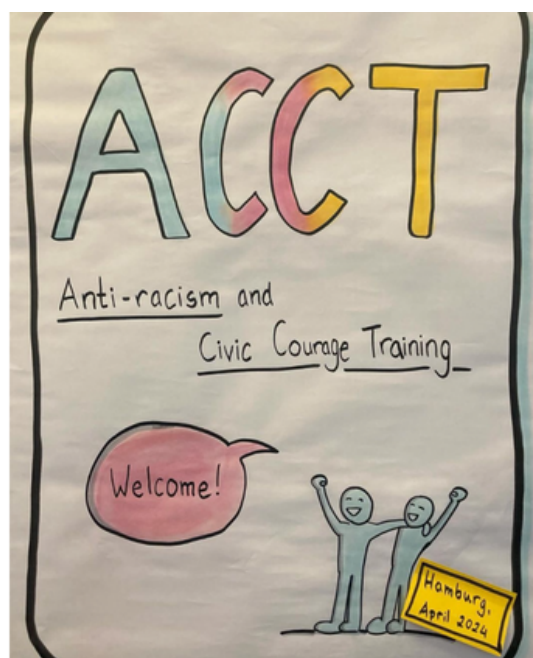
#### Инициатива *Perspekt*, Хамбург, Германия

В съответствие с препоръките на доклада за оценка, целевата група на обучението на АССТ в Хамбург бяха младежи от немски, турски и други различни среди и по този начин отразяваха многообразието на обществото, страната и региона. Участниците бяха на възраст между 18 и 27 години.

Участниците бяха избрани, за да увеличат контакта между различни групи и тъй като много от тях са цветнокожи млади хора, които изпитват расизъм в ежедневието си, и други младежи, които не изпитват същата степен на дискриминация, да работят върху общи идентичности и гражданска смелост и разбиране.

Обучението беше проведено от обучители, избрани от групата на организацията от квалифицирани обучители по борба с расизма и цветнокожи хора. Двама от тях се включиха в мултипликационното обучение.

**Фигура 3. Местното обучение на АССТ в Хамбург беше проведено през април 2024 г**

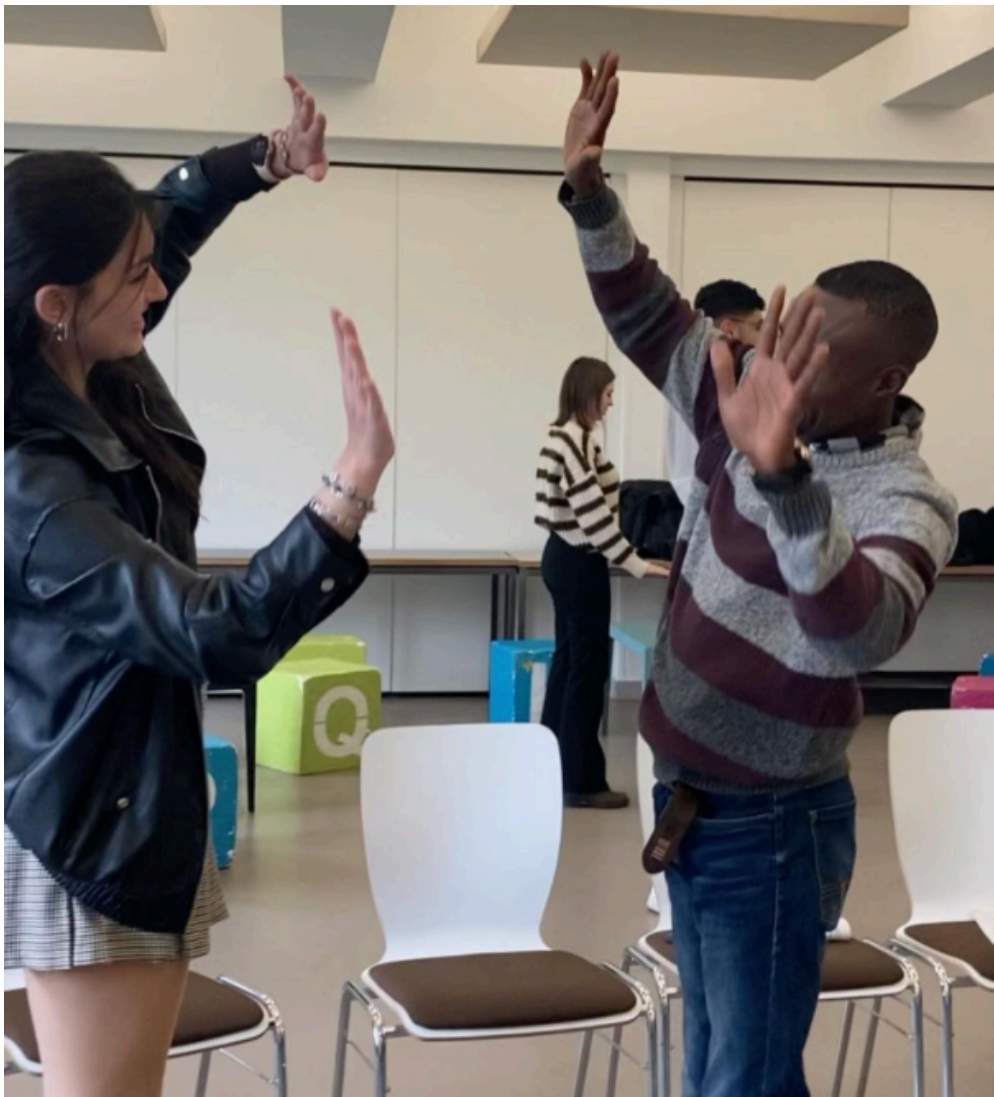


# Оценка и препоръки за политики

## Адаптиране към местния обществен контекст

### Адаптации

Темите и чувствителността бяха адаптирани, за да отразяват местните условия. Някои примери бяха променени в методите и графикът беше променен, за да отговаря на практическите неща в семинарната зала и обяда, както и наличността на партньорски организации за посещения на място.



**Фигура 4. Интерактивните упражнения са в центъра на всички дейности на АССТ.**



# Оценка и препоръки за политики

## Адаптиране към местния обществен контекст

### Представете си, Алора, Испания

Целевата група на обучението по АССТ в Алора беше адаптирана към местните нужди, отклоняващи се от препоръките в доклада за оценка.

Създаване на синергии с продължаващи усилия за борба с дискриминацията в местните училища, тийнейджъри между 15 и 16 години от средно училище, с "трудно представяне" и епизоди на дискриминация на ежедневна база.

Обучението се проведе от опитни обучители, един от които взе участие в мултипликационното обучение.

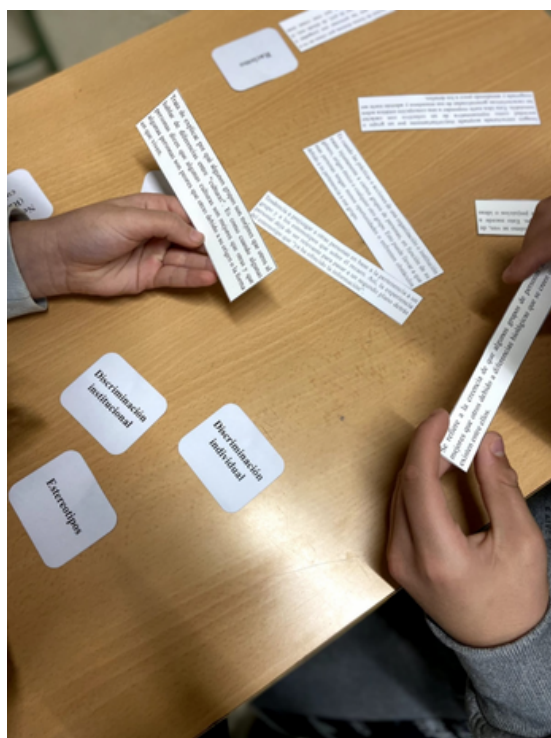
### Адаптации

Езикът на понятията и определенията бяха адаптирани, за да отговарят на разбирането на по-младата целева група. Съответно дейностите бяха обяснени по-лесен начин.

Някои дейности трябваше да бъдат съкратени, тъй като времето, определено в учебната програма, не беше достатъчно, за да покрие цялото съдържание с групата участници.

По-конкретно повишаването на осведомеността и изясняването на основните понятия отне значително повече време при по-младата демографска група, отколкото се очакваше от учебната програма за възрастни.

**Фигура 5. Адаптирани дефиниции в обучението по АССТ в Алора, Испания.**



# Оценка и препоръки

## за политики

### Адаптиране към местния обществен

#### контекст

##### Асоциация за бежанци и мигранти в България, София, България

Целевата група на обучението по АССТ в България бяха ученици на възраст 13-18 години и младежи от различни полови, етнически, социални и икономически групи. Участниците бяха избрани да представят различни групи от българското общество.

Подборът на учителите беше в зависимост от предишната им ангажираност с проблемите на дискриминацията и расизма, както и според техните обучителни умения, знания и опит в областта. Двама от тримата учители, провеждащи внедряването, взеха участие в мултипликационното обучение в Берлин.

##### Адаптации

Учебната програма беше спазена, въпреки че беше поставен по-голям акцент върху изграждането и надграждането на тяхната осведоменост по въпросите на дискриминацията и расизма и върху способността им активно да насърчават антидискриминацията и антирасизма, като се започне от техните собствени нагласи и поведение. Тук бяха отразени социалният контекст и нуждите на обучаемите. По този начин учебната програма беше адаптирана към местния контекст, историята, както и към чувствителността и разположението на различните местни групи към проблемите на дискриминацията и расизма.

Някои от контекстите и акцентите на упражненията бяха променени, като се направи по-подходящо позоваване на местните потребности.

##### Пресичане на граници, Копенхаген, Дания

Целевата група на обучението по АССТ в Копенхаген беше избрана да бъдат ученици от гимназията, както се препоръчва в доклада за оценка, тъй като СВ работи предимно с ангажиране на младежи за диалог в СВ. Организацията избра да си партнира със съществуваща училищна програма за семинари, за да гарантира участие. След това обучението беше проведено с ученици от 10 клас (40 участници, средно на 16 години). Половият състав беше приблизително 40% мъжки, 40% женски и 10% полово неутрален. В мултипликационното обучение в Берлин участваха повече от един учител. СВ се гордее с разнообразието. Всичките 4 учители, които участваха в Обучението на учителите в Берлин, идват от страни от глобалния юг (Египет, Ливан, Непал) и/или имат жив опит с дискриминация (религиозно малцинство, расова група, LGBTQIA+ общност). И четиримата бяха фасилитатори в местното обучение. Имахме и учител от етиопско-италиански произход, учител от турски произход, както и датчанка и жена от Германия, които взеха участие. СВ имаше общо 8 фасилитатора, въпреки че не всички присъстваха през всичките 4 дни. СВ имаше 2-4 часови срещи преди всеки ден на местно обучение, в които те щяха да преминат през учебната програма, да прегледат методите и да подготвят кой ще бъде главният фасилитатор и да разпределят отговорностите.

# Оценка и препоръки

## за политики

### Адаптиране към местния обществен

#### контекст

СВ също използва това време, за да адаптира методите към местния контекст и към групата. Обучаващите също се запознаха с доклада на АССТ за дискриминацията и онлайн ресурси и видеоклипове за антирасизма и стиловете на гражданска смелост.

#### Адаптации

Учебната програма беше следвана, но адаптирана, за да отразява групите, които са негативно засегнати от расизма в Дания, и нивото на обществена осведоменост за дискриминацията в рамките на целевата група. Допълнителни инструкции, въведени данни и въпроси за обобщение бяха адаптирани към възрастовата група.

Датският партньор реши да се отклони от компактната учебна програма и я раздели на четири обучения, проведени по различни поводи в продължение на 4 седмици.

Тази стъпка беше предприета, за да отговори на нуждите на учениците, както и на партньорското училище. Партньорът отбеляза, че много технически термини или големи теоретични концепции са били трудни за участниците.

**Фигура 6. Ученици от гимназията, участващи в обучението по АССТ в Копенхаген, Дания.**



# Оценка и препоръки

## за политики

### Адаптиране към местния обществен контекст

#### За Земята, Люблин, Полша

Целевата група на обучението АССТ в Люблин, Полша беше избрана от място, което е особено изложено на предизвикателствата, разгледани в проекта АССТ:

Средата на Доброволния трудов корпус, поради своята специфика и поради присъствието на украински младежи, както и спецификата на малкия град Radzyn Podlaski, програмата Lublin Voivodeship е място, изложено на предизвикателствата, пред които е изправен АССТ проект.

Участниците бяха група полски и украински тийнейджъри на възраст 16-18 години, пребиваващи в Полша поради войната в Украйна. Тези млади хора учат всеки ден в Доброволния трудов корпус в малкото градче Radzyn Podlaski в района на Люблин. Те са или от трудни семейни среди (особено полски участници), или украински младежи, изпратени обратно в интернати от засегната от войната Украйна и обгрижвани от учители. Тази група е много разнообразна, тъй като идват както от големи градове (Киев), така и от малки градове, както и от семейства с различен социален статус. Полският партньор избра това място, защото е малък град, където младите хора или редовно стават свидетели на дискриминация, или са дискриминирани.

Като осъзнава образователните трудности, партньорът работи с межкултурен асистент. Един от учителите присъства на всички обучения и срещи на АССТ и също участва в Train The Trainers в Берлин. Другият е бежанец, засегнат от войната в Украйна през 2014 г. и е член на екипа. Завършила е училище за межкултурни асистенти като част от дейността на сдружението. Тя работи ежедневно с полски и украински младежи и отговаря за подкрепата на родителите и добрата комуникация. Олга се занимава ежедневно с образователните проблеми на младите хора.

#### Адаптации

Учебната програма на АССТ беше адаптирана към местния контекст като многообразието на обществото и конкретните групи, засегнати от дискриминация и расизъм в Полша. По-конкретно, партньорът опрости учебната програма, за да се погрижи за младите хора на посочената по-горе възраст. Обучението по АССТ в Полша беше допълнително проведено двуезично и с езиково улеснение за по-трудните концепции. Примерите бяха адаптирани, за да се отнасят директно към групата участници. Дефинициите бяха опростени, за да съобразят езика с възможностите на младите хора, без да се подценява нивото на съдържанието.

# Оценка и препоръки

## за политики

### Препоръки за обучителите на АССТ

Адаптирането на обучението към специфичните нужди на всяка група участници е от съществено значение за максимизиране на ефективността на ученето, особено в антидискриминационното обучение. Различните групи носят уникален опит, перспективи и предизвикателства, които трябва да се вземат предвид, за да се създаде смислено и въздействащо преживяване. Например, група корпоративни служители може да изисква обучение, което се фокусира върху дискриминацията на работното място, докато обществена организация може да се възползва от разбирането как се проявява дискриминацията в обществените услуги. Приспособяването на съдържанието и доставката към участниците гарантира, че обучението е уместно, ангажиращо и практично, позволявайки на обучаемите да свържат материала със своите реални преживявания и предизвикателства. Освен това разнообразието на фасилитаторския екип трябва да отразява разнообразието на темата и на участващата група, тъй като живият опит оформя експертизата и съпричастността, докато се занимават с тези предизвикателни теми. Това беше важен въпрос, който беше приложен на практика от всички партньорски организации по време на изпълнението на обученията по АССТ.

Освен това възрастните обучаеми имат разнообразни стилове на учене, произход, нива на информираност и собствен опит по отношение на дискриминацията. Като се има предвид последното, групата за обучение трябва да бъде разделена на моменти, за да се създадат по-безопасни пространства за цветнокожите участници. Адаптирането на обучението към тези променливи насърчава приобщаването в учебната среда, което прави съдържанието достъпно за всички. Освен това някои участници може да се възползват от интерактивни дейности и ролеви игри, докато други може да се нуждаят от повече теоретични дискусии или рефлексивни упражнения. Чрез персонализиране на обучението спрямо специфичните характеристики на групата – като културен, професионален или образователен произход – обучителите могат да създадат по-приобщаваща и съпричастна учебна среда, гарантирайки, че всички участници се чувстват забелязани, уважавани и способни да се ангажират напълно с материала. Този подход също така подобрява задържането и насърчава прилагането на антидискриминационни принципи в ежедневието. В обобщение, следните адаптации на учебната програма на АССТ могат да бъдат полезни при работа с различни целеви групи:

#### **Езикови адаптации:**

За да се насърчи разбирането на съдържанието на учебната програма, могат да се предприемат различни стъпки в подкрепа на говорещите чужд език и целевите групи с пониски езикови регистри:

- o Използване на лесен език по време на обучението, особено в теоретичната част от учебната програма. Адаптирането на определенията и използването на вариации на термините и броя на обхванатите термини може допълнително да улесни разбирането за тези целеви групи.
- o Може да се предложи двуезично провеждане на обучението, ако сред участниците преобладават два езика.
- o Осигуряването на езикови улеснения може да бъде жизнеспособна алтернатива на създаването на напълно двуезична версия на обучението.

# Оценка и препоръки

## за политики

### Препоръки за обучителите на АССТ

#### Адаптации на времевата линия:

Често условията за провеждане на 4-дневно обучение наведнъж не са идеални поради време, място или други обстоятелства. Следните адаптации са изпробвани от партньорите, за да се заобиколят такива условия и да се даде възможност за успешно обучение по АССТ:

o Съкратете съдържанието на упражненията или дайте повече време за тях, за да може цялото съдържание да бъде получено и разбрано напълно o Провеждайте обучението в отделни случаи за по-дълъг период от време, т.е. поредица от обучения

#### Местни контексти:

o Адаптирайте примери и упражнения, за да разсъждавате върху местния контекст като разнообразието на обществото и групите, засегнати от дискриминация и расизъм, както и общественото възприемане на тези проблеми в града, региона или страната на обучението.

o На практика местните контексти могат да бъдат взети под внимание

- адаптиране на състава на фасилитаторския екип за включване на местни и национални малцинства
- извеждане на примери и избрани дефиниции, значими за местната ситуация
- показване на най-добри практики за мониторинг на дейности от собствената страна, ако е приложимо, или от други държави, ако местните и националните инициативи са ограничени

## Референции

Adorno, T. W., Frenkel-Brunswick, E., Levinson, D. J., & Sanford, R. N. (1950). Авторитарната личност. Harper & Brothers

Allport, G. W. (1954). Природата на предрасъдъците. Адисън-Уесли.

Бонила-Силва, Е. (2017). Расизъм без расисти: далтонистичният расизъм и устойчивостта на расовото неравенство в Америка. Издателство Rowman & Littlefield.

Брюър, М. В. (1999). Психологията на предрасъдъците: вътрешногрупова любов или извънгрупова омраза? *Journal of Social Issues*, 55 (3), 429-444. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00126>

Delgado, R., & Stefancic, J. (2017). Теория за критичната раса: Въведение (3-то издание). New York University Press.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). Интегративна теория за междугрупов конфликт. *Социалната психология на междугруповите отношения*, 33 (47).

# АССТ

Anti-racism & Civic  
Courage Training

## НАРЪЧНИК

# АССТ

Разработен от:

Comparative  
Research  
Network:

 **Perspekt**  
INITIATIVE

 **Crossing Borders**

 Stowarzyszenie  
**Dla Ziemi**

 **imagina**

 АСОЦИАЦИЯ  
ЗА БЕЖАНЦИ  
И МИГРАНТИ  
БЪЛГАРИЯ  
ASSOCIATION  
ON REFUGEES  
& MIGRANTS  
BULGARIA