

Теми за разговор



„Даване на възможност на преподавателите да осъзнаят реалните предизвикателства, пред които са изправени ЛГБТИ+ обучаващите се, и насочване на преподавателите към поставяне на лични учебни цели за подобряване на приобщаването.“

Целта на този инструмент е да предостави темите за разговор, които да насърчат структурния напредък в полза на многообразието. Инструментът също така идентифицира някои възможни негативни или скептични реакции и предлага насоки за справяне с тях. Накрая, документът представя някои национални закони и политики, които могат да бъдат полезни за насърчаване на многообразието в образователните институции.



Съфинансирано от
Европейския съюз



ТЕМИ ЗА РАЗГОВОР

Колекция от идеи за насърчаване на структурния напредък



1. КАК ДА ЗАПОЧНЕМ ДЕБАТА

Как можем да започнем дискусията в нашата образователна институция, за да насърчим уважението към многообразието, борбата с дискриминацията и пресечния подход?

Можем да убедим колегите си да се ангажират с разработването на нови политики, учебни програми и практики, като ги насърчим с позитивен, проактивен и ангажиращ подход. Можем да започнем от собствените си размисли, от случки в нашата образователна общност или просто от желанието да направим институцията си по-добра.

Ето няколко предложения за започване на дебата:

1.1 „Забелязах, че в нашата учебна програма не се представят ЛГБТИ+ идентичности. Мисля, че би било полезно, ако курсовете ни отразяват по-голямото многообразие на хората и позволяват на всички да се чувстват включени. Как можем да преодолеем тази празнина?”





1.2 „Гордея се, че нашето училище има ефективни насоки срещу най-видимите форми на тормоз, но мисля, че можем да правим нещата още по-добре. Защо да не се фокусираме и върху микроагресиите и използването на приобщаващ език? Забелязах например, че официалните ни формуляри не вземат предвид хора, които са в процес на утвърждаване на джендъра си или имат небинарна идентичност...”

1.3 „Доскоро не бях обръщал(а) особено внимание на темите, свързани със сексуалното многообразие. Започнах да се информирам и осъзнах, че това са много важни въпроси за нашата работа. Защо да не организираме обучителни сесии за преподавателския и административния персонал?”

1.4 „Както знаете, един от нашите ученици се разкри като трансджендър и помоли училището да действа по-ефективно. Смятам, че това искане е напълно справедливо: трябва да осигурим на всички ученици безопасна, отворена и уважителна среда за техните идентичности. Как можем да гарантираме равнопоставеност в нашето училище? Какви промени са необходими?”

1.5 „Психичното здраве на нашите ученици е много важно. Можем ли да предложим психологическа подкрепа директно или, ако това не е възможно, да ги насочим към външна услуга? Сигурни ли сме, че препоръчваният психолог е в състояние да подкрепя и куиър ученици?”

1.6 „Един ученик се оплака, че нашето училище подкрепя куиър хората, като каза, че тези политики противоречат на неговата култура и религиозни вярвания. Според мен е важно да развием по-добре нашия межкултурен подход, за да насърчим положителни взаимоотношения между хора с различни идентичности. Можем също така да се свържем с асоциации, които се занимават с тези въпроси през пресечена перспектива: какво мислите?”

1.7 „Една ученичка ми сподели, че е била обиждана, защото е лесбийка, но чувства, че нашата институция няма да направи нищо, за да я подкрепи. Мисля, че това е много сериозен въпрос: трябва да имаме ясна позиция за безопасността, благополучието и приобщаването на всички ученици. Време е да разработим поясни политики и да предоставим на учениците конкретни насоки за противодействие на дискриминацията и докладване на неподходящо поведение. Не е ли така?”





1.8 „ЛГБТИ+ организация в нашия град предлага много интересна инициатива. Според мен трябва да приемем тяхното предложение. Всъщност това би било чудесна възможност да обсъдим с тях и да разработим нови приобщаващи политики!”

1.9 „Уважаеми колеги, изпитвам нуждата да ви кажа, че съм гей. Споделям това с вас, за да се чувствам по-спокойно в нашата работна среда, но също така и защото вярвам, че нашите ученици трябва да знаят, че куйър хората са добре дошли в нашата институция. Надявам се, че ще развием приобщаващи политики, които да позволят на други куйър преподаватели, както и на учители, принадлежащи към етнически или културни малцинства, да работят без допълнителен натиск тук.”

1.10 „Написахме насоките за приобщаване в нашата институция преди 5 години. Според мен е време да ги преразгледаме, като включим и учениците. Трябва непрекъснато да подобряваме практиките си и да останем модел за нашата общност!”

2. ...АМИ АКО НЯКОЙ Е СКЕПТИЧЕН?

Не винаги всичко тръгва гладко от самото начало – знаем това! Дори във вашата образователна институция може да има хора, които са скептични или враждебни към многообразието, борбата с дискриминацията и пресеченият подход, често защото споделят и разпространяват общи погрешни схващания.

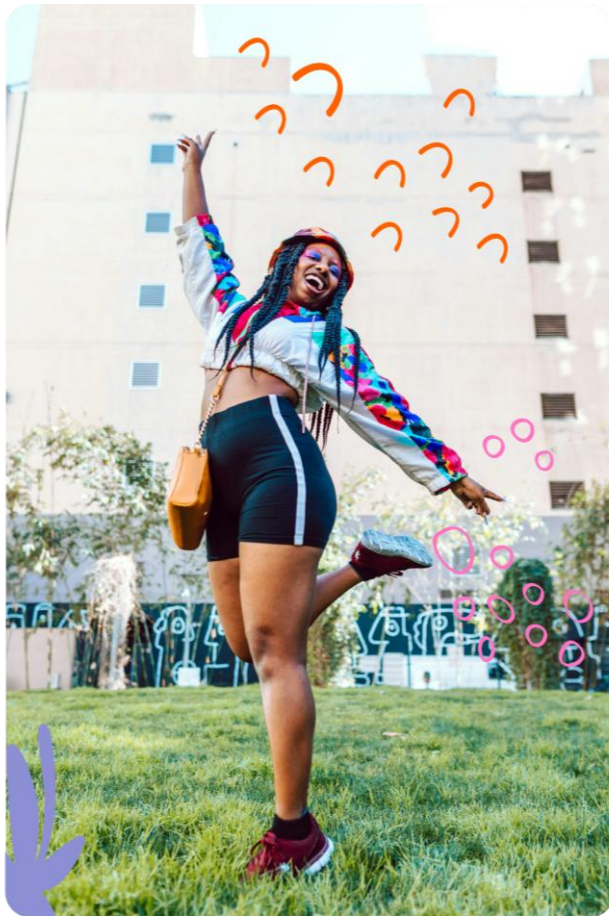
Как можем да отговорим на тези враждебни или скептични коментари и да подчертаем значимостта на създаването на по-приобщаваща учебна и работна среда?

Ето някои от най-често срещаните възражения и възможни отговори, с които да им се противопоставим ефективно и уверено.

2.1 „Не мисля, че училищата трябва да се занимават с тези въпроси. Нашата работа е да преподаваме предметите си!”

Борбата с дискриминацията е важна част от нашата работа. Изграждането на позитивна социално-емоционална среда е от съществено значение за успешното учене: учениците ни не могат да учат пълноценно, ако не се чувстват в безопасност и щастливи.





2.2 „Ти искаш да налагаш идеологическите си позиции, но нашата работа е да образоваме, а не да се занимаваме с политика!”

Съжалявам за твоята реакция. Моята цел е просто да създам приобщаваща образователна среда за всички хора. Смятам, че осигуряването на благосъстоянието и уважението на нашите ученици е основна ценност за всяка образователна институция. Каква полза би имало от това да караме някои от нашите ученици да се чувстват маргинализирани?

2.3 „Струва ми се погрешно да създаваме специфични политики за определени хора или ситуации... Защо трябва да обръщаме специално внимание на някои групи, а не на всички?”

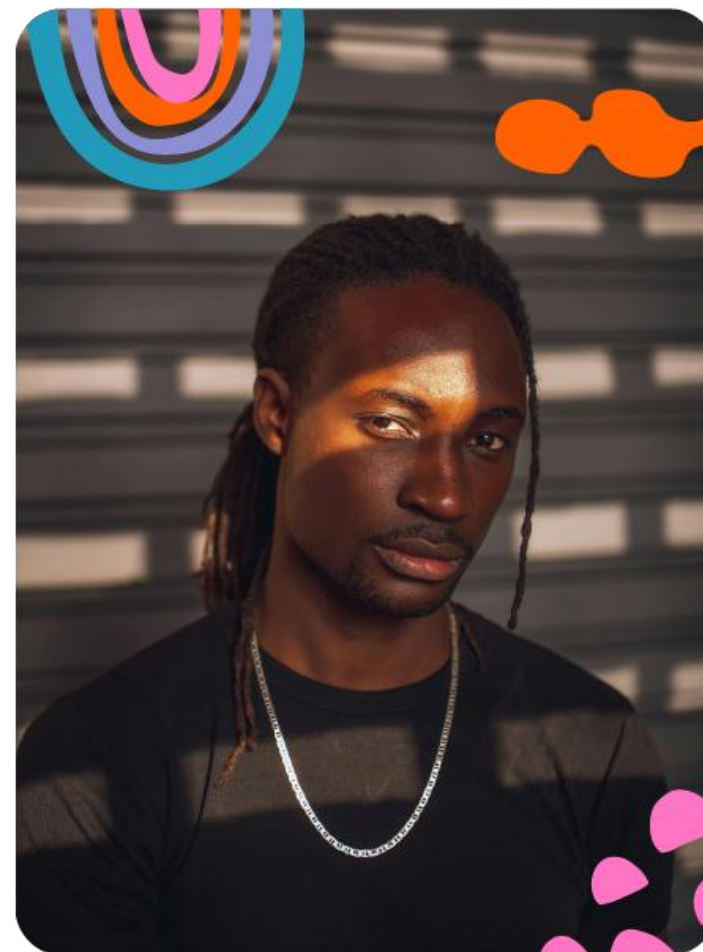
Съгласен/а съм, че нашата цел трябва да бъде изграждането на приобщаваща среда за всички, но е важно да помним, че живеем в общество, което създава разлики и дискриминация, а равенството и справедливостта не се случват от само себе си. Затова трябва да действаме проактивно в полза на всички: ако увеличим участието на маргинализираните групи, борим се с тормоза и създаваме приобщаващ климат, това ще е от полза за всички!

2.4 „Никой в нашето училище не се е разкривал като куйър: искаш да решаваш проблем, който тук не съществува!”

Не можем да предполагаме, че всички, които не са се разкрили като куйър, са цисджендър и хетеросексуални. Напротив, фактът, че никой не се е разкрил, може да е знак, че в нашето училище е трудно да изразиш свободно и уверено своята сексуална идентичност.

2.5 „Наш колега е открито бисексуален и казва, че никога не е изпитвал дискриминация в нашата институция: нямаме нужда от политики срещу проблем, който, за щастие, тук не съществува!”

Не смятам, че можем да правим обобщени заключения само въз основа на опита на един човек. Възможно е наистина да не е имало дискриминация в нашата институция досега, но вярвам, че проактивният подход е ключов: по-добре е да предотвратяваме дискриминацията и да насърчаваме приобщаването, отколкото да чакаме проблемите да възникнат и да се опитваме да ги решаваме впоследствие.





2.6 „Ако започнем да прилагаме политики срещу дискриминацията на база сексуална ориентация и джендърна идентичност и изразяване на джендъра, тогава трябва да го направим и срещу ейбълизма или расизма! Каква каша ще стане!”

Всъщност смятам, че точно това трябва да направим – да се борим срещу несправедливата дискриминация като цяло, а не само срещу конкретни нейни форми. Пресеченият подход ще ни помогне да разгледаме по-широко и по-задълбочено различните форми на дискриминация и техните взаимовръзки. Освен това, ако обхванем всички форми на дискриминация, ще помогнем на учениците да развият емпатия и солидарност помежду си.

2.7 „Не съм против политики за приобщаване на ЛГБТИ+ хората, но те рискуват да отклонят ресурси и внимание от други форми на дискриминация, които според мен са по-разпространени, като сексизма или класовото неравенство.”

Борбата срещу различните форми на дискриминация не е състезание, а точно напротив! Различните политики за приобщаване се подсилват взаимно, защото създават среда, в която самата дискриминация не се приема. Освен това пресеченият подход ще ни помогне да разпознаем и да се справяме с форми на маргинализация, които произтичат от различни предразсъдъци и омраза.

2.8 „В нашето училище има хора с много различен културен и религиозен произход. Много от тях имат консервативни позиции и може да се чувстват неудобно при обсъждането на тези въпроси.”

Ние не искаме да караме никого да променя възгледите си, а просто да уважава идентичността на другите. Ако има оплаквания, ще трябва да обясним, че нашето училище е отворено за всички форми на многообразие: в среда, която уважава всички, всички са уважавани – включително и тези, които изразяват несъгласие.





3. ТЪРСЕНЕ НА РЕСУРСИ!

Знаете ли, че съществуват национални закони и политики, които могат да ви помогнат да насърчите уважението към многообразието, да се борите с дискриминацията и да развиете пресечен подход във вашето училище?

Ето някои важни инструменти и съвети!

БЪЛГАРСКА ВЕРСИЯ

Много важен закон, макар и да не включва джендъра и джендърната идентичност, е [Законът за защита от дискриминация](#), който в член 4 забранява дискриминацията на различни основания, включително пол и сексуална ориентация.

Трябва също да припомним, че през юли 2023 г. българското Народно събрание одобри [поправки в Наказателния кодекс](#), които определят престъпленията, мотивирани от враждебност към сексуалната ориентация на жертвата, като квалифицирани престъпления. Това включва: убийство (чл. 116), телесна повреда (чл. 131), отвличане и противозаконно лишаване от свобода (чл. 142), подбуждане към омраза (чл. 162), дискриминация при наемане на работа (чл. 172).

И накрая, важно е да споменем и [доклада за България на Европейската агенция за специални образователни потребности и приобщаващо образование за 2023 г.](#), в който се посочва, че възможните препятствия и бариери пред достъпа до образование за обучаващите се могат да произтичат от *„пол, отдалеченост, икономическо състояние, увреждане, етническа принадлежност, език, миграция, разселване, лишаване от свобода, сексуална ориентация, джендърна идентичност и изразяване на джендъра, религия и други вярвания и нагласи”*.