

# 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 по-ясни 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 пресечения 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?“*

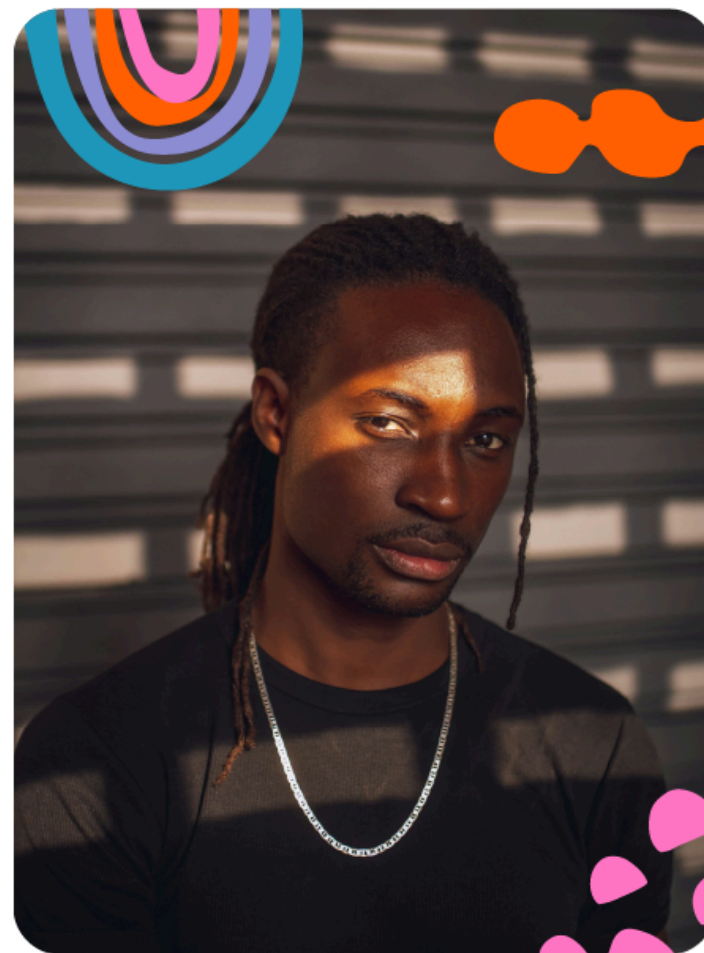
Съгласен/а съм, че нашата цел трябва да бъде изграждането на приобщаваща среда за всички, но е важно да помним, че живеем в общество, което създава разлики и дискриминация, а равенството и справедливостта не се случват от само себе си. Затова трябва да действаме проактивно в полза на всички: ако увеличим 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 куиър: искаш да решаваш проблем, който тук не съществува!“*

Не можем да предполагаме, че всички, които не са се разкрили като куиър, 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), отвлечане 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*“.