

be! aware

Ю5 НАРЪЧНИК ЗА ПРЕХВЪРЛЯНЕ ЗА ДА СТЕ НАЯСНО С МЕТОДОЛОГИЯТА И НАЦИОНАЛНОТО ИЗПЪЛНЕНИЕ

*Erasmus+: KA2 – Cooperation for Innovation and the
Exchange of Good Practices – Strategic Partnerships for
adult education.*

Agreement No. 2018-1-AT01-KA202-039286



Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява заверка на съдържанието, което отразява възгледите само на авторите, като Комисията не може да носи отговорност за каквато и да е употреба, която може да бъде направена от съдържащата се в нея информация.

Таблица на съдържанието

1. ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ	4
1.1. Въвеждането	4
1.2. Обща информация за проекта "Бъдете осведомени"	5
1.3. Как да използвате този Наръчник за прехвърляне	8
2. ИЗВЛЕЧЕНИ ПОУКИ от дейностите по проекта	10
2.1. Извлечени поуки от видеоклипа Be Aware	10
2.2. Поуки от транснационалното обучение "Бъдете наясно"	13
2.3. Поуки от пилотиране на обучението Be Aware	18
2.3.1. Обучение лице в лице (включително обучения, изпълнявани онлайн)	18
2.3.2. Бъдете наясно Електронно обучение	40
2.4. Извлечени поуки от фокус групите	47
3. ДОБРИ ПРАКТИКИ	61
4. ПРЕПОРЪКИ	64
Приложение	71
Приложение 1. Дневен ред на транснационалната седмица на	71
Приложение 2: Учебен дизайн на курса за обучение IO3 "	73
Приложение 3: Учебен дизайн на обучителния курс IO4 "Осведоменост в организациите"	76
Приложение 4: Формуляр за оценка за участниците в обучителен курс F2F IO3/	
Приложение 5: Оценъчни форма на F2F IO4 курс на обучение	
Приложение 6: Насоки за прилагане на фокус групи по време на	88
Библиография	91

Таблица с цифри

Фигура 1 Преглед на пилотиране от екипа на Be Aware на обучителния курс на IO3 "Разработване на системни мерки за превенция и подкрепа в организации".	29
Фигура 2 Преглед на пилотиране от екипа на Be Aware на обучителния курс IO4 "Осведоменост в организациите"	30
Фигура 3 Бъдете наясно Уеб сайт с интегриран инструмент за електронно обучение	41
Фигура 4 Изпълнение на електронното обучение в държави по проекта Be Aware/ август	44
Фигура 5 Изпълнение на фокус групите от партньорите по проекта	45

1. ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ

1. Въвеждането

Сексуалният тормоз се идентифицира като всякакъв вид нежелано и обидно сексуално словесно, писмено или физическо поведение с цел или ефект от нарушаване на достойнството на човека, особено при създаването на смущаваща, враждебна, унижителна или обидна среда.

При докладването на случай на сексуален тормоз отговорността на работодателя е да предприеме действия. За съжаление е обичайно засегнатите хора да нямат подходящ механизъм за жалби, нито система за оплаквания в организацията, която да им дава възможност да създадат план за защита. Също така на надзорните органи и представителите на служителите понякога им липсват чувствителността и способността да се справят със ситуацията. Тези видове обстоятелства се случват като цяло поради факта, че персоналът не е имал подходящо обучение как да се справи с този предмет. В резултат на това субектите често не действат и изпълняват задълженията си на колективно и индивидуално равнище. Хората, засегнати от сексуален тормоз, могат сами да носят тежестта на конфликта или да станат пасивни индивиди, които чакат, докато неудобното поведение отmine самостоятелно. Те също могат да се убедят, че действията не са се случили точно така, както си спомнят или може да започнат да се чудят какво са сгрешили, за да инициират сбирщината.

Специално интересно явление е влиянието на йерархичната позиция вътре в компанията на лицата, участващи в конфликта, тъй като хората с по-нисък статут са склонни да се страхуват повече да говорят по-високо. Обикновено, вместо ясно да заявяват, че поведението е нежелано и трябва да бъде спряно, те се опитват да отрекат съществуването на проблема или да се обвиняват за възникването му. Страхът да не загубят работата си или чувството на срам затрудняват съобщаването на събитията. Можем да заключим, че съществуващото законодателство и предприетите действия по отношение на сексуалния тормоз на работното място са неефективни или недостатъчни. След като бяха направени консултации с различни национални образувания в областта на човешките ресурси, може да се каже, че становищата на техните колеги и възможността да загубят работата си са основната причина хората, засегнати от сексуален тормоз, обикновено да не докладват за това. Втори факт, който влияе върху обичайната липса на докладване на конфликти на сексуален тормоз, е, че е много трудно за засегнатото лице,

като индивид, да докаже, че се е случило. По този начин превенцията е от съществено значение за изкореняването на инцидентите със сексуален тормоз от работното място. Работодателите, управителите и специалистите по човешки ресурси трябва да бъдат обучени, за да бъдат запознати със задълженията си, в случай че се случи дело за сексуален тормоз. Те трябва да бъдат снабдени с инструменти, за да се насърчи и предостави правна оценка на други работници, които може да са подложени на такава сериозна ситуация. Следва да се разработи и план за превенция, за да се осигурят специфични компетенции и ясно да се установят стъпките, които трябва да се следват, за да се предотврати възникването на този вид поведение.

В проучването ["условия на труд в Европейския съюз"](#) от май, 2010 г. се посочва, че около 3 милиона служители са засегнати от сексуален тормоз в даден момент от кариерата си. Изследването "Насилието срещу жени: широко проучване на ЕС", разработено през 2014 г. от Агенцията на Европейския съюз за основните права, показва, че броят на неизвестните случаи е още по-голям. Документът показва също, че докладваните случаи са по-високи в страни като Швеция (81% от жените съобщават, че изпитват каквато и да е форма на сексуален тормоз от 15-годишна възраст, когато са в Испания 50%, Австрия 35%, България 24%).

Тези данни не показват, че в Швеция има по-голям тормоз, само фактът, че в другите страни жените се страхуват повече да докладват официално случая, тъй като процесът не се разглежда като полезно решение, а като емоционално болезнен и в повечето случаи неуспешен механизъм. Само двама от всеки десет души, засегнати от сексуален тормоз, го съобщават на началниците си или търсят подкрепа от колеги, а много малко отиват в съюзи или асоциации или защото не са наясно с помощта, която могат да стигнат до там, или защото не вярват, че докладването си заслужава усилията или защото се страхуват, че може да загубят работата си.

1. Обща информация за проекта "Бъдете осведомени"

Проектът Be Aware обхваща следните нужди по отношение на темата за сексуалния тормоз на работното място:

1. Проектът събира най-добри практики и информация на транснационално ниво, като взема предвид културните, поколенията и половите перспективи по въпроса. Проектът има нуждата да се извършва транснационално, защото е от решаващо значение да се определят конкретни данни, които са общи за различните държави, за да се предложат ресурси и инструменти с високо качество. В културно отношение

- също така е интересно да се подчертаят различните нюанси по отношение на определенията и понятията, свързани с конфликтите на сексуален тормоз сред различните страни партньори, и да се отрази на релевантността на една обща основа, за да бъде ефективна при ликвидиране на този вид поведение.
2. Ве Aware също така разработва и прилага обучения за специалисти в областта на човешките ресурси, представители на работниците, ментори, мениджъри и надзорници, така че те да могат да опознаят механизма за докладване и да напътстват засегнатото от сексуален тормоз лице през целия процес. Основният акцент е върху това как да се справим с въпроса по професионален начин и как да повишим осведомеността сред останалите служители на организацията.
 3. Насърчаването на специфични стратегии за превенция, които са адекватни на всеки случай и помагат на засегнатото лице, също е обхванато в рамките на проекта. Тези стратегии за превенция вървят ръка за ръка с прилагането на системите за оплаквания в организациите, така че работниците да могат да се чувстват защитени и подкрепени.

Мениджърите, представителите на работниците, менторите и другите служители са пряката цел на проекта Ве Aware, тъй като цялото съдържание, генерирано в рамките на неговата рамка, ще бъде насочено към установяване на нов механизъм за защита и подкрепа на работното място. Консорциумът обаче смята, че съдържанието на този проект представлява интерес и на широката общественост, особено на онези хора, които имат опит в работни среди.

Бъдете наясно се фокусира върху подобряване на уменията и компетенциите на всички служители на работното място, било като преки или косвени бенефициери на съдържанието и обучението, разработени от партньорството. Тези обучения са огромен етап в развитието на проекта, тъй като те се фокусират върху създаването на учебни ресурси, свързани с политиките за сексуален тормоз, които могат да бъдат предадени на работниците и изпълнени в различна организация като начин за предотвратяване на неподходящи поведения и подкрепа на засегнатото от него лице.

Проектът е структуриран около 5 Интелектуални изхода, които се занимават с различни ключови аспекти на сексуалния тормоз на работното място. Учебната система е структурирана в звена, които обхващат теми като: фонові знания относно сексуалния тормоз на работното място, хората, засегнати от сексуален тормоз и техните нужди, как да

предприемат действия в случай на жалба, разработване на стратегии за намаляване на риска от сексуален тормоз, превенция и подкрепа. С това съдържание всяка организация като колектив, както и определеният професионалист следва да може да създаде висококачествена система за оплаквания и предотвратяване на сексуалния тормоз на работното място.

Интелектуалната продукция 1 има за цел да състави подробна информация на национално равнище относно правните мерки и услугите за подкрепа във всяка държава партньор. Съдържанието се фокусира върху ресурсите за защита и осведоменост, тъй като те са от съществено значение за развитието на съдържанието на обучението. Тази интелектуална продукция включва информация за межкултурните симилитуди и различия по отношение на адекватното поведение и йерархичните взаимоотношения в работната среда. Съдържанието се занимава с факта, че обществата стават все по-мултикултурни, което води до нови ситуации и предизвикателства на работното място, свързани по своята същност с комуникацията, професионалните нагласи и следователно, включително до въпроса за сексуалния тормоз.

Intellectual Output 2 се фокусира върху създаването на стандарти Be Aware по отношение на профилните компетенции на медиатора Be Aware, ключова фигура през цялото развитие на проекта и специално в изпълнението на курсовете за обучение лице в лице. Той също така ще се справи с ролята на проекта Be Aware в рамките на структурата на образованието в областта на ПОО, включително межкултурните подходи и подходите между поколенията, както и използваната национална система за сертифициране и акредитация.

"Интелектуална продукция 3" е насочена към обучението по темата "Мерки за системна превенция и подкрепа в организациите". Насочете обучението с мениджъри, представители на работниците и служители в областта на човешките ресурси, тъй като те са хората, които ще предоставят на засегнатите от сексуален тормоз и ще ги запознаят със системата за жалби. Професионалните фигури, отговарящи за тези действия, ще отговарят за обучението на останалата част от работната сила като "Имайте предвид наставниците", което означава да се повиши осведомеността и да се действа като медиатор и източник на подкрепа по въпроса за сексуалния тормоз. Имайте предвид, че наставниците ще бъдат обучени как да прилагат структури на превенция и ефективен механизъм за жалби в рамките на организацията.

"Интелектуална продукция 4" е насочена към повишаване на осведомеността в организациите и влаковете, насочени към цифри за това как да се справят с проблемите на сексуалния тормоз на работното място чрез разстоянието и лице в лице с курса. След обучението участниците следва да могат да обучават собствения си персонал в организацията.

Интелектуалната продукция 5 е насочена към заинтересованите страни и им предоставя инструмент (Наръчник за прехвърляне), който разполага с изисквания и насоки за дългосрочно прилагане на метода "Бъдете наясно", за да установи устойчив начин за намеса и подкрепа в случаите на сексуален тормоз.

С тази структура проектът поставя специален акцент върху устойчивото прилагане на високоефективна система на транснационално равнище, тъй като всеки партньор се ангажира да разпространява инструментите и механизма, разработени в горепосоченото съдържание. В дългосрочен план проектът има за цел да бъде основен инструмент за намаляване на случаите на сексуален тормоз на работното място и съсредоточаване върху насърчаването на хората, засегнати от сексуално неподходящи поведения, да докладват, че се чувстват подкрепени и сигурни, когато правят това. Чрез повишаване на осведомеността и установяване на предотвратяване на методологии проектът ще повиши качеството на живот на много работници и той ще ги обучи, така че те да могат да развият нови умения. Проектът е разработил уеб страница, която представя основните етапни цели на проекта и последните новини за развитието му. Чрез тази страница можете да получите достъп и до курса за електронно обучение, който ще осигури по-задълбочен подход към темите, посочени преди това в този документ. Достъп до тук: <https://www.beaware.eu.com/>.

1. Как да използвате този Наръчник за прехвърляне

Този Наръчник за прехвърляне представлява интелектуален изход 5 на проекта "Бъдете наясно". Основната цел на този документ е да предостави на заинтересованите страни инструмент, който обяснява методология за това как да се прилагат механизмите "Бъдете наясно" за дългосрочно изпълнение на работното място.

Първият раздел на Наръчника въвежда проекта и дава общ преглед на неговите цели, структура и развитие. Вторият раздел се фокусира върху извлечените поуки от дейностите по проекта. Той анализира общия фон на различните дейности, включително изработването на видеоклипа Be Aware, обученията и фокус групите. Обяснява се и методологията на всяка дейност, включително образователния подход и следваната

стратегия. Основният акцент обаче е върху извлечените поуки от този опит, включващи културни аспекти, статистика за въздействието на различните методи, използвани в публиката и техния успех. Този втори раздел анализира създаването на видеоклипа и как допълва съдържанието на интелектуалните крайни продукти, заключенията, изведени от обученията (включително методи лице в лице и електронно обучение) и тези на фокус групите също.

Третият раздел разглежда добрите практики от всички партньорски организации, които вземат предвид културните различия и приликите, които могат да възникнат по отношение на различни методологии и поведение. Четвъртият раздел анализира извлечените поуки от развитието на различните дейности, извършвани в рамките на проекта, и формулира разнообразни препоръки, които вървят ръка за ръка с понятията, обхванати в предходните раздели. Този раздел ще обхваща ефективното прилагане и разработване на процес на жалби и оплаквания, който винаги се опитва да прилага мерки и насоки за превенция. В препоръките ще бъдат разгледани и начините за предприемане на незабавни действия в случай на жалба, обхващаща различни стратегии, и как да бъдат следвани. Плановите за оценка и качество ще бъдат използвани и в секцията с препоръки, тъй като те са от решаващо значение за устойчивостта на проекта.

Този наръчник може да се използва като инструмент за прилагане на методологията "Бъдете наясно" на работното място и въздействието му ще бъде засилено, ако се използва заедно с останалите ресурси, предлагани от проекта.

1. ИЗВЛЕЧЕНИ ПОУКИ от дейностите по проекта

1. Извлечени поуки от видеоклипа Be Aware

Общ фон

По време на партньорството по проекта Be Aware е разработен образователен анимационен видеоклип за сексуалния тормоз на работното място. Услугата на видеопродукцията е предоставена от фирма, специализирана в анимирана видео продукция. Партньорите по проекта решиха да създадат такова видео, за да увеличат максимално резултатите от изпълнението на проекта и да достигнат до възможно най-широка общественост, както и да осигурят образователен инструмент за всеки, който се интересува от темата.¹

Тъй като цифровата комуникация поема традиционния път на разпространение на знанията е важно да сте в крак с технологиите, тяхното въздействие и ефективност. Ясно е колко важни са цифровите продукти (видеоклипове, статии, кампании в социалните медии и т.н.) за разпространение на знания и осведоменост по избрани теми, тъй като по-голямата част от хората използват един или друг цифров инструмент за достъп до информацията. Видеоклипът Be Aware в рамките на партньорството ни беше разглеждан като привличаща погледа възможност за ангажиране на голям брой хора и представяне на информация по ясен, кратък и запомнящ се начин. Видеоклип позволява да се подчертае важна информация, без да се натоварва човек с извънредно и прекомерно натоварване; помага да се чупят информацията; ангажира вниманието на зрителя с визуални или звукови елементи, докато преподава конкретна информация (Brame 2015). Затова намерението ни беше да образуваме целевата група и широката общественост в темата за сексуалния тормоз на работното място чрез производство и популяризиране на анимационно видео, което е ценен образователен инструмент, достъпен за всеки, който се интересува. Дори след края на проекта ще има потенциал да достигне по-голям брой зрители и да запознае темата с по-широка група хора.

¹ Видеото Be Aware е достъпно тук: https://www.youtube.com/watch?v=qXA9R2sXvWU&ab_channel=BeAware

Пряката целева група на видеоклипа Be Aware, както и на целия проект Be Aware са работодателите, представителите на работодателите, мениджърите на ЧР, надзорните органи, учителите, наставниците и служителите. Независимо от това, косвено видеото е насочено и към широката общественост на работното място, за да се разпространи осведомеността на по-широко равнище. Видеото е създадено за тези, които биха искали да получат повече информация за сексуалния тормоз на работното място, да придобият общи знания по тази тема и евентуално да споделят видеото с обществеността или хората, за които е от значение.

Методология

Видеото Be Aware е създадено чрез използване на образователен подход, стремеж към разпространение на осведомеността и образование на зрителя относно дефиницията за сексуален тормоз и различни видове и форми на него, докато използва анимации като инструмент за ангажиране на вниманието на зрителя и за да направи информацията по-запомняща се.

Съдържанието на видеоклипа Be Aware включва тези теми:

1. Кой може да бъде засегнат от сексуален тормоз;
2. Кой може да бъде нарушител;
3. Различни видове сексуален тормоз и примери (вербален тормоз; невербален тормоз; физически тормоз; злоупотреба с власт).

Тъй като методологията е съсредоточена върху перспектива за образованието и ученето, видеото е създадено, за да представи теоретична информация с конкретни примери по кратък начин, за да насърчи възстановяването на информацията и да осведоми хората и разумен към темата за сексуалния тормоз на работното място. "Образователният подход се основава на набор от предположения за връзката между знанията и поведението: че чрез увеличаване на знанията ще има промяна в нагласите, която може да доведе до променено поведение" (www.Nursekey.com). Затова видеото Be Aware помага с увеличаването на знанията, които се очаква в крайна сметка да доведат до положителна промяна в нагласите и поведението на хората, свързани с разбирането и признаването на сексуалния тормоз.

Видеото е продуцирано на 6 различни езика (испански, литовски, български, турски, немски, английски), затова в сума 6 видеоклипа са качени на Be Aware "YouTube" акаунт и

споделени от партньори в техните профили в социалните мрежи или други платформи (Facebook, LinkedIn и др.).

Поуки

На първо място, видеоклипът Be Aware достигна съвсем различна сума на зрителите на различни езици: според статистиката на "YouTube" литовският видеоклип достигна 120 показвания; Испански видео достигна 121 показвания; Български видео достигна 18 показвания; Турски видео достигна 145 показвания; Австрийски (немски) видео достигна 288 показвания; Английски видео достигна 68 показвания. Общо има 760 изгледа, което ни води до доста широк спектър от различни хора в различни страни, които са видели видеото Be Aware. Нещо повече, видеото беше публикувано в профилите на партньорите в социалните медии, групите "Facebook" и т.н., така че количеството показвания общо би било още по-високо, ако съберем всеки един от тях.

Предимство на качването на видеоклип в YouTube или личния профил в социалните медии на организациите е, че има възможност да се види броят на показванията и ангажираността на зрителите, което позволява да се провери напредъкът на разпространението на видеоклипове. За съжаление, споделяне на видеото на "Facebook" групи, които ние не управляваме или други страници, които не са в наш контрол, забранява да държи под око пълния напредък, тъй като в такъв случай не е възможно да се провери възгледите и се вижда само активна ангажираност (като "харесва" или "коментари").

Друг важен аспект, който създаването на видео Be Aware повдигна, беше, че по време на процеса на разработване на видеото партньорството по проекта трябваше да обсъди и модифицира видеоклипа според културните аспекти на някои страни партньори. Беше обсъдено как в някои държави на партньорите по проекта специфичното съдържание относно пола или особените визуализации не са подходящи и може да предизвика нежелана реакция от зрителите. Затова културната адаптация на видеото ни позволи да определим консенсус и да запазим културното многообразие в рамките на партньорството по проекта създаде продукти. Този опит ясно каза, че в европейски проект, в който участват различни държави, трябва да се разгледат културните аспекти на всяка страна партньор, тъй като е трябвало да се направи по време на разработването на видеоклипа Be Aware.

Като цяло видеото беше чудесна възможност не само да се разпространи осведомеността по темата, но и да се популяризира самият проект Be Aware. Видеото е включено и в

обученията be Aware, пилотиращи като уводен и ангажиращ инструмент за запознаване на участниците със сексуален тормоз на работното място. Беше полезно да се създаде този продукт, който се вписва в съвременната цифрова комуникация, в която онлайн присъствието е много важно и ангажиращо съдържание, като например видеоклипове, спомагат за по-бързото и по-ефективно разпространение на информация. Видеоклипът Be Aware е устойчив продукт, който ще бъде достъпен дори след края на проекта, поради което образователните му цели все още ще бъдат изпълнени и знанията за сексуалния тормоз на работното място ще останат пасивно разпространени за тези, които ще търсят информация по тази тема.

1. Поуки от транснационалното обучение "Бъдете наясно"

Общ фон

Проектът Be Aware проведе транснационалното си обучение от^{16-ти} до 20-ти декември 2019 г., в Инсбрук (Австрия). Тези сесии се проведеха от 9.00 до 17.00 часа, с обедна почивка и две кафе паузи. Към това обучение присъстваха 10 членове на екипа: 2 от всяка партньорска организация. Това обучение беше резултатът от месеците работа, извършена от членовете на партньорството, които разработиха документи IO3 "Разработване на системни мерки за превенция и подкрепа в органите" и IO4 "Осведоменост в организациите" (ръководени съответно от Magenta и SIF) и неговото съдържание. Тези два изхода на проекта се стремяха да предоставят задълбочена информация за сексуалния тормоз и последиците от него върху засегнатите лица и организациите, както и инструментариум от дейности и упражнения, които дружествата могат да прилагат на практика, за да повишат осведомеността сред своите служители и да приложат мерки, които биха сложили край на тези видове поведение на работното място. IO3 беше насочен специално към разработването на мерки за системна превенция и подкрепа в организациите, докато IO4 беше ориентиран към повишаване на осведомеността относно организациите. Така членовете на екипа се събраха в централата на ПИБ, за да изпробват дейностите, които бяха разработили, и да видят дали е необходима някаква корекция, преди да ги пилотират с целевите групи. Both на документите на IO можете да намерите на уебсайта на проекта Be Aware: <https://www.beaware.eu.com/>.

Методология

Последваната методология беше практична, като всички членове на екипа участваха в различните дейности, които бяха пилотирани през седмицата на обучението. Първата сесия беше посветена на въвеждането на основната тема и обмен на очаквания и мнения за нея, като накара партньорите да се запознаят с термина сексуален тормоз и как хората са засегнати от нея. Следващите дни бяха насочени основно към IO3 и IO4, които са основните резултати, които трябва да се прилагат на практика в пилотните сесии.

През тези дни Magenta Consultoria Projects S.L.U, испанският партньор по проекта улесни някои от дейностите, съставени в IO3, и те ги приложат на практика с голямото участие на всички партньори. Литовският партньор по проекта Social Innovation Fund (SIF) улесни някои от дейностите на IO4, свързани с културата и структурата на организациите. Всички партньори си сътрудничиха еднакво и изцяло в дейностите, което помогна да се възползват от всички изпълнени упражнения.

Виж приложение 1 за дневния ред на седмицата на обучението.

Поуки

По време на първия ден от обучението партньорите оцениха езика на тялото, за да видят как различният културен фон се отрази на разбирането на жестовите. След това, те тестваха дейност, която се фокусира върху зоната на комфорт на участниците и това ги накара да се доближат до други участници, но само до това разстояние, в което се чувстваха комфортно. Имайки членове от различни страни и култури, беше лесно да се наблюдават различните културни последици, които страните имаха, тъй като някои участници се сближиха повече от други. Тези две дейности дадоха на членовете на персонала възможност да разберат как културните ограничения влияят на начина, по който всеки човек се ангажира физически и социално с другите. Това е важно да се вземе предвид, тъй като винаги трябва да разгледаме някои културни ограничения, които могат да накарат другия човек да се чувства неудобно. По този начин културните последици следва да бъдат основен акцент в създаването на мерки за превенция, което ги прави межкултурни за всеки член на персонала или работник, който може да използва такива механизми. Също така, не само тези дават нова перспектива по отношение на културата, но и по отношение на пола, като предоставят женската перспектива на въпросите и правят бъдещите мерки и решения по-равни и по-справедливи за всички работници.

На следващия ден групата продължи разглеждането на темата за многообразието в организациите, преминавайки над знанията, придобити през предходния ден. Така те анализираха важността на създаването на безопасни пространства за всички, зачитането на различните култури и вярвания и разбирането, че те може да имат различни граници и маниери, които могат да създадат бариери между отделните хора. Участниците използваха сутрешната сесия, за да обсъдят и анализират начините за прилагане на многообразието в организациите, за обсъждане на различни възможности и за получаване на вход от различните национални контексти. Създаването на насоки за извършване на фокусна група беше наистина ефективно, както заяви групата, тъй като това представя чудесен инструмент, който да бъде включен в обучителните сесии и да научи повече за сексуалния тормоз в различните организации. Според участниците може да се заключи, че познаването на структурата на организациите и как работата е от решаващо значение за, първо, да се идентифицират проблемите, а след това, да се прилагат мерки и решения, които перфектно пасват на структурата на компанията. По този начин ученето за културата на организацията, в която ще бъде осъществено обучението, ще помогне на обучителите да намерят правилното решение на проблемите, с които могат да се сблъскат.

След това и по време на следобедната сесия Магента пое водеща роля и реализира някои от дейностите, съдържащи се в IO3, за да предотврати появата на сексуален тормоз в компаниите. За да повиши знанията по тази тема относно участниците, групата извършва дейност, която предполага създаване на проект на версия за политика за превенция. Участниците бяха разделени на малки групи, където трябва да обсъдят няколко начина и правила, които една компания би могла да прилага, за да се предотвратят случаи на сексуален тормоз. Някои от тези мерки включваха следното:

1. Да имат ясни насоки относно правните аспекти, свързани със сексуалния тормоз
2. Да се въведе на всеки нов персонал кодекс за поведение и фирмена процедура при разглеждане на случай на сексуален тормоз
3. Редовно изпълнявайте обучителни сесии по темата
4. Разработване на анонимни въпросници за оценка с цел идентифициране на възможни увреждащи поведения

След тази дейност и след като заобиколиха няколко констатации, партньорите продължиха да създават кампания за осведомяване. Работейки в същите групи, както в предишната дейност, всяка група създаде и предложи различни стратегии за

осъществяване на кампания за осведоменост в дадена организация, с цел повишаване на осведомеността и премахване на сексуалния тормоз на работното място. Те включваха:

1. Банери
2. Седмици на обучение
3. Лекции и намеса на лица, засегнати от сексуален тормоз
4. Визуални напомняния за мерки за превенция и механизми за жалби

Дейността по мерките за превенция, според приноса, получен от участниците в седмицата на обучението, им помогна да разберат как да създадат стратегии, които предотвратяват появата на сексуален тормоз, както и да разберат на кого трябва да бъдат представени. Тази последна част тогава беше свързана със структурата на организациите, тъй като участниците трябваше да идентифицират кой е правилният човек, който трябва да бъде представен с разработените мерки. Дейността на кампанията за осведомяване също беше много ефективна сред групата, тъй като участниците смятаха, че тя им позволява да измислят оригинални стратегии за насърчаване на осведомеността отново сексуален тормоз, намирането на най-ефективните начини за гарантиране на успеха на кампанията вътре в организациите.

В сряда участниците работиха по концепцията за организационна култура, водена от SIF, и научиха за силната връзка между личната и организационната култура. Според участниците тази тема позволява да се забележат промени в структурата и начина или работата на организацията, което проправя пътя за бъдещи промени, които могат да подобрят ситуацията. Следвайки линията на дейностите, извършени предходните дни, участниците се съгласиха, че промяната в управлението би означавала промяна в организацията и структурата на дружеството, както и в нейната култура, и вероятно ще отвори вратата за мерки, които се съгласуват с компания, свободна от сексуален тормоз. Това е нещо, което обикновено се пренебрегва, но се оказва основна част в изпълнението на разработените дейности.

По време на четвъртък екипът на Маджента отново пое водеща роля, за да работи по създаването и прилагането на механизми за жалби. За това групата създава ролева дейност, в която те са разделени в различни отбори, като всяко лице получава роля (напр., мениджър, служител, тормоз на лице, тормозено лице, свидетел и др.). Всеки човек трябваше да действа собствената си роля, която никой друг не знаеше и това даде подсказка за различни неудобни ситуации, които позволиха на участниците да обсъдят и

да разсъждават за това как сексуалният тормоз може да се появи в най-малките форми, дори да бъде почти невидим. Както всички бяха свободни да действат така, както пожелаха, имаше няколко сценария: някои хора, които бяха тормозени, реагираха на атаката, други избраха да мълчат и да не подават жалба, докато други решиха да поискат помощ. Тези различни ситуации по-късно бяха допълнени с кратък дебат относно действията, които бяха настъпили, където участниците дадоха своя вход за практиката и обсъдиха различните методи на действие. Според техните мнения, ролевата игра дейност беше много полезна, за да се развие съпричастност към другите, и да се опита в безопасно пространство неудобни ситуации, които могат да се появят в ежедневната работа. Това беше чудесен начин за допълване на трудна тема с практическо упражнение, което го прави по-ясен и по-лесен за запомняне за бъдещето. По този начин е силно насърчавано да се включи тази дейност по време на тренировъчните сесии с обучителите.

Последният ден от седмицата на обучението, петък, беше използван за преразглеждане на всички знания, придобити през седмицата, за обсъждане на допълнителни съвети за правилното изпълнение на обучителните дейности, както и за споделяне на предложения или коментари. В заключение е възможно да се каже, че седмицата на обучението беше успешно събитие, което позволи на участниците да придобият по-голям поглед върху дейностите, разработени от някои от партньорите, да се научат как да ги приложат на практика и да намерят най-добрия начин за провеждане на обучението с обучители и организации във всеки национален контекст. Наличието на всички дейности и теми, свързани помежду си, помогна на участниците в процеса, тъй като им даде линия на работа и съгласуваност, която им позволи да прилагат правилно новопридобитите знания за всички улеснени дейности. Накрая, беше поставен акцент върху необходимостта от подходящо обучение на лицето, разглеждащо жалби и ситуации на сексуален тормоз, поради което тази програма за обучение беше създадена на първо място.

1. Поуки от пилотиране на обучението Be Aware

1. Обучение лице в лице (включително обучения, изпълнявани онлайн)

Общ фон

Работодателите трябва да гарантират, че техните служители могат да работят в безопасна и здравословна среда. Следователно, когато се съобщава за случай на сексуален тормоз, работодателите имат задължението да реагират. В много случаи работодателите нямат добри механизми за оплаквания, ако има такива, и не знаят как да се справят с такъв случай. Надзорниците, представителите на служителите и заинтересованите страни често нямат компетенциите и чувствителността да се справят със сексуалния тормоз, нито знаят как да противодействат на сексуалния тормоз на работното място на първо място.

Проектът Be Aware установи необходимостта от курсове за обучение в областта на ПОО с добро качество (Професионално образование и обучение) за представители на работниците, мениджъри на ЧР, обучители и началници, които биха могли да бъдат адресирани от засегнато лице. В съответствие с тези нужди са разработени курсове за професионално обучение. Съдържанието и методите на тези обучения бяха изпитани в рамките на транснационалното обучение, описано в предишната глава и записани в дизайнза обучение. Участниците ще бъдат т.нар. Курсовете за обучение следва да повишат осведомеността по темата и да информират целевата група за правното положение. Тя също така има за цел да насърчава адекватни стратегии за превенция в рамките на организациите

Основните цели на разработените курсове за обучение са:

1. Повишаване на осведомеността относно сексуалния тормоз на работното място и свеждане до минимум на рисковете за него, като се предоставят знания относно идентифицирането на сексуалния тормоз, както и въпросите, свързани с пола и многообразието
2. Да запознаят участниците с отношения на власт на работното място, които биха могли да подкрепят сексуалния тормоз
3. Дайте възможност на участниците в обучението да предотвратяват и да се справят със сексуалния тормоз на работното място

4. Да се предоставят препоръки за политика за сексуален тормоз на работното място
5. Да се повиши капацитетът за управление на промяната на работното място чрез разбиране на организационната структура и култура като ключови компоненти на ефективната промяна (Имайте предвид IO3 Разработване на мерки за системна превенция и подкрепа в организациите, 2020 г.)

Целевата аудитория на обучението може да бъде разделена на вътрешна аудитория, т.е. участници, които са обучени в рамките на органа/организацията, и външна аудитория - т.е. хора извън органа/организацията, които действат като консултанти или служат като точка за контакт за хора, засегнати от сексуален тормоз. Обучението е предназначено да подготви както вътрешни, така и външни наставници на Be Aware в подкрепа на служителите, които са преживели или са били сблъсквани със сексуален тормоз на работното си място.

По отношение на съдържанието обучението е разделено на два курса. И двата курса на обучение по същество служат и за повишаване на осведомеността по темата и след това са диференцирани по конкретни области.

Първото обучение, озаглавено "Разработване на системни мерки за превенция и подкрепа в организации", се основава на продукцията на IO3 и се фокусира върху следните точки

1. Прилагане на структури за превенция
2. Професионален подход в случай на сексуален тормоз на работното място
3. Ефективен механизъм за жалби или система за жалби

Второто обучение със заглавие "Осведоменост в организациите", основано на продукцията на IO4, има следния акцент:

1. Организационен пейзаж
2. Осведоменост в организациите
3. Управление на промените и
4. Препоръки за политиките

Подробна информация за курсовете за обучение и съответните кутии с инструменти можете да намерите в доклада Be Aware IO3 "Имайте предвид IO3 Разработване на мерки за системна превенция и подкрепа в организации" и в доклада Be Aware IO4 "Осведоменост в организациите, 2020 г.". И двата отчета са достъпни като изтегляния на уебсайта на проекта <https://www.beaware.eu.com>. Обучителните дизайни на двата курса за обучение са приложени в приложението 2 и приложение 3.

И двата курса са проектирани с 16 учебни единици face-2-face (F2F) и са допълнени с онлайн курс за дистанционно обучение, тук допълнително наричани Електронно обучение. Повече информация за Електронното обучение можете да намерите в предстоящата глава.

За да се даде възможност за добра и уеднаквена оценка за всички обучения, бяха разработени и преведени формуляри за оценка с отворени и затворени въпроси на всички езици на проекта. Документите за оценка, които бяха малко по-различни както за курса за обучение Be Aware, могат да бъдат намерени в приложение 4, така и за приложение 5.

Всички партньори по проекта успяха да пилотират обучителните курсове Be Aware през пролетта на 2021 г. въпреки ограниченията, причинени от пандемията. Положението covid-19 обаче представляваше голямо предизвикателство за изпълнението на курсовете за обучение. Всички страни бяха засегнати от различна степен на ограничения и не беше ясно дълго време дали обучението по F2F изобщо ще бъде възможно до лятото на 21-ви и при какви условия. Екипът на проекта Be Aware беше гъвкав и отчасти проведе курсовете за обучение онлайн и адаптира тренировъчните дизайни към различните (COVID-19) условия.

По-долу е описано пилотиране на обучението в отделните страни партньори.

Австрия, Жени на фокус (ПИБ)

ПИБ реши да проведе първите обучителни сесии през май 2021 г. онлайн поради ограничения на Covid19. Това бяха отворени работилници, което означава, че всеки заинтересован може да се регистрира и да участва. Обученията бяха популяризирани чрез мрежата на ПИБ и бюлетина на ПИБ и последваха IO3 обучителния дизайн на разработения курс "Разработване на системни интервенции и подпори за превенция в организации". Курсовете за обучение продължиха един и половина дни и бяха доставени чрез онлайн платформата на Microsoft "Екипи". Бяха планирани три обучителни сесии, но се състояха само две, като 7 участници на първата сесия и 6 участници на втората.

Участниците имаха много разнообразни професионални среди, вариращи от лица, вземащи решения, обучители, заинтересовани страни и заинтересовани страни, работещи в различни сфери на работа. Имаше изключително женски участници и в двете групи.

Концепцията за обучение трябваше да бъде адаптирана към онлайн формата и в крайна сметка се състоя от по-малко упражнения и два основни входни блока на ден. ПИБ се опита да има добър микс от теоретичен вход, работа в екип в "стаи за пробиви" и индивидуална работа, която би могла да се извърши офлайн. Функцията "стая за пробиви" в "Отбори" (или "Мащабиране"), позволява на улесняващия да отвори няколко "стаи" и да им присвои малки групи за определен период от време. Участниците получиха време за обмен и обсъждане и почти цялото съдържание на първия курс на обучение Be Aware можеше да бъде обхванато. Освен платформата "Teams" онлайн бялата дъска "стенопис" и "приложението чудо" е бил използван за обмен. Размерът на групата и в двете онлайн обучителни сесии даде възможност за добър обмен и обогатяване на дискусии по темата. Формулярите за оценка, първоначално подготвени за f2F обучение, бяха изпратени на участниците по електронна поща. Само няколко участници върнаха формулярите за оценка. Повечето от тях заявиха, че не е много лесно да ги попълните и процедурата е по-скоро досадна. Оценка чрез "google Forms" или подобен инструмент вероятно щеше да бъде по-добра за онлайн обучението.

От юни 2021 г. е възможно да се предложи обучение в класната стая. В сътрудничество с голям работодател в Тирол бяха проведени две обучения лице в лице, едно с 8 и едно с 11 участници. Професионалният произход бяха ръководители на екипи и ръководители на отдели. Тези обучения продължиха един цял ден и по-голямата част от участниците бяха мъже.

В обучителните сесии на F2F участниците биха могли да участват по-активно в семинарите. Методологично упражненията на разработения семинарен дизайн бяха поети в по-голямата си част. Всеки семинар се състоя от 3 по-малки теоретични входни сесии и различни упражнения в различни настройки. Тъй като тези семинари се състояха изключително в сътрудничество с един по-голям работодател, наученото винаги можеше незабавно да бъде прехвърлено на собствените органидажби или отдел на участниците. Участниците успяха да споделят свои идеи как да се справят със сексуалния тормоз, рисковите фактори,

както и подходящи стратегии за превенция. В края на обучението формулярите за оценка бяха разпределени, а ние получихме обратна връзка от почти всички участници.

Общо ПИБ успя да достигне до 32 участници и да достави 48 учебни единици (по 50 минути всяка) за курса IO3 Be Aware "Разработване на системни мерки за превенция и подкрепа в организациите".

Всички курсове за обучение на Be Aware IO4, озаглавени "Осведоменост в организациите", бяха проведени като обучения по F2F през юни 21. Те се проведоха в сътрудничество с голяма международна организация с нестопанска цел и голяма организация в Инсбрук. Курсовете за обучение бяха коригирани спрямо нуждите на организациите и следователно продължиха веднъж и половина дни, а всички останали един цял ден. Във всички семинари участниците дойдоха от ръководни длъжности или бяха от работническия съвет. И двата пола бяха представени на семинарите.

Тук също методите бяха възприети от разработения от Be Aware дизайн на обучението, но се адаптираха донякъде към нуждите на организациите и компаниите, с които се състоя сътрудничеството. Отново семинарите се състояха от три по-малки теоретични входни сесии и много различни упражнения по темите за сенсификация, организационната култура и структура и управлението на промените.

ПИБ се опита да предложи отворени онлайн курсове за обучение с семинарния дизайн Be Aware "Осъзнаване в organisations". За съжаление, те трябваше да бъдат отменени поради твърде малко регистрации. Азн отворени семинари участниците обикновено трябва да присъстват в свободното си време. Дори и да се интересуват от темата, не много хора са готови да вземат един и половина дни за тази тема.

В общо, ПИБ успя да достигне до 32 участници и да проведе 32 учебни звена със съдържанието на IO4 Be Aware "Осведоменост в организациите". На всички обучителни сесии беше описан инструментът за електронно обучение Be Aware и участниците бяха поканени да го регистрират и завършат. За повече подробности относно Е-обучението вижте глава 1.1.1

България, Фондация "Алтернатива на пола" (GAF)

Поради съществуващите ограничения на COVID 19 в България през пролетта на 2021 г. онлайн се проведе първото обучение за сексуален тормоз в работното пространство. Общо 30 участници взеха участие в семинара IO3 "Разработване на систематични мерки за превенция и подкрепа в организации". Всички участници успяха да се присъединят към семинарите чрез онлайн платформата "Мащабиране". Концепцията за обучение трябваше да бъде адаптирана към онлайн настройката и се включваше от 8 учебни единици (по 50 минути всяка).

Сред присъстващите бяха представители на работници в различни компании и институции. Взеха участие и студенти, университетски преподаватели, както и адвокати, социални работници и психолози.

Онлайн доставката изискваше адаптиране на съдържанието към групата и онлайн ограниченията. Поради тази причина някои от упражненията за обучение, изискващи физическо движение, бяха обяснени подробно само от улесняващите. В същото време бяха използвани презентации за замяна на някои от упражненията, които не бяха осъществими онлайн. Тези презентации бяха високо оценени от участниците, тъй като те са добре познат метод за онлайн обучение в България. Фокусът на обучението беше въведение в темата, тъй като тази тема е сравнително нова концепция в България. Дори професионалистите, които от години работят в областта на човешките права на жените, изпитват трудности при разпознаването на сексуалния тормоз, особено на работното място. Освен въвеждането на темата и демонстрирането на иновативната система за обучение, която е разработена в рамките на проекта, обучението имаше за цел също така да мотивира участниците да се регистрират и завършат курса за електронно обучение Be Aware. GAF предостави формулярите за оценка чрез "Google Forms". Това е софтуер за управление на Survey и улеснява клиентите да попълнят онлайн въпросник. Въпреки че беше посочено значението на оценката за проекта, бяха върнати само 7 формуляра.

Курсът за обучение на IO4 "Осведоменост в организациите" се проведе F2F в откритата зала на Младежки център Пловдив и привлече и 30 участници. Някои от тях бяха участвали в първия курс на обучение, но повечето бяха нови. Групата включваше млади работници, които току-що бяха започнали първите си работни места. Присъстваха и представители на големи организации като Червения кръст България, Пловдивския университет, представители на съдебната система, учители и студенти. Това f2F обучение обхвана и 8 учебни единици.

Пилотната фаза на втория курс на обучение започва по обяд и продължава до късна вечер, когато температурите вече са по-ниски и позволява на водещите и участниците да участват в дискусии и оценка на съдържанието. Младежки център Пловдив е "открита" зала за концерти, а седалките са амфитеатрално подредени на едно ниво. Отново, поради мерките на Covid 19, не всички упражнения, включени в обучението, озаглавено "Осъзнаване в organisations", биха могли да бъдат изпълнени. Както при онлайн обучението, методът на лекцията е използван тук за доставяне на съдържанието чрез презентации, ситуации, казуси и обсъждане по всяка точка. GAF събира 9 формуляра за оценка от това обучение.

Литва, Фонд за социални иновации (SIF)

Семинарите на живо също не бяха възможни в Литва поради ограниченията на COVID 19, така че Фондът за социални иновации (SIF) организира онлайн обучение чрез платформата "Мащабиране" в началото на юни 2021 г. Обученията be Aware IO3 "Разработване на систематични мерки за превенция и подкрепа в организации" се състояха с 10 учебни звена и имайте предвид IO4 обучение "Осведоменост в организациите" с 9 учебни звена. И двете обучения бяха разделени на три тренировъчни дни, всеки с продължителност около три до четири часа, така че за двата семинара бяха достъпни общо шест дни за обучение.

По време на пилотиране на обучението "Be Aware" "Разработване на систематични мерки за превенция и подкрепа в organisations", имаше 42 лица, които участваха поне в една сесия (един ден) и 29 лица участваха в целия тридневен курс. В края на обучението участниците бяха поканени на втория курс на обучение.

Второто обучение "Осъзнаване в organisations" брой 22 души, които посещават поне една сесия (един ден) и 17 души, завършили целия тридневен курс. Професионалният произход на участниците и в двата обучителни курса включваше: мениджъри и директори на организации, висши социални работници, социални работници и помощници, полагащи грижи и медицински сестри, адвокати, председатели на профсъюзи и психолози. По-голямата част от участниците са имали или професионален произход в социалната работа, или в социалните услуги и висшето образование. В обученията участваха основно жени и общо участваха само 2 мъже.

При адаптирането на съдържанието за обучение към онлайн настройката, някои ограничения бяха определени като всички упражнения първоначално са били

предназначени да бъдат проведени при F2F условия. Тъй като участниците не можеха активно да участват в практическите упражнения, беше решено да се промени обучението, за да се представи повече теоретична информация или практически съвети и да се съкрати продължителността на сесиите. По този начин някои упражнения бяха пропуснати и планираното време за упражненията беше преосмислено. Всички упражнения трябваше да се проведат за по-кратко време от предвиденото в плана за обучение, тъй като първоначалният график беше просто нереалистичен.

Точно за всяка тема в двете концепции за обучение Be Aware беше представена поне в теоретична форма, а повечето от практическите упражнения също бяха изпълнени или адаптирани към онлайн настройката. Груповата работа е организирана в "Масхабиране" чрез създаване на "стаи за пробиви" и интерактивният онлайн инструмент "Jamboard" е използван за активно ангажиране на участниците в дейността на цеха. Входът на теорията беше представен по лесен, разбираем начин и обяснен в дълбочина, някои кратки видеоклипове бяха използвани в презентациите (например, Be Aware карикатура видео за сексуален тормоз). Всеки регистриран участник получи документите Be Aware по електронна поща преди обучението и можеше да се запознае както с теоретичното, така и с практическото съдържание на програмата. По време на обучителните сесии всички участници бяха въведени в инструмента Be Aware E-learning и поискаха да се регистрират за него.

Оценката на двата курса на обучение беше направена чрез "Google Forms". SIF би могъл да събере 28 оценки за първото обучение "Разработване на систематични мерки за превенция и подкрепа в организациите" и 19 за второто обучение "Осъзнаване в organisations"

Испания, Консултория магента проекти S.L.U

Magenta Consultoria Projects S.L.U, испанският партньор по проекта, първи започва сесии за обучение на живо, като същевременно се придържа към разпоредбите на COVID, като малки размери на групите и предпазни мерки за безопасност. F2F сесиите за пилотиране на материалите, разработени от екипа на проекта Be Aware, се проведоха в началото на май 2021 г.

Четиричасов ден за обучение (4 учебни единици) беше посветен на темите на концепцията за обучение на курса "Разработване на систематични мерки за превенция и подкрепа в

органнидажби" и втори ден беше посветен на темите, обхванати в обучителния курс "Осъзнаване в органнидажби", също четири часа (4 учебни единици) дълги.

Петима души присъстваха на първия ден от обучението и четирима присъстваха на втория ден. Това бяха работници, които се интересуваха от темата и студенти, които искаха да увеличат компетентностите си в областта на сексуалния тормоз, тъй като те са засегнати от нея както като жени, така и като бъдещи работници. Всички освен един човек също посещават втория курс на обучение. И в двете групи участниците бяха изключително женски.

Тъй като тези обучителни сесии бяха F2F, участниците успяха активно да работят чрез упражненията в различни групови настройки. В по-малките подгрупи участниците обсъдиха различни стратегии за предотвратяване на сексуалния тормоз в организации, анализирани дружества и разработен механизъм за жалби за организации.

Вторият ден за обучение, изграден върху дейностите на първия ден за обучение. Участниците отново работиха в две подгрупи и разработиха кампания за осведомяване, която по-късно трябваше да представят пред цялата група.

В средата на май в три различни вечери бяха предложени допълнителни двучасови онлайн обучителни сесии и по двете обучителни съдържания. Общо в тези обучения участваха 6 участници от различни организации и с различни роли (персонал на отдел "Човешки ресурси", служител по въпросите на равенството в кметство, общ персонал на организации и др.). Онлайн частта обхвана три учебни единици за всеки курс на обучение Be Aware.

Всички участници получиха връзка "Zoom" и успяха да се присъединят към обучението. Трите индивидуални обучителни сесии, редувани между груповата работа в "зали за пробиви" и теоретичен вход с презентации на PowerPoint.

Магента се опита да включи цялото съдържание в обучителните сесии, тъй като те са допълващи и важни за развитието и подобряването на компетенциите на участниците, но това не беше възможно в неговата цялост в даденото време. Ето защо, улесняващият избра упражненията, които биха могли да допринесат най-много за процеса и се опита да направи обучителните сесии възможно най-приятни, за да предотврати отпадането на някои от участниците от обучението.

Оценката на онлайн обучението беше направена чрез "Google Forms" и Магента получи документите за оценка за всяко обучение от всички участници.

Турция, Самсун, Провинциална дирекция по семейни и социални политики

Турският партньор по проекта Самсун също реши да започне пилотиране на курсовете за обучение в онлайн среда. Чрез линк към онлайн платформата "Мащабиране" всички участници успяха да вземат участие в обученията. Курсовете за обучение по IO3 и IO4 Be Aware "Разработване на системни мерки за превенция и подкрепа в организации" и "Осведоменост в организациите" се състояха в началото на юни 2021 г. в продължение на два дни с по 8 учебни звена всяка. Самсун успя да привлече общо 24 участници за първото обучение. На втория курс присъстваха 20 души.

Първоначалният план беше провеждането на второто обучение F2F, тъй като изглеждаше по-лесно активно да се ангажират участниците в обучението. Въпреки това, за повечето участници COVID-19 направи риска твърде голям и така вторият курс на обучение също беше проведен онлайн.

Участниците бяха смесена група и бяха информирани за обучението чрез местната самсунска мрежа. Обменът с Агенцията по заетостта, която разполага с обширен списък с контакти на местно и регионално равнище, също помогна да се информират органите и институциите за проекта Be Aware и курсовете за обучение. Предпоставката за участие в обучението беше достатъчна мотивация и готовност за решаване на въпроса за сексуалния тормоз на работното място. Участниците бяха от различни сектори и области, като повечето от тях работеха в секторите на услугите и производството.

На участниците бяха представени всички обучителни сесии на двата тренировъчни дизайна Be Aware. Между презентациите имаше стаи за пробиви, които продължиха около 15 минути, за да дадат възможност на участниците да споделят своя опит и да обсъдят темата. След всяка груповая сесия те се връщат в главната група и дават кратка презентация за това, което са обсъждали. Функцията за бяла дъска, включена в "Zoom", също беше използвана в рамките на курсовете за обучение. Използваният онлайн инструмент беше "Mentimeter", който позволи да се задават въпроси и да се събира информация от участниците. Инструментът беше особено ефективен, тъй като категоризираше отговорите и показва най-често срещаните отговори, дадени от участниците.

Първият курс на обучение, озаглавен "Разработване на систематични мерки за превенция и подкрепа в органите" трябваше да бъде съкратен поради технически затруднения. Като цяло беше предизвикателство да опаковаме цялата информация в един обучителен ден,

както за курса за обучение Be Aware. Участниците обаче бяха информирани за проекта Be Aware, електронното обучение и уебсайта Be Aware и предоставената там информация.

Оценка за всеки ден от обучението беше събрана чрез "GoogleForms". Въпреки че беше разгледано значението на оценката за по-нататъшно развитие на обучението, бяха върнати общо само 24 формуляра за оценка.

Трета онлайн сесия се опита да се свърже с участници, които се интересуваха от разпространението на концепцията за обучение Be Aware през цялото си органично или административно ниво. Тази сесия разгледа въпроси, които не бяха включени във формуляра за обща оценка.

Преглед на пилотиране от екипа на Be Aware на първия обучителен курс "Be Aware" "Разработване на систематични мерки за превенция и подкрепа в органическите дажби".

	Project Partner	Обучение IO3 "Разработване на систематични мерки за превенция и подкрепа в органите"	Преподавателска единица за курс	Учебни единици общо	Не. Части-панталони	Нр. Върнати формуляри за оценка
AT	Frauen im Brennpunkt	2 онлайн курса на обучение (Отбори) 2 F2F курсове за обучение	16 8	32 16	13 19	5 17
BG	Gender Alternatives Foundation	1 онлайн курс на обучение (Мащабиране)	8	8	30	7
ES	Magenta Consultoria Projects S.L.U.	1 F2F обучение 1 обучение онлайн (Мащабиране, в 3 сесии)	4 3	4 3	5 6	5 6

LT	Social Innovation Fund	онлайн курс на обучение(3 дни за обучение чрез Zoom)	10	10	29 (42 ¹)	28
TR	Samsun Aile Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü	онлайн курс на обучение(Мащабиране)	8	8	24	10
	ВЪЗЛИЗАМ			81	126 ²	78

Фигура 1 Ве Aware на обучителния курс IO3 "Разработване на системни мерки за превенция и подкрепа в организации".

¹ Лица, които поне са участвали един ден (една сесия)

² Не са включени ¹Физически лица, които поне са участвали един ден (една сесия)

Преглед на пилотиране от екипа на Ве Aware на втория тренировъчния курс Ве Aware "Осъзнаване в organisations"

	Project Partner	Обучение IO4 " Осъзнаване в органидажби "	Преподавателска единица за курс	Учебни единици общо за тази настройка	Не. Частипанталони	Нр. Върнати формуляри за оценка
AT	Frauen im Brennpunkt	2 F2F курсове за обучение 1 F2F курс на обучение	8 16	16 16	18 14	18 14
BG	Gender Alternatives Foundation	1 F2F курс на обучение	8	8	30	9
ES	Magenta Consultoria Projects S.L.U.	1 F2F обучение 1 онлайн обучение (Мащабиране, в 3 сесии)	4 3	4 3	4 6	4 6
LT	Social Innovation Fund	1 онлайн курс на обучение(3 дни за обучение чрез Zoom)	9	9	17 (22 ¹)	19

TR	Samsun Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü	онлайн курс на обучение(Мащабиране)	8	8	20	14
	TOTAL			64	109 ²	84

Фигура 2 Преглед на пилотиране от екипа на Ве Aware на обучителния курс IO4 "Осведоменост в организациите"

¹ Физически лица, които поне са участвали един ден (една сесия)

² Не са включени ¹ Физически лица, които поне са участвали един ден (една сесия)

Поуки

Австрия, Жени на фокус (ПИБ)

Онлайн обученията в началото на май бяха отворени за всички заинтересовани страни. Участниците, които посещаваха тези обучения, направиха това почти изключително в свободното си време. Поради това също така беше сравнително трудно да се намерят участници за тези открити обучения. Всички други обучения биха могли да бъдат организирани в сътрудничествос органи и работодатели. От една страна, тези обучения всички се състояха F2F и от друга страна, почти всички участници можеха да присъстват на обучението като продължаващо образование през работното си време. Това значително увеличи готовността за участие в обучението.

Като цяло участниците както в онлайн обучението, така и на F2F се радваха на курсовете и времето, в което трябваше да споделят идеи по тази трудна тема. По време на онлайн обучението обаче беше по-трудно активно да се ангажират участниците и по принцип всички упражнения отнеха малко повече време. Между тях трябваше да бъдат преодолени някои незначителни технически проблеми, което изискваше търпение от всички.

100% от участниците на всички курсове за обучение биха препоръчали обучението на другите. Различните методи на обучение и различната групов обстановка като малки групи, самоотражение и обсъждане в пленума бяха добре приети и облекчени семинара. Бяха използвани казуси, за да стане темата осезаема и да се осигури по-ясна картина на сексуалния тормоз. Работата по темата с помощта на такива практически примери беше особено добре приета от участниците. Изглеждаше важно конструктивно да

подходим към темата и да оживим семинара с много интерактивни методи. Дългите входи като презентациите на PowerPoint следобед бяха малко изморителни. По принцип обратната връзка беше много положителна и работата с групите беше много освежаваща.

Разглеждайки формулярите за оценка почти всички участници казват, че материалът и упражненията са били полезни, както и разбираеми и лесни за следване. Всички участници смятат, че обучителите са били адекватно подготвени да доставят успешно обучение.

На въпроса дали информацията и упражненията, включени в материала, са съобразени с техните нужди, повечето участници са се чувствали по този начин.

Участниците бяха много заинтересовани и активно участваха в работилницата. Дискусиите и размяната изглеждаха съществени. Те искаха инструментите и насоките за действие да могат да се справят добре с тази тема. Саморазсъждаване как да се справим с близостта и разстоянието и нечий модел за подражание own изглеждаше важно.

Осъзнаването, че няма "рецепта" срещу сексуалния тормоз и че са необходими дългосрочни мерки и стратегии, със сигурност беше важна част от обучението.

Заинтересованите страни, ръководителите и ръководните кадри узнаха за ролята си на ролеви модели и тяхната отговорност. Обменът сред участниците относно различните подходи към тази тема беше важен. Австрийското правно положение е много ясно и за засегнатите има и няколко точки за контакт. За работодателите и мениджърите обаче не винаги е ясно към кого могат да се обърнат за подходяща подкрепа. Тук са необходими по-ясни структури и информация.

Най-общо казано, би било важно темата да се даде положителна цел. Отдалечаването от идеята за борба със сексуалния тормоз към идеята за създаване на работна среда, в която всеки се чувства комфортно.

Беше споменато, че темата трябва да се разглежда непрекъснато, както и че една работилница не е достатъчна. Също така изглежда важно да се предложат специални семинари на различни нива в органидажби и фирми.

Малко пространство бе дадено на темата как да се провеждат разговори в трудни ситуации и как да се справят със засегнатите. Как могат мениджърите да разгледат проблема както с агресорите, така и със засегнатите?

България, Фондация "Алтернатива на пола" (GAF)

Участниците в първия онлайн курс на обучение "Разработване на систематични мерки за превенция и подкрепа в органите" бяха много взети със съдържанието и темата за сексуалния тормоз на работното място. Причината е, че в България все още няма законодателство в тази област, няма регулации в институциите и дори няма официални обяснения за това какво представлява сексуалният тормоз на работното място. Поради тази причина общите въпроси за сексуалния тормоз и определението му доминираха в цялото обучение. Примери за това какво е и не е сексуален тормоз на работното място бяха дадени отново и отново.

Онлайн средата предотврати нормалните дискусии и неформалните разговори, които се провеждат по време на почивките в реална среща. Независимо от онлайн формата, обаче, участниците бяха много положителни и доволни от предлаганото съдържание и теми, въпреки умората от постоянно онлайн обучение през изминалата година.

Второто обучение Be Aware "Осъзнаване в organisations" се проведе във формат F2F в Младежкия център. Участниците бяха много впечатлени от свършената работа. Сред присъстващите бяха много ученици и учители, които се интересуваха много от структурата на обучението. Цялото съдържание, включено в този курс на обучение, би могло да бъде покрито. Въпреки това, някои от упражненията бяха представени само и не се изпълняваха активно поради наличното пространство.

Участниците увеличиха познанията си по темата, а за някои обучението току-що откри темата. Всички те потвърдиха след това, че знаят кое е приемливо и кое не е, когато говорим за лични взаимоотношения на работното място. Упражненията, включени в обучението, бяха много добре приети. Много от тях бяха нови за участниците и бяха много изненадани от иновативния начин, по който беше представено съдържанието. Начинът, по който водещите адаптираха онези упражнения, които не бяха физически възможни поради ограниченията на COVID19, остави силно впечатление. Съдържанието не е пропуснато, а е представено повествувателно и потрошено, за да опише как би се случило физически, ако беше възможно. Със сигурност обучителните сесии бяха много интензивни и полезни

за участниците, които проявиха голям интерес към продължаване на образованието си чрез инструмента за електронно обучение на Be Aware.

Едно от най-големите открития по време на обученията Be Aware беше необходимостта постоянно да се обяснява какъв е сексуалният тормоз на работното място. В България темата е обхваната от така нареченото чувство за хумор на работното място. В България чувството за хумор дори е част от въпросниците за кандидатури за работа. Това означава, че освен образованието и опита бъдещите кандидати трябва да имат и чувство за хумор - на много места това е един от критериите за настаняване на работа. И това е точно причината, поради която е толкова трудно да се посочи разликата между хумора и сексуалния тормоз. Много органидажби в България се управляват от мъже, които имат сексистко чувство за хумор. Разказването на шеги за блондинки или дебели или тънки жени е част от хумора, очакван от новите служители, тенденция, наложена от мъжките лидери на органидажби. Ако не разказваш сексистки шеги и не им се смееш, се стига до заключението, че нямаш чувство за хумор. Ето защо темите на обученията бяха толкова интересни за участниците. Повечето от тях осъзнаха за първи път как работи напълно грешният модел на лични взаимоотношения на работното място, основан на сексистки хумор.

Някои учители, участвали в обучението, посочиха, че според тях съдържанието на обучението е твърде обширно за пилотиране. Обучителните сесии бяха по-скоро като цялостно обучение, отколкото въведение към тема, която по-късно ще бъде включена в курс. Тяхното мнение се основава на българската концепция за "пилотиране" на съдържание като покана за по-късно осиновяване, кратко представяне на нещо по-голямо.

Литва, Фонд за социални иновации (SIF)

По време на процеса на регистрация за обучението се забелязваше, че темата за обучението е много подходяща и интересна за хората, тъй като регистрацията беше много активна и много заинтересовани хора бяха събрани бързо. Половината от участниците обаче не се появиха в онлайн обученията и тези, които участваха, бяха по-пасивни, отколкото активни. Само няколко участници имаха камерите си, беше доста трудно да се насърчат дискусиите, като повечето от тях сочат, че са на работа и не могат да говорят. Независимо от това работата в по-малки групи увеличи участието на участниците. Като

цяло обаче обучението не беше много интерактивно, защото повечето участници не можеха да говорят и използваха функцията за чат само когато бъдат подканени. Като цяло участниците изглежда имаха доста висока мотивация да научат по темата, но не планираха да взаимодействат и да се ангажират със собствените си преживявания и идеи, тъй като заченаха обучението по-скоро като теоретични семинари и лекции, където просто могат да слушат информацията, докато работят и задълбочават знанията си така. Пасивността на участниците обаче беше основен проблем в рамките на обучението и изискваше много гъвкав подход към дискусиите и практическите упражнения.

Общата обратна връзка на участниците за първото обучение "Разработване на систематични мерки за превенция и подкрепа на организираността" беше положителна, участниците харесваха представения материал и смятаха за полезно да задълбочават знанията си по темата. По-голямата част от участниците оцениха обучението като полезно за работата/работата си и усетиха, че обучението отговаря на очакванията им. Според въпросника за оценка, по-голямата част от участниците смятат материала и упражненията за полезни и лесни за изпълнение и разбиране, обаче, доста голям брой участници с оценка, че представеният материал не се прилага изцяло за техните нужди, но не обяснява кои нужди не са разгледани. Това би могло да се дължи на факта, че някои участници отбелязаха, че липсват примери от реалния живот и начини за справяне със ситуации от реалния живот, тъй като обучението осигуряваше само въображаеми и доста абстрактни анализи на случаи и ситуации на тормоз. Независимо от това, повечето участници бяха доволни от материала и структурата на обучението. Положителната обратна връзка включваше, че материалът е ясно представен, а улеснителят беше добре подготвен, толерантен, ясен в обясненията си и приветлив. Working в групи беше споменато като много полезно и много примери и ситуации бяха представени, за да се разбере по-добре темата. За някои участници беше трудно в онлайн обстановката да участват в групови дискусии с много пасивни участници и липсата на ангажираност донякъде сложно ефективно обучение.

Второто обучение Be Aware "Осъзнаване в organisations" е още по-малко интерактивно от първото обучение, защото броят на участниците е по-малък и много участници не могат да използват микрофона. След първоначалните опити за интегриране на практически упражнения беше установено, че по-голямата част от участниците не могат активно да се

ангажират и да участват в обсъждане. Затова това обучение е организирано по-теоретично, отколкото практически, и повече информация е представена с помощта на слайдове, което води до по-малко групова дейност.

При анализа на оценките може да се заяви, че участниците и на двете обучения считат информацията за полезна за работната им среда и ежедневието.

Участниците бяха оправомощени да разпознават сексуалния тормоз и научиха какво да правят или къде да докладват за случаи на сексуален тормоз и как да се справят с инцидентите. Много участници преди това не са били запознати с политиките за сексуален тормоз и механизмите за жалби, така че за тях е била нова и ценна информация. Въпреки това, повече участници на втория курс Be Aware посочиха, че са придобили средни познания за атлнатата култура на Органи, стратегиите за осведомяване и управлението на промените. Последните теми бяха представени по-скоро на теоретична основа, отколкото под формата на упражнения, което може да е довело до по-слабо възприемане на темите.

Дискусиите и въпросите по време на двата курса на обучение показаха, че много хора все още изпитват затруднения с разпознаването на тормоза или разбирането какви действия да предприемат в случай на инцидент. Освен това на практика нито едно от дружествата, в които работят участниците, няма политика за сексуален тормоз, обучение по въпроса, или ясна процедура за подаване на жалби в рамките на дружеството. Въпреки че много участници имаха известни фонові познания, това показва значението на такова обучение. Особено като се има предвид, че едва ли има никакво обучение за сексуален тормоз на работното място в Литва.

SIF смята, че тези обучения биха работили много по-добре, ако бяха доставени като F2F. Много от практическите упражнения са трудни или невъзможни за изпълнение в онлайн обстановка. Някои теоретичен фон е необходимо, преди участниците да могат активно да изпълняват упражненията. Този теоретичен фон може да бъде добре предаден чрез презентации. Препоръчва се също така да се включат някои ситуации от реалния живот на сексуален тормоз и техния анализ в обучението, за предпочитане от националния контекст, тъй като участниците посочиха, че повече примери от реалния живот биха били полезни.

Испания, Консултория магента проекти S.L.U

На пилотните сесии на F2F, проведени от Маджента през май 2021 г., всички участници активно участваха в сесиите и придобиха нови методи и инструменти, които могат да използват на работните си места, за да повишат осведомеността за сексуалния тормоз и да предприемат действия. Малкият размер на групата от четири до пет души позволи добър обмен и конструктивно сътрудничество в подгрупи. Малкият брой хора също така направи възможно спазването на мерките за безопасност на COVID-19.

Коментарите във формулярите за оценка, дадени от участниците, бяха постоянно много положителни и показваха, че като цяло са доволни от курса.

Участниците в първото обучение разработиха план за действие по жалбите за фиктивни организации. Участниците бяха особено любители на това упражнение, тъй като тази дейност им позволи да анализират различни видове организации да разработят структури за добър план за действие по жалбите. Благодарение на тази дейност те успяха да разграничат различни видове структури и организационно намерят най-добрите варианти за улесняване на процеса на подаване на жалби за засегнатите от сексуален тормоз. Във втория курс на обучение на F2F, "Осъзнаване в organisations", участниците наистина харесаха упражнението за кампанията за осведоменост, което има за цел да разработи стратегии за превенция. Елаборацията беше творчески процес с химикалки и хартия и беше придружена от оживена дискусия.

По отношение на осведомеността и чувствителността към сексуалния тормоз участниците и на двата курса на обучение признават, че сега те са по-чувствителни. Преди всичко практическите упражнения в курса се разглеждат като полезни при разпознаването на сексуалния тормоз и неговото въздействие.

В бъдещите f2F обучения Маджента би включила така нареченото "упражнение за ледоразбивач" в началото на обучението, за да създаде чувство за принадлежност към групата, да насърчи участието сред участниците и да създаде синергия сред тях. Това би насърчило сътрудничеството в дейностите и би подобрило бъдещата ангажираност в дейностите по обучение.

Обучението в цифровата среда също работеше много добре, дори ако някои от участниците имаха технически проблеми. Повечето участници почувстваха, че материалите и упражненията, провеждани по време на сесиите, са им дали подходящите инструменти не само за разработване на стратегия срещу сексуалния тормоз, но и за

представянето му пред надзорните органи в компанията и повишаване на осведомеността им. Всички участници заключиха, че обучението ги е осведомило повече за въпроса и че сега те имат основни познания, с които могат да подкрепят засегнатите от сексуален тормоз. Особено като работят чрез казусите, участниците придобиват знания как да действат по подходящ начин в случай на сексуален тормоз. Всички участници биха препоръчали обучителния курс Be Aware.

Най-голямото ограничение на онлайн обучението беше, че личният контакт с участниците беше загубен и част от активния ангажимент беше компрометиран. За щастие, по-голямата част от участниците напълно се занимават с процеса на обучение и групата работи заедно конструктивно.

Също така в онлайн обученията "дейностите на ледоразбивача" в началото на обучението щяха да спомогнат за укрепване на груповото усещане и изграждане на ангажимент с обучението. Това би било добре да се има предвид за допълнителни обучения

Турция, Самсун, Провинциална дирекция по семейни и социални политики

По време на процеса на обучение повечето участници показаха голямо внимание. Някои участници обаче вече имаха известно разбиране и знания, но не можеха да се мотивират за някои части, особено за теоретичните части. За да преодолее това, улеснителят събра участниците в "стаи за пробиви" или използва "Mentimeter", за да получи обратната им връзка по темата или презентацията.

По отношение на методологията, използвана в обучението, модераторът каза, че би било по-добре съдържанието да се разпространи за по-дълъг период, отколкото да завърши обучението в интензивни и дълги дни на обучение. Поради дългите времена на екрана, на участниците беше трудно да останат фокусирани и мотивирани. Освен това щеше да е възможно да се интегрират и други онлайн инструменти в обучението. Самсун искаше да използва "Падлет", но тъй като се изисква регистрация на всеки участник на платформата, което би отнело време, те решиха против него. Затова само "Mentimeter" е използван като допълнителен онлайн инструмент. За бъдещи курсове за обучение Самсун би използвал няколко различни онлайн инструмента, за да осигури ефективно обучение през целия курс на обучение.

Размерът на групата беше опитен като положителен и му беше позволено да участва еднакво и активно. Модераторът имаше добър преглед на групата и лесно можеше да се намеси, когато беше необходимо.

Формулярите за оценка на двата курса на обучение показват, че повечето от участниците са намерили обучението за полезно за професионалния и личния си живот. Почти всички участници биха препоръчали обучението и биха почувствали, че очакванията им са изпълнени. Само някои споменаха, че вече са имали някои общи познания по темата и затова са смятали, че някои упражнения и входове са само повторение за тях.

Всички участници се съгласиха, че обученията предоставиха страхотни и полезни инструменти за повишаване на осведомеността относно проблема със сексуалния тормоз, разработване на курсове за действие и стратегии за превенция и за постигане на промяна. Участниците споменаха, че обучението е чудесна възможност да преразгледат отношението на компаниите към сексуалния тормоз. Особено тези на по-високи позиции заявиха, че обучението ги мотивира да бъдат добри модели за подражаване и им даде прозрения за това как да създават безопасни работни места и благажна работна среда.

Според отзивите на участниците те са научили много по въпросите заради ефективната и добре структурирана рамка на обученията.

Беше установено обаче, че второто обучение "Повишаване на осведомеността в организацията" е по-интересно, тъй като съдържа повече романско съдържание за участниците, отколкото първото обучение "Разработване на системни мерки за превенция и подкрепа в организацията".

За бъдещите обучения би било важно да се включат политиките в обученията и да им се предоставят резултатите от проекта Be Aware. По този въпрос политиките трябва да бъдат информирани за пропуските в предотвратяването на сексуалния тормоз и приноса на обучението за работодателите и работниците за намаляване на сексуалния тормоз

Извод

Въпреки многото ограничения, причинени от пандемията, всички партньори по проекта успяха да реализират курсовете за обучение Be Aware в предимно модифицирана форма. Директното сравнение е трудно, тъй като никакви два курса на обучение не бяха едни и

същи. Те се различаваха по продължителност, честота, брой участници и изборния или възможен формат - онлайн или лице в лице. Общо 237 участници са присъствали на едно от обученията be Aware. Общият брой учебни единици за всички обучения е 145.

Всички партньори по проекта предложиха или част от обучението, или някои дори цялото обучение като онлайн версия и всички описват трудността на активно включване на участниците в обучението. Много упражнения са трудни или невъзможни в цифровата настройка.

В цифровия формат повечето от упражненията отнемат повече време и обменът между участниците работи само в така наречените стаи за пробиви, в зависимост от размера на групата. Освен добра техническа инфраструктура, участниците се нуждаят и от работна среда, където могат да говорят свободно. Ако участниците посещават обучението от собствената си работнастанция, често не е възможно да се говори свободно. Въпреки това, за да бъде обучението конструктивно, от съществено значение е всички участници да могат да вземат участие в дискусиите и обmena.

Провеждането на обучението в сътрудничество с работодатели и организации се оказва много добро. Работодателите имат възможност да адаптират съдържанието на обучението към нуждите си, избирайки от универсалния дизайн на семинара Be Aware и предоставените методи. Ползите както за работодателите, така и за служителите бързо са станали очевидни и са започнати бъдещи сътрудничества.

Ако обучението е организирано в сътрудничество с работодател, понякога служителите могат да посещават обучението през работното си време. В случай на онлайн обучение би трябвало да се изясни дали работниците могат да посещават обучението от дома, за да се създаде защитено пространство за участниците в обучението.

Упражненията, включени и в двете обучения, допринесоха за откровена и по-открита дискусия, която от своя страна спомогна за повишаване на разбирането и осведомеността, като направи съдържанието по-осезаемо за участниците. За цифров формат би било важно тези упражнения да бъдат достъпни в променен вид. Методите и инструментите за тази област със сигурност биха могли да бъдат разширени.

Въпреки че онлайн форматът има някои недостатъци, той често беше единственият шанс да се направи обучението изобщо. Участниците от далечни региони също успяха да участват в обучението без никакви проблеми. Отговорът на онлайн обучението все пак

беше много положителен и съдържанието Be Aware също можеше да бъде предадено в този формат.

Курсовете за обучение на Be Aware са разработени за F2F формат. Така че не е изненадващо, че личното изпълнение изглеждаше по-лесно и по-ефективно за партньорите по проекта.

Отново обученията, провеждани в сътрудничество с работодатели и големи органидажби, имаха предимството, че участниците са били резервирани в обучението чрез своя работодател. Освен това обикновено обученията можеха да бъдат посещавани в работно време, което ги направи по-привлекателни за участниците. Установяването на добро сътрудничество с фирми и органическидаци обикновено отнема време и трябва да бъде добре подготвено. Добрият обмен на информация за предлаганото обучение и взаимното доверие са основополагащи.

Правното основание в областта на сексуалния тормоз варира значително в отделните държави партньори. Съществуват и големи различия във възприятието и осведомеността по този въпрос. Не е изненадващо, че в страна като Австрия, която има добро правно основание, се задават различни въпроси, отколкото в България, където сексуалният тормоз на работното място все още трябва да бъде обсъждан много по-фундаментално. Обученията, разработени в проекта Be Aware, предлагат цялостни методи и информация и могат да бъдат адаптирани към отделните национални обстоятелства. Това означава, че в една държава фокусът може да бъде по-скоро върху повишаването на осведомеността, докато в друга осведоменост може да бъде изградена.

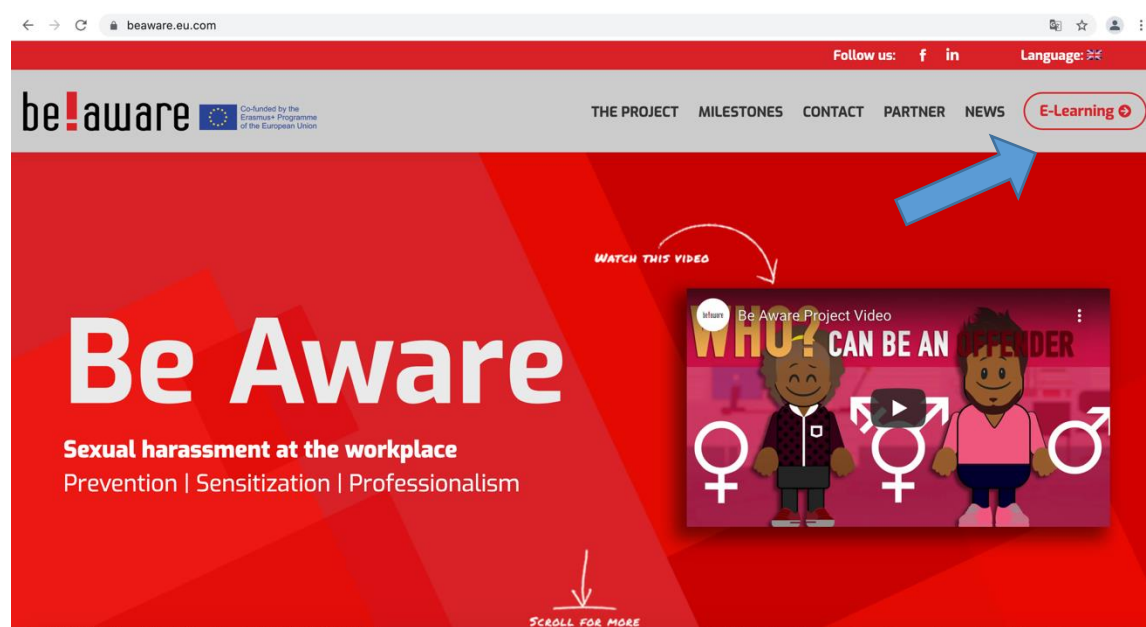
По принцип би било важно обучението да бъде предложено в различни форми за различни нива — от ръководители и лица, вземащи решения, до други служители. Също така беше признато, че едно-единствено обучение не е достатъчно и че е необходима непрекъсната оферта. За да се осигури такова обучение, политиците трябва да бъдат осведомени за въпроса и в идеалния случай да присъстват на такова обучение. Значението на един добър модел за подражане не може да бъде свръхфазизирано.

1. Бъдете наясно Електронно обучение

Общ фон

Бъдете наясно предлага систематичен подход чрез предоставяне на различни инструменти и методи за подобряване на професионалното развитие на мениджърите на ЧР, учителите на ПОО, учителите, медиаторите и представителите на работниците за намаляване на сексуалния тормоз. Следователно обученията Be Aware F2F, които също бяха проведени дигитално поради ограниченията на COVID19, се допълват от инструмента Be Aware E-learning. Електронното обучение е достъпно на уебсайта на проекта и достъпно на всичките 5 езика на проекта (български, немски, литовски, испански и турски), както и на английски език. Съдържанието на Електронното обучение се организира в 6 различни модула, които обхващат темите:

1. Определения за сексуален тормоз и идентификация
2. Законодателство относно сексуалния тормоз
3. Разбиране на фона на хората, засегнати от сексуален тормоз
4. Механизми за жалби
5. Стратегии за предотвратяване на сексуалния тормоз
6. Доставчици на подкрепа и допълнителна помощ



Фигура 3 Бъдете наясно Уеб сайт с интегриран инструмент за електронно обучение

Всеки модул се състои от вход на теория и викторина, упражнение или казус.

За да участвате в E-learning, трябва да се регистрирате с потребителско име и парола. След регистрацията ще получите имейл за потвърждение, на който трябва да отговорите. След

тази регистрация можете да работите чрез всички модули със собствено темпо и без никакъв срок. След като всички модули са завършени, автоматично се генерира сертификат.

1. Модул 1: Определения за сексуален тормоз и идентификация

Този модул ви дава въведение в Електронното обучение и предоставя информация за определението за сексуален тормоз, колко хора са засегнати от него, а също и които могат да бъдат засегнати от него. Този модул предлага викторина и две казуси.

2. Модул 2: Хора, засегнати от сексуален тормоз и техния произход

Този модул дава общ преглед на международното и европейското законодателство относно сексуалния тормоз в работното пространство. Тя допълнително информира за хората, които са особено уязвими, и предоставя информация как да общуват с хора, които са засегнати от сексуален тормоз. Теоретичният вход в този модул е разбит от две викторини.

3. Модул 3: Как да предприемете незабавни и подходящи действия в случай на жалба

В този модул обучаемият се запознава с процедурите при разглеждане на жалба за сексуален тормоз в работното пространство. Предоставя се и информация как да се разработи план за действие в случай на лице с жалба. Упражненията в този модул са един клон (попълнете пролуката) и викторина.

4. Модул 4: Стратегии за намаляване на експозицията на риска от сексуален тормоз

Целите на този модул са да се получат знания относно възможните стратегии за намаляване на сексуалния тормоз на работното място и как да се прецени дали работното място вече е склонно към култура, свободна от сексуален тормоз

Освен това този модул е за задълбочаване на знанията за разпространението на сексуалния тормоз на работното място и за различните форми на този тормоз. Модулът включва тест върху знанията и викторина.

1. Модул 5: Вместимост на ефективен процес на оплакване или оплакване

В този модул обучаемите се запознаят със значението на мерките за превенция в компаниите. Дава се информация за това кой е отговорен за това, което вътре в

организациите да разбират ролята на всеки човек в организацията. Упражненията в този модул са три clozes (попълнете пролуката).

2. Модул 6: Доставчици на поддръжка и допълнителна помощ

Този модул представя различни системи за подкрепа в страните участници. Модулът завършва с викторина.

Поуки

Всички партньорски организации популяризираха Електронното обучение и изпратиха информация за Електронното обучение в собствената си местна мрежа. Електронното обучение беше споменато във всички курсове за обучение be Aware. Въпреки че е рекламирано E-learning, очакваният брой участници не може да бъде постигнат напълно.

Кириличният сценарий на българската версия на Е-обучението представи технически проблем от известно време. Участниците не можаха да завършат E-learning, въпреки че бяха отговорили на всички въпроси в модулите. Този проблем обаче беше решен.

Независимо от това процесът на регистрация, който се възприемаше като сложен, изглеждаше пречка за много участници във всички страни, но особено за българските участници. Правилата за password, които трябва да бъдат следвани, включващ най-малко 8 знака, 1 цифри(и), 1 долна буква(и), 1 горна буква(и) случай, 1 специален знак, например *, -, или # бяха праг на инхибиране за регистъра. Българският партньор по проекта GAF дори придружаваше участниците поотделно чрез процеса на регистрация и ги подкрепи при избора на паролата им.

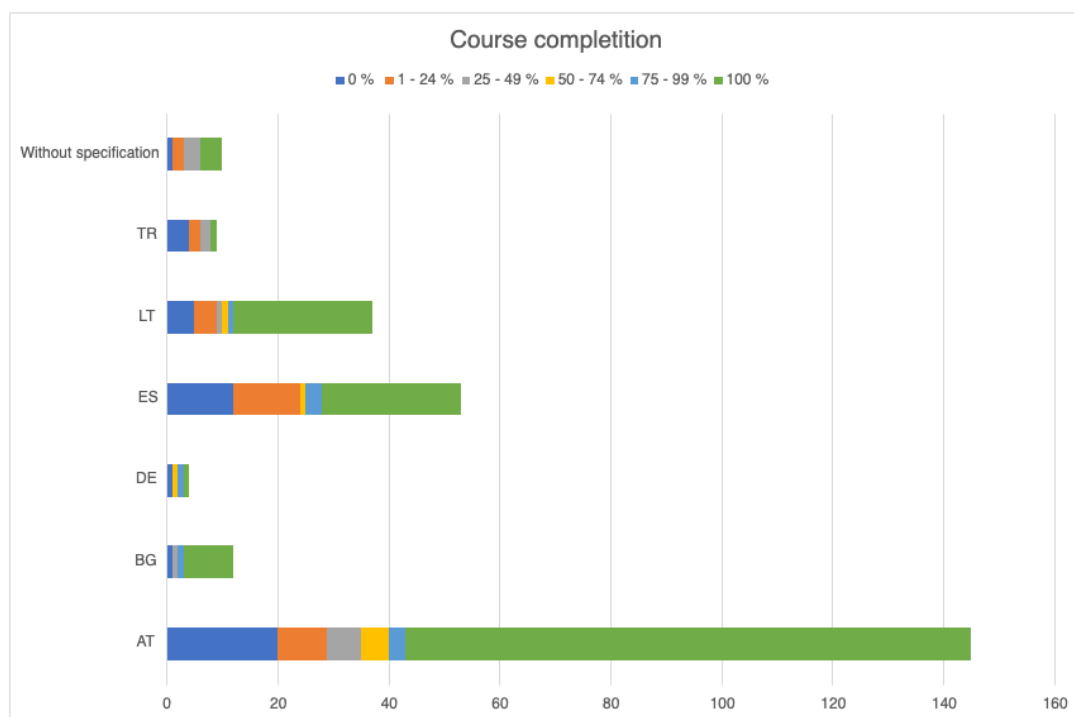
В някои случаи имейлът за потвърждение е преместен в папката за спам на имейл акаунта. Участниците често не провериха папката за спам и никога не завършиха E-learning registration. Настройките, които трябваше да предотвратят това, бяха променени няколко пъти, но имейлите за потвърждение все още бяха спрени от спам филтъра в някои случаи.

В допълнение към тези пречки участниците в курсовете за обучение във всички страни посочиха, че ще завършат Е-обучението, но не са се ангажирали наистина с него и никога не са започнали или приключили с него.

ПИБ в Австрия изпрати информацията от Електронното обучение с искането да се регистрира преди курсовете за обучение. Това сякаш действаше малко по-добре. Тези,

които вече бяха започнали Електронното обучение преди курса, най-вече докладваха много положително за него по време на обучението.

ПИБ също така е влязла в сътрудничество с голяма компания за Е-обучението. Тази компания препоръча и популяризира Е-обучение за своите служители. За вземащите решения беше важно да предложат на служителите си проста форма на обучение относно сексуалния тормоз на работното място. Това сътрудничество е отразено и в броя на участниците в Е-learning. Графиката по-долу показва броя на участниците по държави и напредъка на Е-обучението в %. Електронното обучение може да се работи със собствени темпове, както бе споменато по-горе, а някои участници, които все още не са завършили своя курс на електронно обучение, може да продължат да работят по него.



Фигура 4 Изпълнение на електронното обучение в държави по проекта Be Aware/ август 2021 г.

Отзивите от участниците, завършили обучението, бяха предимно много положителни. Всички споменаха, че е хубаво да имат инструмент, който да могат да използват лесно и със собствено темпо. Интегрираните викторини, казуси и клозет текстове сякаш правят електронното обучение забавление. Е-обучението ще бъде достъпно и на уебсайта на проекта след края на проекта.

Извод

Досега електронното обучение е рекламирано в рамките на проекта, а също и интегрирано в индивидуалните курсове за обучение. Броят на завършилите електронно обучение обаче е по-нисък от очакваното. Изглежда е трудно да мотивираме хората да се занимават самостоятелно с електронно обучение в свободното си време.

Независимо от това прилагането на Електронното обучение в сътрудничество с организации и дружества работеше наистина добре. След интензивен обмен на информация Електронното обучение беше интегрирано в плана за обучение на една компания в Австрия. По този начин служителите биха могли да бъдат мотивирани да се регистрират и завършат Електронното обучение. Организацията видя ползата от обучението и даде много добра обратна връзка. Голяма международна Неправителствена организация също прояви интерес и сега е в процес на използване на инструмента за електронно обучение, за да обучи своя персонал. Участието на организации и дружества изисква време и добра подготовка, за да може да се развие доверчив сътрудничество. Със сигурност е полезно да се надградят съществуващите мрежи.

За да се противодейства на пречките при регистрацията, или процедурата по регистрация следва да бъде опростена, или да се предложи помощ и подкрепа на участниците. В случай, че процедурата по регистрация е опростена, определени настройки за защита, като например сложна парола, ще трябва да бъдат диспенсирани. Някои участници съобщават обратно, че тромавият процес на регистрация ги е накарал да загубят мотивация да се ангажират по-нататък с E-learning. Като в случая с българския партньор, е необходима жива подкрепа, за да се даде възможност на участниците изобщо да завършат E-обучението.

И все пак, може да се каже, че за всички онези, които завършиха E-learning, това беше добавена стойност. Органите и компаниите също проявиха интерес към използването на E-learning като леснодостъпен инструмент за информация и обучение за техния персонал. Досега общо 270 души са взели E-обучението и тъй като ще продължи да бъде на разположение в бъдеще, това със сигурност беше само началото. Това е устойчив продукт, който ще продължи да предоставя информация и да повишава осведомеността относно сексуалния тормоз на работното място. Може да се разглежда и като много добро допълнение към курсовете за обучение f2F, които са базирани на местоположение и

ограничени във времето. Съдържанието на E-learning може да се повтори неограничен брой пъти и може да бъде завършено гъвкаво. Това е полезен продукт, който се вписва добре в съвременната цифрова комуникация и обучение и както показва интересът на организациите и дружествата, той все още има голям потенциал.

1. Извлечени поуки от фокус групите

Общ фон

Сексуалният тормоз е системен и културен въпрос, който не може да бъде ефективно разгледан на база инцидент по инцидент. Тъй като работодателите, вземащите решения и други съответни групи трябва да признаят стремежите на сексуалния тормоз на работното място и да разберат, че работните места носят отговорност за решаването на проблема, един от важните аспекти на проекта беше да ги включат в проблематиката на сексуалния тормоз и самия проект. За да установим нуждите на работните места, за да се справим със сексуалния тормоз и препоръките за политиките за оформяне, извършихме фокус групи с работодателите, вземащите решения на работните места, заинтересованите страни, служителите и работниците от различни организации и области. Обсъжданията на фокус групи се проведоха във всяка страна партньор, за да обсъдят своите нужди и предизвикателства в ежедневните си практики, докато се занимават със сексуалния тормоз. Освен това целта на фокус групите е от съществено значение за идентифициране и насърчаване на използването на проекта Be Aware и инструментите на проекта отвъд продължителността на живота на проекта.

Фокус група като цяло е качествен метод за групово интервю, имащ за цел да получи определена информация от определена група хора чрез форма на дискусия (Kamberelis и Dimitriadis 2013). Този вид метод е полезен инструмент за получаване на знания относно нагласите на целевата група, преживяванията, очакванията, предизвикателствата и т.н., което е често използвана техника в изследванията. Обикновено се организира дискусия на фокус група с малка група хора (обикновено 5-10 участници), където модераторът задава определени въпроси и се стреми да чуе мнението на всички или да породи дискусия между участниците (Kamberelis и Dimitriadis 2013).

Проектът Be Aware използва метода на фокус групата като инструмент за получаване на информация от целевата група по проекта (работодатели, лица, вземащи решения, служители, мениджъри и др.) за техния опит и предизвикателства, докато се занимават със сексуален тормоз в техните организации. Целта беше да се разберат нуждите на целевата група и техните предложения по темата, тъй като тя спомогна за установяването на определени пропуски на работните места, докато се занимаваше със сексуалния тормоз, и да предостави съответни инструменти, информация и опит в настоящия Наръчник за прехвърляне. Фокус групите също бяха полезен инструмент в този проект, тъй като

позволяваше на участниците да чуят опита един на друг и сами да получат знания или да измислят общи предложения чрез дискусии. Резултатите от фокусните групи са важни и за бъдещите проекти или инициативи, тъй като тя има за цел да покрие нуждите на целевата група, с които следва да се разгледа, за да се помогне на организациите да се справят с проблема със сексуалния тормоз.

Консорциумът по проекта се съгласи да приложи две фокусни групи по 5 участници на държава, поради което общо целта беше да се достигнат 50 различни участници (10 на държава). Партньорите по проекта следваха насоките за изпълнение на фокус групите, изготвени от водещия партньор, които включваха препоръки относно настройката и организацията на фокус групата, както и предварително подготвени въпроси (насоки за прилагане на групите посомогат да бъдат намерени в приложение 6). Общи препоръки при подготовка на дискусия на фокус група включва:

1. Подгответе списък с посещаемост и формуляр за съгласие, ако е необходимо;
2. Подгответе въпросите на фокусната група (отпечатани или достъпни чрез цифрово устройство), подгответе тетрадка/цифрово устройство, което да си взема бележки;
3. Информирайте участниците за целта на фокус групата, организационната настройка, продължителността, темата и т.н. На участниците трябва да се напомни да не прекъсват другите, да изразяват мнението си свободно, да не се притесняват, ако променят решението си, да им напомнят, че няма грешни или правилни отговори в дискусията и т.н.;
4. В идеалния случай дискусията трябва да бъде модерирана от двама модератори (един, който ще зададе въпросите и ще насърчи дискусията; друг, който ще си вземе бележки за отговорите. Дискусията обаче може да бъде записана на цифрово устройство, както и със съгласието на участниците);

Въпросите, използвани от партньорите по време на изпълнението на фокусните групи по проекта Be Aware, включваха тези теми:

1. Кратка информация за тяхната организация/агенция/бизнес равностоеен бизнес практики за предотвратяване на сексуален тормоз;
2. Фактори, които водят до сексуален тормоз на работното място;
3. Идентифициране на рискови фактори;
4. Начини за разглеждане на жалби от персонала, които са свързани със сексуален тормоз в тяхната компания;

5. Политика за предотвратяване и реагиране на сексуален тормоз на работното място на техните организации (независимо дали го имат или не; как се наблюдава и прилага и т.н.);
6. Най-големи пропуски на правно, политическо и организационно равнище с цел изкореняване на сексуалния тормоз на работното място;

Процес на организация на фокусните групи

Партньорите по проекта Be Aware организираха фокус групите в зависимост от техния национален контекст, организационните ресурси и положението на пандемията Covid-19 през периода на изпълнението на фокус групите. В зависимост от обстоятелствата партньорите по проекта избраха да приложат фокус групи или онлайн, или лице в лице (вж. фигура 1 по-долу).

	1 st Фокус група		2 nd Фокус група	
	Брой участници	Вид на събранието	Брой участници	Вид на събранието
Spain	2	Онлайн	4	Лице в лице
Bulgaria	5	Лице в лице	5	Лице в лице
Austria	4	Лице в лице	6	Лице в лице
Turkey	5	Лице в лице	5	Лице в лице
Lithuania	5	Онлайн	5	Онлайн
Общ брой участници			46	

Фигура 5 Изпълнение на фокус групите от партньорите по проекта

Някои партньори се сблъскаха с предизвикателства, пред които участниците не се появиха, въпреки че предварително бяха регистрирани за сесията (както в случая с Испания). Партньорите, които организираха фокусните групи върху обстановка лице в лице, гарантираха измерванията на безопасността (като безопасно разстояние) поради обстоятелствата на Covid-19, диференциращи във всяка страна. Причината за прилагането на някои фокус групи онлайн се основаваше главно на ограниченията covid-19 в страните, които не допускаха събирания вътре или изискваха доказателства за ваксинация за това, поради което беше избрано да се пристъпи към онлайн настройка и да не се изключва никого (както в случая с Литва).

Процесът на покана на участниците се проведе малко по-различно между партньорите, но почти всичко това беше направено по отдалечен начин чрез изпращане на електронни писма, създаване на онлайн регистрация, публикуване на информация в социалните медии или обаждане чрез телефон:

1. България покани хора, които са участвали в провежданото от тях преди това мултиплициращ събитие Be Aware;
2. Австрия покани участници, които участваха в предишна фокусна група Be Aware, която беше изпълнена по време на разработването на документ Be Aware IO2 (Стандарти за обучение в областта на ПОО за осведомяване);
3. Испания прикани съответните заинтересовани страни и местни контакти;
4. Самсун се свързва с участниците чрез местни контакти и съобщението, което е направено от Агенция по заетостта на Самсун до фирми и организация на местната област;
5. Литва прикани съответните заинтересовани страни и местни контакти;
6. Някои партньори също така поканиха участниците да формират обучението "Бъдете наясно", което е реализирано преди фокус групите.

Партньорите по проекта имаха за цел да поканят участници, които биха изпълнили изискванията на целевата група, като работодатели, лица, вземащи решения, служители, мениджъри и т.н., които биха могли да споделят своя опит и предизвикателства, докато се справят със сексуалния тормоз в своите организации. Разбира се, най-полезно е, ако участниците са в състояние да предприемат действия в организацията си за предотвратяване на сексуален тормоз или тези, които имат известен опит или мнение по темата и могат да споделят своите прозрения и предложения, но тъй като сексуалният тормоз на темата на работното място е толкова нов в повечето държави партньори по проекта, беше трудно да се съберат участници, които вече щяха да имат опит в тази област. Фокус групите обаче включваха различни фонове участници, които биха могли да ни предоставят различни гледни точки по темата и бихме могли да спечелим достатъчно информация.

Участници фон

Испания, Консултория магента проекти S.L.U

Всички участници във фокус групите в Испания бяха жени. Като цяло участниците включваха: социален работник, нает в Официалното училище за социални работници в

Испания; социален работник, работещ в сдружение, което се занимава с жертви на сексуален тормоз, както в личния, така и в професионалния им живот; работник в сдружение, което разработва проекти на общността; работник в областта на хотелиерството; и двама доброволци в местна асоциация. Всички участници са участвали повече или по-малко професионално в социалната област. Повечето участници не са имали конкретни мерки срещу сексуалния тормоз на работните си места, тъй като основно работят на работно място, основано на жени, все още не са настъпили такива инциденти. Тъй като обаче всички участници имаха някакво участие в социалната област, те вече имаха известно разбиране по темата за сексуалния тормоз.

България, Фондация "Алтернатива на пола" (GAF)

Фокус групите се състояха от психолози, социални работници, мениджъри, адвокати и инженери. Всички участници имаха висше образование. Участниците споделиха предходните си преживявания от работни места, на които станаха свидетели или бяха засегнати от сексуален тормоз. Повечето потвърдиха, че имат повече от 25 години опит в различни компании и институции и въпреки че никога не са виждали официални правила срещу сексуалния тормоз.

Австрия, Жени на фокус (ПИБ)

^{1-ва} фокус група включваше жени и един мъж, от които професионалният произход бяха заинтересованите страни и вземащите решения, работещи в университета, образованието за възрастни и трудовия съюз. ^{2nd} group беше група от жени с различен професионален произход като образование за възрастни, служител на щата Тирол, асоциация на жените и грижи за деца. Всички жени бяха на различни позиции като вземащите решения, служителите и заинтересованите страни.

Турция, Самсун, Провинциална дирекция по семейни и социални политики

Турция насочи вниманието си към изграждането на група, която да бъде представители както от публичния, така и от частния сектор. Участниците включваха 6 работници и 4 работодатели и вземащи решения на работното място. 6-те работници бяха от сектора на услугите, сигурността, текстила и образованието, работодателите бяха от сферата на здравеопазването, финансовите, техническите консултации, транспорта, и образователните области. Повечето от участниците във фокус групата заявиха, че имат

дългосрочен опит в позициите си, само 2 от тях заявиха, че току-що са започнали кариерата си.

Литва, Фонд за социални иновации (SIF)

1st фокус група се състоеше от 3 жени и 2 мъж – ръководител на организация; обучител/учител; 3 социални работници. 2nd фокус група се състои от 4 жени и 1 мъж – ръководител на организация; мениджър в една организация; адвокат; 2 социални работници. Участниците представляваха различни организации (малко НПО, бизнес институция, висше учебно заведение и организация за социални услуги). Въпреки това, не много е имал практически или реален житейски опит с тема сексуален тормоз, тъй като само висшето учебно заведение е имало определена политика за сексуален тормоз и план за действие в случай на оплакване. Други организации нямаха опит в разглеждането на жалби за сексуален тормоз, но беше споменато, че някои организации са предоставили някои обучения, които включват теми за равенство между половете. Някои социални работници са имали личен опит със сексуалния тормоз (те сами са го преживели), но техните организации не са разполагали със специфични политики или механизми за жалби, които да следват.

Поуки

Резултати от националните фокусни групи

Испания, Консултория магента проекти S.L.U

Участниците смятат, че основните фактори, които водят до случаи на сексуален тормоз, са неравенствата сред персонала, Отношения на власт, липса на последици, които тези поведения са склонни да имат, липса на ясен протокол за това как организациите могат да предотвратят тези ситуации, патриархални структури и липса на прозрачност и комуникация сред служителите и тези ситуации са по-чести в компаниите със смесен персонал (както мъже, така и жени), въпреки че не изглежда, че това се случва само когато има мъже, участващи.

Организациите на участниците нямат механизъм как да се справят с жалба, но уверяват, че организацията би започнала процеса незабавно и по подходящ начин, ако е имало такъв случай. По отношение на мерките, които биха приложили, за да спрат или предотвратят сексуалния тормоз, беше предложено, че би било ефективно да се приложи инструмент, който позволява анонимни жалби в организацията (например обучено лице би могло да ги

получи и разследва); да разпространява знанията сред членовете на персонала, като повишава осведомеността по темата; също така тези видове мерки биха могли да бъдат изпълнени по общите планове за трудовите рискове, тъй като това е чудесен начин да се подтикне към осъзнаването на такава важна тема.

На въпроса за проблемите по отношение на политиката, правните въпроси и организационните условия участниците считат, че последиците не са достатъчни, както и че темата не се приема със сериозността, която заслужава. Това кара хората да подценяват последиците, които оказва върху човек и върху персонала като цяло. Участниците отбелязват, че дружествата все още са много свити към обществените норми и патриархални структури, като по този начин възпроизвеждат отношенията на властта и стереотипите, които водят до тези видове поведение. Те също така признават, че за да се избегнат тези поведения, е необходима голяма сума пари, тъй като е от съществено значение да се обучи персоналят и да се приложат различни мерки, а икономическите ресурси не винаги са на разположение. Един участник също така отчита, че понякога организациите не са готови да полагат и полагат усилия и да използват работното време, за да обучават своя персонал, тъй като смятат това за контрапродуктивно.

Всички участници се съгласяват, че социалните строежи като ролите и стереотипите, основани на пола, оказват голямо влияние върху появата на тези ситуации. Като цяло всички участници във фокус групата са съгласни, че прилагането на перспективата за пола в мерките, прилагани в дружествата, е от решаващо значение за постигане на целта, определена от проекти като тази - изкореняване на сексуалния тормоз. Всички те признават, че фактът, че няма мерки, или поне те не са наясно с тях, е огромен проблем, тъй като прави въпроса за сексуалния тормоз по-малко видим, отколкото трябва да бъде и проекти като Be Aware са наистина важни в този случай.

България, Фондация "Алтернатива на пола" (GAF)

По отношение на факторите, които водят до сексуален тормоз, бяха подчертани различията между половете, социалния статус, връзката на властта и подчинението, идващи към ново, по-голямо селище или към по-голяма компания. Някои участници вярваха, че броят на мъжете и жените на работно място е важен за наличието или липсата на сексуален тормоз на работното място. Други твърдяха, че външният вид, възрастта, мястото на раждане и образованието на жените са сред основните причини за сексуален тормоз. Рисковите фактори се идентифицират по вида на сексуалния тормоз. Ако тормозът е словесен -

рисковите фактори според участниците са: социален статус, облекло, диалект, амбиции или липса на амбиция в съответния работник.

В техните институции, въпреки обучението и кампанията ни относно сексуалния тормоз на работното място, все още няма системи за жалби за сексуален тормоз. Всички се съгласиха, че в действителност засегнатите просто ще си мълчат, ще го покрият и ще напуснат работата си, без да се оплакват, защото няма на кой да се оплакват.

За да се решат проблемите, наистина трябва да има вътрешни правила и отделна процедура за жалби, заявиха участниците. Те предложиха да има горно ниво на специалисти в процедурите (вероятно тези, които са завършили нашия курс за наставничество Be Aware), които биха приели оплакванията и ще проведат професионални и деликатни изследвания за наличието или липсата на тормоз.

По отношение на големите пропуски в законодателството беше подчертана липсата на единна линия в българските закони, засягащи сексуалния тормоз на работното място. Темата обикновено се тълкува чрез закона за защита от дискриминация или наказателния кодекс, където са описани престъпленията. Но как да квалифицираме "дърпането на коса" на млад работник от местна компания, който пример е включен в обучението ни - не е престъпление и не е форма на дискриминация, но със сигурност е точен пример за сексуален тормоз. Накрая участниците признаха, че благодарение на проекта ни за първи път видяха сексуален тормоз в ежедневната комуникация и "шеги", които са неразделна част от работната атмосфера в България. Участниците виждат най-големите пропуски в обществените нагласи и тези обществени нагласи все още засягат въпроси като равенството между мъжете и жените в областта на заетостта и икономиката, както и липсва готовност в политическите партии и парламента да приема закони за защита на правата на жените.

Австрия, Жени на фокус (ПИБ)

В почти всички организации, представени на фокус групите, съществува някаква форма на политика за предотвратяване на сексуалния тормоз и дискриминацията. Повечето големи организации имат политика, която се публикува на началната им страница или е достъпна на интранет им, както и включена в бордовата информационна папка. И все пак, този въпрос не е висок приоритет. Не се говори за и има голяма несигурност по темата.

Дискусията показва, че в много случаи ефективните хора не знаят какво представлява сексуалният тормоз и/или се страхуват да кажат нещо страхуващо се от недостатъци за себе си. Участниците във фокусната група определиха дисбалансите в обучението, знанията или позицията, както и лошата комуникационна структура и култура като фактори, които улесняват сексуалния тормоз на работното място. Участниците във фокус групата откриват, че силната йерархия и патриархалното отношение благоприятстват сексуалния тормоз. Силната конкурентна работна култура и неблагоприятните състави на групата се считат за рискови фактори. Бяха сключени рискови фактори за сексуален тормоз: без ясно изявление на ръководството; култура на мълчание; липса на информация; силови конструкции; без разнообразие в персонала; липса на последствия и т.н.

За да може да се разглежда професионално жалбите, е необходимо да има ясен ангажимент от страна на ръководството. При големите организации има предимно ясен начин за разглеждане на формални оплаквания. Понякога обаче засегнатите се срамуват от официална процедура и по-скоро биха имали бързо и фино решение. Участниците смятат, че много компании, особено по-малките, нямат (официални) точки за контакт за засегнатите лица, нито стратегия за разглеждане на оплаквания от сексуален тормоз. Като цяло би било от полза да се предлагат услуги с нисък праг или може би ниво на сезиране, така че служителите и работодателите да имат лесен достъп до информация и подкрепа. Една анонимна услуга се разглеждаше като добър начин за подкрепа на хората, когато те са несигурни и търсят информация и съвет.

В Австрия правната рамка за предотвратяване на сексуалния тормоз на работното място изглежда е много добра, но предизвикателството е да се приложи и развие осведомеността по въпроса. Промяната на патриархалната култура, която отдавна се практикува, ще отнеме известно време и са необходими силни модели за подражание. Участниците подчертаха, че всъщност е обществен проблем и трябва да бъдат разгледани широко.

Освен общите мерки за повишаване на осведомеността, подкрепата за засегнатите хора е важна. Също така лицата, вземащи решения, заинтересованите страни и ръководителите, следва да получат обучение за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз. Модулите за пол и многообразие следва да се превърнат в неразделна част от обучението по управление. За да се подпомогнат ръководните кадри, ръководителите, лицата, вземащи решения, и заинтересованите страни в тяхната позиция, биха били необходими обществени услуги за контакт и консултиране.

Турция, Самсун, Провинциална дирекция по семейни и социални политики

Не всички участници бяха наясно с организационния си подход относно предотвратяването на сексуалния тормоз. Те посочиха редовно обучение за предотвратяване на сексуалния тормоз на работното място. Освен това много участници заявиха, че визуални инструменти като листовки и плакати могат да се използват като инструмент за предоставяне на информация по тази точка.

Участниците предложиха, че той изисква активен план за действие и политика за справяне със сексуалния тормоз и той следва да бъде взет на сериозно от отдел "Човешки ресурси" и медиатор, ако има такъв. Някои участници предложиха всички работни места да разработят доверчива политика, за да се справят по подходящ начин с официален доклад и тази политика следва да осигури набор от подходи като редовни обучения, опит и знания от организации, които вече са приложили мерки за превенция относно сексуалния тормоз на работното място.

Участниците отбелязаха, че политиката трябва да включва публичност на наказанията/санкциите по делата, свеждане до минимум на изтичането на информация, както и изясняване на точки относно неправомерното нарушение и пропуските, ако има такива. Те заявиха, че всички работници следва да се ангажират с политиката да поддържат добра и ефективна работна среда с достойнство и уважение към всеки член на работното място независимо от тяхната позиция. Тези видове поведения като отмъщение или реприза не трябва да се толерира, нито да се приемат в политика или план за действие на работното място.

Литва, Фонд за социални иновации (SIF)

Само висшето учебно заведение, представено във фокус групите, имаше политика за сексуален тормоз и система за подаване на жалби (в момента създават анонимна система за докладване в университета), тъй като сега това е задължение за университетите и други училища в Литва. Други организации не изпълняваха такива активни действия, най-вече защото не са били изправени пред никакви оплаквания или инциденти на сексуален тормоз в техните организации, но те се опитват да насърчават равенството между половете или те пряко работят с тези теми, като тези на НПО, които организират обучения за равенство между половете.

Всички участници постигнаха съгласие по основните фактори, които водят до сексуален тормоз: безчувствеността на ръководителя на организацията или работодателя в тази тема; доминираното от мъжете работно място може да доведе до сексуален тормоз в някои случаи; несъществуване на политики за сексуален тормоз, системи за жалби и дисциплинарни мерки за нарушителите; идеята и убеждението, че сексуалният тормоз просто се шегува или нищо сериозно; организационна култура климат, където съществува патриаршия и е добре да се подиграват на жените или равенството между половете се отхвърля; като цяло местата, където хората работят с по-ниско образование, могат да доведат до сексуален тормоз като фабрики, автомобилни услуги, други неквалифицирани позиции; йерархия и някои служители подчинение на органа също може да доведе до сексуален тормоз, тъй като е по-лесно за този, който е на власт, да започне сексуален тормоз на по-ниски служители. Участниците споменаха, че се концентрират върху въпросите, свързани с пола, при идентифицирането на рискови фактори и мислят дали дадена организация е основана на мъже или е диверсифицирана в този аспект. Също така те мислят за аспекта на йерархията, тъй като обикновено е човек в по-висока позиция, който тормози тези в по-ниските.

Участниците споменаха, че въпреки че правната система теоретично определя сексуалния тормоз и значението на превенцията му, тя все още не се прави достатъчно на практика. Не всички организации са длъжни да имат политики за сексуален тормоз или процедура за жалби и правната система все още понякога не вярва на засегнатото лице и да търси подходящо правосъдие за нея/него. Тези политики са по-препоръчителни и не са задължителни, така че участниците да чувстват, че правната система би могла да вземе всичко по-сериозно. Важно е също така организациите да разберат значението на този въпрос и да се изискват активни действия с цел предотвратяване или спиране на сексуалния тормоз, докато сега повечето организации не знаят много за тези политики или не обръщат особено внимание на тази тема.

Сравнение на фокусните групи

В заключение, фокус групите, изпълнявани в различни държави, разкриха известна уникална информация, но в същото време повечето от констатациите не противоречаха един на друг и могат да бъдат сключени с общ резултат.

Много фактори, които водят до сексуален тормоз и рисковите фактори, бяха сходни между фокус групите, които включват:

1. Неравенства сред персонала и отношенията на власт и подчинение;
2. Липса на последствия за тормозителя;
3. Липса на ясен протокол за това как организациите могат да предотвратят тези ситуации;
4. Патриархални структури и нагласи;
5. Липса на прозрачност и комуникация сред служителите и работодателя;
6. Силна конкурентна работна култура и неблагоприятни групови състави;
7. Без ясно изявление на ръководството;
8. Култура на мълчание;
9. Липса на информация;
10. Нечувствителността на ръководителя на организацията или работодателя в тази тема;
11. Несъществуване на политики за сексуален тормоз и системи за жалби;
12. Идеята и убеждението, че сексуалният тормоз е просто шега или нищо сериозно;
13. Друг.

Фокус групите разкриха, че има по-голям брой участници и техните представени организации, които нямат политики за сексуален тормоз и ясни механизми за жалби, тъй като само малцина имаха тези мерки приложени (въпреки че в случай на Австрия повечето от тях имаха някакъв вид политика относно сексуалния тормоз). Беше споменато от някои участници, че техните организации не са приложили тези мерки, тъй като или работят в дружество, основано на жени, и този въпрос все още не изглеждаше релевантен или тяхната компания все още не е била изправена пред никакви инциденти и жалби, свързани със сексуален тормоз. Всеки един участник обаче изразява съгласие относно значението на превантивните мерки и че на проблема все още не се отделя достатъчно внимание в техните държави. Бяха направени различни предложения от участниците как да се справят със сексуалния тормоз на работното място по-ефективно и какво е важно да се обмисли:

1. Служителите, както и лицата, вземащи решения, заинтересованите страни и ръководителите, следва да получат обучение за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз. Модулите за пол и многообразие следва да се превърнат в неразделна част от обучението по управление;
2. Следва да има вътрешни правила и процедура за жалби в случай на сексуален тормоз. Следва да има горно ниво на специалисти в процедурите (вероятно тези, които са завършили нашия курс на наставничество Be Aware), които биха приели

- оплакванията и биха провели професионални и деликатни изследвания относно наличието или липсата на тормоз;
3. Анонимната система за докладване в дадена организация се разглежда като добър инструмент за справяне със сексуалния тормоз;
 4. Важно е да се има предвид, че икономическите ресурси понякога не са на разположение на организациите за прилагане на превантивни мерки, организиране на обучения или кампании за осведомяване и това спира работата на дружествата по темата;
 5. Би било от полза да предложим услуги с нисък праг или може би препращане към организации, така че служителите и работодателите да имат лесен достъп до информация и подкрепа. За да се подпомогнат ръководните кадри, ръководителите, лицата, вземащи решения, и заинтересованите страни в тяхната позиция, биха били необходими обществени услуги за контакт и консултиране;
 1. Засегнатите хора също трябва да бъдат подкрепени и трябва да се осигури психологическа/емоционална подкрепа;
 2. Някои участници предложиха всички работни места да разработят доверлива политика за подходящо обработване на официален доклад и тази политика следва да осигури набор от подходи като редовни обучения, опит и знания от организацията, която вече е приложила мерки за превенция относно сексуалния тормоз на работното място.

Това беше и повтарящ се поглед между различните фокус групи върху обществените нагласи, структурите на властта и въпросите, свързани с пола, оказват влияние върху разпространението на сексуалния тормоз. Като цяло беше договорено, че патриархалните структури, неравенството между половете или стереотипите все още преобладават в повечето страни и някои компании, поради което е много трудно да се направят бързи и видими промени, тъй като културните и обществените аспекти са склонни да се променят много бавно. Към този проблем трябва да се подхожда широко и непрекъснато, за да се направят значителни и необходими промени.

Извод

Партньорството по проекта Be Aware придоби много ценна информация от участниците във фокус групите, които любезно споделиха своя опит, прозрения и предложения по темата за сексуалния тормоз на работното място. Резултатите между различните фокусни групи не

се различаваха много, поради което сме в състояние да видим някои общи преобладаващи въпроси по тази тема и възможните препоръки как да се справим с тях. Усеща се в рамките на партньорството по проекта, че чрез внедряването на фокус групи придобихме цялата необходима съответна информация и самият метод на фокус групите ни облагодетелстваше с полезни прозрения и идеи от участниците. Настройката на групата позволи на участниците да споделят опита си един с друг и не само да предоставят информация, но и да получат някои. Разбира се, други методи, като интервюта или проучвания, могат да бъдат полезни и достатъчни, както и но в този случай фокус групите ни позволяват да съберем малко участници по едно време и да проведем разговор, който позволява да се задават последващи въпроси, да се правят разяснения и да се задълбочаваме в определени теми, ако е необходимо, което в общи линии не е жизнеспособно, ако човек проведе писмено проучване.

1. ДОБРИ ПРАКТИКИ

Въпреки всички предизвикателства, които се появиха по време на изпълнението на проекта Be Aware, всичко ни доведе до край, пълен с постижения. Определени практики определено помогнаха да се постигнат целите на проекта и да се преодолеят или предотвратят пречките, затова събрахме някои от тях, за да споделим нашия опит и действия, които бяха от полза по пътя и може да са полезни за читателя в собствения му професионален маршрут.

Някои партньори започнаха срещи и ангажираха целевата група по проекта далеч преди пилотирането на обученията или процеса на изпълнение на фокус групите (например в случая на Австрия това е започнало до една година преди пилотния процес, за да ангажират предварително участниците и да съберат достатъчно от тях по време на изпълнението на групите за обучение/фокус):

1. Бяха организирани срещи със съответните организации или техни представители (изпълнителни директори, ръководители на ЧР, лица, вземащи решения), за да се включат организациите, с които партньорите по проекта искаха да си сътрудничат, обяснявайки им целия проект, неговите цели и резултатите от него. Това обяснение включваше и курса на обучение, който беше предложен по време на проекта Be Aware с двете налични възможности (онлайн и лице в лице), като предостави информация за очакванията и резултатите, които биха постигнали след като я присъстват. В такъв случай беше възможно предварителното и обзорно обсъждане на тревогите, въпросите, нуждите, структурата, продължителността, мястото на провеждане, темите, които са най-важни за определени организации и т.н., които също позволиха да се направи персонализиран дизайн на обучението за бетонна компания. С тази подготвителна работа компаниите видяха ползата да имат такова обучение за служителите си и създадоха необходимата рамка, която беше подходяща за участниците.
2. Това създаде чувство на доверие сред организациите, което видя реалната стойност на обучителните сесии, предлагани от партньорите по проекта. Освен това тя насърчаваше записването на повече работодатели, тъй като определеното лице (понякога изпълнителният директор на компанията, понякога началникът на ВП) споделяше информацията с останалата част от персонала.

3. Тази възможност беше използвана и за споделяне и разпространяване на информация за платформата E-learning, която би покрила нуждите на тези, които не можеха да присъстват на сесиите.

Друг опит, който благоприятстваше дейностите по проекта, беше методология, която имаше за цел да увеличи ангажираността, задържането и наладата на участниците по време на обучението, тъй като някои обучения се провеждаха онлайн, а някои бяха интензивни поради липсата на време, което прави предизвикателно поддържането на интереса и активността на участниците. Следователно:

1. Всяко обучение беше натовено като се има предвид съдържанието и целите на Ве Aware като без ясни учебни цели и фокусирано обучение, участниците бързо ще загубят интерес.
2. За да подобрят ангажираността, производителността и ефективността на обучението, партньорите по проекта използваха онлайн инструмент "Mentimeter" който е инструмент, при който човек може да генерира въпроси, анкети, викторини, пързалки, изображения, gif's и други за създаване на забавни и ангажиращи презентации.
3. Нещо повече, тези, които са внедрили обучения на Ве Aware онлайн, са използвали "'breakout" стаи на тема "Zoom", за да разделят участниците, за да им дадат възможност да обсъждат, споделят опит и да говорят по въпросите, които са били разгледани от фасилитатора.

Нещо повече, Обучението Ве Aware позволи да инструктира специалистите по човешки ресурси, лицата, вземащи решения, работодателите или персонала, които биха могли да действат като консултанти по превенция на тормоза и биха могли да отговарят за предприемането на всички мерки като редовно обучение по предотвратяване на сексуален тормоз или отговаряне/разследване на жалби за сексуален тормоз на работното място. Бъдете наясно партньорите по проекта като организации, както и сега have предложение за обучение относно сексуалния тормоз, което заинтересованите компании могат да закупят и прилагат на собственото си работно място. Подчертава се, че тъй като всяка организация има различен организационен произход като областта на организацията/дружеството, институцията, размера на организацията и т.н., всяка организация може да направи някои адаптации по методологията за обучение "Бъдете наясно", ако иска да включи концепцията за обучение "Бъдете наясно" като практически подход, за да може обучението да пасне изцяло на нуждите на всяка организация.

1. ПРЕПОРЪКИ

Дейностите по проекта Be Aware, реализирани през период от три години, естествено донесоха много прозрения и опит в рамките на партньорството по проекта и извън него. Създаването на интелектуални крайни продукти, фокус групи и обучение изпълнение, дейности за разпространение и други формира определен спектър от идеи, които са важни, докато се занимават или предотвратяват сексуалния тормоз на работните места. Тъй като тази тема е доста нова в много страни, ние предлагаме препоръки относно справянето със сексуалния тормоз, повишаването на осведомеността и продължаването на прилагането на методологията на проекта Be Aware, която спечелихме чрез нашата практика и различни дейности по проекта.

Препоръки за внедряване на обучение "Бъдете наясно"

По време на процеса на изпълнение на обучението Be Aware всеки партньор по проекта придоби опит и предостави обратна връзка и предложения за тези обучения да бъдат изпълнени успешно в бъдеще, които включват:

1. Въпреки че обученията имат възможност да бъдат реализирани както онлайн, така и F2F, препоръчително е да изберете опцията F2F, тъй като позволява по-ефективни дискусии, ангажираност на участниците и упражненията не е необходимо да бъдат модифицирани толкова, колкото е необходимо, за да се поберат в онлайн настройка. Онлайн обученията обаче са добър вариант в случай на ограничения на Covid-19 и по такъв начин е възможно да достигнете до хора, които може да не могат да пристигнат на мястото за обучение. Ако обученията се изпълняват онлайн се предлага да се използват повече цифрови инструменти за повишаване на интерактивността на обучението, като "Jamboard", "Mentimeter" и други.
2. Аз не бих бил по-благоприятен за разпространение на съдържанието за по-дълъг период, отколкото да завърши обучението в интензивни и дълги дни на обучение, когато тя се изпълнява онлайн.
3. По-малки групи участници (5-10 души) позволиха добър обмен и конструктивно сътрудничество в подгрупи.

4. Предлага се да се включи така нареченото "упражнение за ледоразбивач" в началото на обучението, за да се създаде чувство за принадлежност към групата, да се насърчи участието сред участниците и да се създаде синергия сред тях. Това би насърчило сътрудничеството в дейностите и би подобрило бъдещата ангажираност в дейностите по обучение.
5. Някои теоретичен фон е необходимо, преди участниците да могат активно да изпълняват упражненията. Този теоретичен фон може да бъде добре предаден чрез презентации и всичко това се намира в интелектуалните изходи Be Aware (IO3 и IO4).
1. За съдържанието би било важно да се даде положителна цел на темата. Отдалечаването от идеята за борба със сексуалния тормоз към идеята за създаване на работна среда, в която всеки се чувства комфортно. Препоръчва се също така да се включат някои ситуации от реалния живот на сексуален тормоз и техния анализ в обучението, за предпочитане от националния контекст, тъй като участниците посочиха, че повече примери от реалния живот биха били полезни.
2. Провеждането на обучението в сътрудничество с работодатели и организации се оказва много добро. Работодателите имат възможност да адаптират съдържанието на обучението към нуждите си, избирайки от универсалния дизайн на семинара Be Aware и предоставените методи. Ако обучението е организирано в сътрудничество с работодател, понякога служителите могат да посещават обучението през работното си време. В случай на онлайн обучение би трябвало да се изясни дали работниците могат да посещават обучението от дома, за да се създаде защитено пространство за участниците в обучението.
3. По принцип би било важно обучението да бъде предложено в различни форми за различни нива — от ръководители и лица, вземащи решения, до други служители. Също така беше признато, че едно-единствено обучение не е достатъчно и че е необходима непрекъсната оферта. За да се осигури такова обучение, политиките трябва да бъдат осведомени за въпроса и в идеалния случай да присъстват на такова обучение. По този въпрос политиките трябва да бъдат информирани за пропуските в предотвратяването на сексуалния тормоз и приноса на обучението за работодателите и работниците за намаляване на сексуалния тормоз.

Общи препоръки относно начините за предотвратяване или справяне със сексуалния тормоз на работното място

1. **Създаване на среди, които насърчават разнообразни, приобщаващи и почтителни поведения**
1. Работното място следва да предприеме забележими стъпки за постигане на по-голям пол и расово дялово участие в наемането и промоциите, и по този начин да подобри равенството между половете на всяко равнище.
2. Вземашите решения на работното място следва да предприемат стъпки за насърчаване на по-голямо сътрудничество, почтително поведение на труда, както и професионализъм на работното място, и следва да оценяват персонала по тези критерии при наемането и популяризирането.
3. Работното място следва да комбинира усилията за борба с тормоза с програми за насърчаване, кампании за повишаване на осведомеността, обучения и т.н. Важно е да се вземе предвид, че винаги трябва да разглеждаме някои културни ограничения, които могат да накарат другия човек да се чувства неудобно. По този начин културните последици следва да бъдат основен акцент в създаването на мерки за превенция, което ги прави межкултурни за всеки член на персонала или работник, който може да използва такива механизми.
4. Политиката за сексуален тормоз или друг документ на работното място трябва да определи кое поведение се счита за сексуален тормоз и да осигури ясна инкция от разстояниена подходящо инежелано поведение. Всеки съществуващ и нов служител трябва да бъде въведен в тези разпоредби.
5. **Повишаване на осведомеността вътре на работното място**
1. Служителите и работодателите следва редовно и непрекъснато да бъдат обучавани по темата за сексуалния тормоз и равенството между половете.
2. На работните места се препоръчва да следват програми за обучение Be Aware и да ги интегрират в организационния си код. Be Aware Training следва да се счита за средство за предоставяне на уменията, необходими на целия персонал на работното място, като всяко лице следва да е наясно, че тя или той има основна роля в изграждането на положителен организчески климат, фокусиран върху безопасността и уважението.
3. Вземашите решения следва да поддържат подходите за обучение, които развиват умения сред участниците да прекъсват и да се намесват, когато се случи неподходящо поведение, което може да се счита за сексуален тормоз.

1. Познаването на структурата на организациите и начина, по който работят, е от решаващо значение за, първо, установяване на проблеми, а след това, за прилагане на мерки и решения, които перфектно пасват на структурата на компанията. По този начин ученето за структурата и културата на организацията, в която ще се изпълнява обучението, ще помогне на обучителите да намерят правилното решение на проблемите, с които могат да се сблъскат.
2. След процеса на обучение трябва да има редовен мониторинг, за да се определи дали съобщаването на поведенческите очаквания е изпълнено и да се идентифицират механизмите, които трябва да бъдат утихнати, когато тези очаквания не бъдат изпълнени.

1. Търсете силно и разнообразно лидерство на работното място

1. Вземашите решения на работното място трябва да разберат значението и сериозността на сексуалния тормоз, за да го предотвратят активно или да се справят с него.
2. Те следва ясно да определят, че намаляването и предотвратяването на сексуалния тормоз ще бъдат сред най-високите им приоритети, и те следва да ангажират персонала (и, когато е уместно, местната общност) в усилията си.
3. Вземашите решения следва да възлагат на лидерите, които могат да бъдат модели за подражание на всеки отдел на ниво в разработването на умения в областта на лидерството, разрешаването на конфликти, посредничеството, преговорите и деескалацията, и следва да гарантират ясно разбиране на политиките и процедурите за работа с въпроси, свързани със сексуалния тормоз.
4. Ако работното място организира каквото и да е обучение за лидерство заповишаване на уменията и компетентностите на лидерите, то следва да включва съдържание за това как да се разпознават и боравят с въпроси, свързани със сексуалния тормоз, както и как да се предприемат изрични стъпки за създаване на култура и климат за намаляване и предотвратяване на сексуалния тормоз. Модулите за пол и многообразие следва да се превърнат в неразделна част от обучението по управление;

1. **Повишаване на прозрачността и отчетността на начина, по който се разглеждат случаите на сексуален тормоз в организацията**

1. Вземашите решения трябва да гарантират наличието на ясни, достъпни и последователни политики относно сексуалния тормоз и стандартите на поведение.
 2. Те следва да включват набор от ясно заявени, подходящи и нарастващи дисциплинарни последици за тормозник, за който е установено, че е нарушил политиката за сексуален тормоз.
 3. Предприетите дисциплинарни действия следва да съответстват на тежестта и честотата на тормоза.
 4. Дисциплинарните действия не следва да се разглеждат като полза за работното място, като например намаляване на натовареността или отговорностите за отдалечаване на времето.
 5. Решенията по отношение на дисциплинарните действия следва да се вземат по справедлив и навременен начин след процес на разследване, който е справедлив за всички страни.
 6. Вземашите решения на работното място следва да бъдат възможно най-прозрачни относно начина, по който обработват докладите за сексуален тормоз. За това е необходимо да се гарантират балансиращи въпроси, свързани с поверителността, с въпроси, свързани с прозрачността.
 7. Годишните доклади могат да предоставят значително количество информация за читателите си, които ще могат да получат добър преглед на цялостното представяне на компанията през предходната година. Важно е да се отбележи, че много годишни доклади не са традиционни доклади с големи количества текст; много компании често включват много графики и изображения, което води до визуално обжалващ документ. Освен това в годишните доклади се споменава информация за²
1. колко и какъв тип нарушения на политиката са докладвани
 2. колко доклада са в процес на разследване в момента, и
 3. колко са били произнасяни, заедно с общи описания на всички предприети дисциплинарни действия, следва да бъдат споделени на работното място.
1. Най-малкото, резултатите от разследването и всяко действие за затруднения следва да бъдат споделени със засегнатото лице и/или лицето, което е докладвало случая.

1. Осигурете подкрепа за хората, засегнати от сексуален тормоз

² <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/finance/annual-report/>

1. Работното място следва да предаде, че докладването на сексуалния тормоз е почтено и смело действие. Независимо от лице, което подаде официален доклад, работните места следва да предоставят средства за достъп до услуги за подпомагане според случая (социални услуги, здравни грижи, правни и т.н.).
1. Те следва да предоставят алтернативни инструменти за записване на информация за опита и докладване на опита, ако на лицето не му е удобно да подаде официален доклад. Силно се предлага да се разработи анонимна система за докладване и да се разнообрази екипът, който се отнася с жалби, в случай че тормозителя е един от тези, които разследват случаите.
2. Следва да има горно ниво на специалисти в процедурите (вероятно тези, които са завършили нашия курс на наставничество Be Aware), които биха приели оплакванията и биха провели професионални и деликатни изследвания относно наличието или липсата на тормоз;
1. **Измерете напредъка.**
1. Работните места трябва да оценяват и оценяват усилията на персонала за създаване на по-разнообразна, приобщаваща и почтителна среда, както и за създаване на ефективни политики, процедури и програми за обучение. Те не следва да разчитат само на формални доклади от засегнатите реорле за разбиране на сексуалния тормоз на работното място, тъй като организационната култура, фирмените климатични въпросници и други наблюдения са толкова важни.
2. Когато организациите изучават сексуалния тормоз, те следва да следват валидните методологии, установени чрез научни изследвания относно сексуалния тормоз, и следва да се консултират с експерти по обектите. Проучванията, които се опитват да се уверят в разпространението и видовете тормоз, които изпитват физическите лица, следва да приемат следните практики: да гарантират поверителност, да използват валидирани поведенчески инструменти като въпросника за сексуален тормоз (възможно е да се провери тази връзка, за да се намери различен образец за различни случаи на тормоз)³.
1. Резултатите от изследванията в областта на климата следва да се споделят публично, за да се насърчи прозрачността и отчетността и да се докаже пред целия персонал на работното място, че въпросът се взема на сериозно. Един от

³ <https://www.usdaw.org.uk/Help-Advice/Equalities/Sexual-Harassment-Survey>

вариантите би бил да се сътрудничи при разработването на централно хранилище за докладване на техните данни за климата, което би могло също така да подобри способността за научни изследвания, които да се провеждат относно ефективността на институционалните подходи.

Приложение

Приложение 1. Дневен ред на транснационалната седмица на обучението Дизайн на обучението за транснационалното обучение

16-ти декември – 20-ти в Инсбрук

	Ден I понеделник, 16.12.2019	Ден II вторник, 17.12.2019	Ден III сряда, 18.12.2019	Ден IV четвъртък, 19.12.2019	Ден V петък, 20.12.2019
9 am - 5 pm	Topics				
	ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ, ФАКТИ & ЦИФРИ, ФОНОВА ИНФОРМАЦИЯ ЗА S.H. НА РАБОТНОТО МЯСТО, РЕЗУЛТАТИ IO1, РАЗНООБРАЗИЕ	РАЗНООБРАЗИЕ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ, ФОКУС ГРУПИТЕ И ТЕХНИТЕ РЕЗУЛТАТИ, СТРАТЕГИИ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО	ОСВЕДОМЕНОСТ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ, МОТИВАЦИОННИ СТРАТЕГИИ ЗА НАМАЛЯВАНЕ НА S.H. НА РАБОТНОТО МЯСТО, ТЕХНИКИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА В ОРГАНИЗАЦИИТЕ, УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЕНИТЕ	ПРОФЕСИОНАЛЕН ПОДХОД В СЛУЧАЙ НА S.H. НА РАБОТНОТО МЯСТО, ЕФЕКТИВНИ МЕХАНИЗМИ ЗА ЖАЛБИ,	ПРЕХВЪРЛЯНЕ НА СЪДЪРЖАНИЕТО, ОЦЕНКАТА И ОБРАТНАТА ВРЪЗКА
9.00 am	- Настаняване - Организационни въпроси - Дневен ред от днес - Кръг от интервюта - Очаквания ПИБ	- Разнообразие в организациите ПИБ	SIF	Professional approach in case of s.h. at the workplace MAGENTA	- Прехвърляне на съдържанието - Изпълнение на национално равнище - Функция & задачи на наставник бъдете наясно FIB
10.45 am	Coffee break				

11.00 am	- Фонова информация за s.h. на работното място (Цифри & дефиниции) FIB	- Примерна фокусна група - Фокус групи като метод за въвеждане на s.h. в организация - Резултати от фокус групите FIB	SIF	Професионален подход в случай на s.h. на работното място MAGENTA	- Оценка - Обратна връзка FIB
12.30 pm	Обедна почивка				
2.00 pm	- Резултати от IO1 Специфични данни за държавата Правна ситуация Система за подкрепа в всяка държава-Многообразието като цяло FIB	Превенция на работното място MAGENTA	SIF	Механизъм за жалби MAGENTA	
3.30 pm	Coffee Break				
3.45 pm	- Разнообразие Межкултурен подход Кръстовище Междугенерация Подход FIB	Предотвратяване at the работно място MAGENTA	SIF	Жалба механизъм MAGENTA	
5 pm	End-				

Приложение 2: Учебен дизайн на курса за обучение IO3 ""Разработване на системни мерки за превенция и подкрепа ворганизациите"

Времето	Обучение	Доволен	Тайминг (след минути)	Коментари	
	DAY 1				
9:00-9:50	Въведение в обучението	Контакт с тялото – Моята комфортна зона		25min	Топло-нагоре упражнение за ангажиране на участниците в темата
		Резултати от обучението:	Очаква се участникът да прави разлика между лично пространство и пространство на другите, което може да се различава индивидуално. Освен това той/тя е в състояние да разсъждава върху различни нива на контакт с тялото и идентифицира подходящ физически контакт за всяко лице.		
		Сексуален тормоз като злоупотреба с власт		25min	Вход на теорията
		Learning outcomes:	The learner is able to identify the type of behaviour of sexual harassment by knowing the definition of the term “sexual harassment”. The participant can list examples of sexual harassment and present them to others. Further more the participant can compare different situations of sexual harassment at the workplace as the learner has gained specific knowledge about the broad range of sexual harassment.		
9:50-11:20	Свят без сексуален тормоз	Групово отражение относно въздействието и влиянието на сексуалния тормоз върху работата. Защо има значение?		90min	Групово отражение с дискусии и personal experiences
		Резултати от обучението:	Обучаемият отразява критично въздействието и влиянието на сексуалния тормоз на работното място, като признава релеванността на темата и последиците от нея. По този начин участниците са в състояние да решат невидени проблеми с наличните опции за действие.		
11:20-11:45	ЧУПЯ				

10:50-11:50	Сенсибилиза ция	Ways to identify sexual harassment at the workplace	120min	Video analysis
		Резултати от обучението:	Участникът е в състояние да идентифицира ситуация / поведение, което може да бъде класифицирано в категорията на сексуалния тормоз и да рецитира аргументи защо тази ситуация / поведение попада в тази категория.	
11:50-12:50	Сенсибилиза ция	Анализ на казуси, за да се види дали става въпрос за сексуален тормоз или не	60min	Анализ на казуси
		Резултати от обучението:	Поради идентифицирането на конкретни показатели за сексуален тормоз обучаемият се очаква да се прави разграничение между поведение, което попада в категорията сексуален тормоз и което не и е в състояние да го представи на други лица въз основа на специфични познания за сексуалния тормоз на работното място.	
13:00-14:30	ОБЕДНА ПОЧИВКА			
14:30-16:30	Предотвратя ване	Как да намалите излагането на сексуален тормоз във вашата организация. Разработване на стъпки, които да бъдат предприети в рамките на вашата собствена организация.	120min	Рефлексия, звено за планиране в малки групи& разискване
		Резултати от обучението:	Участникът е в състояние да прилага стратегии, които намаляват риска от излагане на сексуален тормоз на работното място и се очаква да изброят конкретни мерки, които могат да бъдат приложени към дружествата, за да имат предимство срещу сексуалния тормоз.	
16:30-16:45	ЧУПЯ			
16:45-17:45	Предотвратя ване	Как да подготвите превенция policy за вашия организация	50min	Драфт политика за превенция, която бихте могли да представите и

				обсъдите с принципите на вашата организация – работа в малки групи
		Резултати от обучението:	Участникът може да напише съобразена с нуждите политика за превенция за вашата собствена организация и се очаква да рецитира съдържанието му въз основа на конкретни знания по темата.	
	ДЕН 2			
9:00-11:00	Предотвратяване	Как да договоряте тази стратегия с принципите си, как да я прилагате в организацията и да я популяризирате в рамките на персонала	120min	Индивидуално отражение и обратна връзка в пленума
		Резултати от обучението:	Очаква се участникът да представи и насърчи политиката сред персонала на компанията. Освен това той/тя може да прилага стратегии за преговори на управленческо равнище с цел прилагане на политика за превенция.	
11:00-11:20	ЧУПЯ			
11:20-13:20	План за жалби и оплаквания	Разработване на формален и подробен модел на жалба за сексуален тормоз за вашата организация	120min	Групова работа за разработване на плана, включително отговорности и процедури. Представяне във форума за обмен на най-добри практики.
		Резултати от обучението:	Очаква се участникът да разработи формален и подробен модел на жалба за сексуален тормоз за собствената им организация и е в състояние да промени модела на жалбата в зависимост от нуждите на организацията.	
13:30-14:30	ОБЕДНА ПОЧИВКА			

14:30-16:30	План за действие в случай на жалба	Как да предприемете незабавни и подходящи действия в случай на жалба. Поетапен модел, включващ процеси за разрешаване на жалби.		120min	Групова работа за разработване на плана за действие. В края всеки участник има план за действие, подходящ за неговата организация, който може да бъде представен в организацията.
		Резултати от обучението:	Очаква се участникът да разработи формален и подробен план за действие в случай на жалба за собствена организация и е в състояние да го промени в зависимост от нуждите на организацията.		
16:30-16:45	ЧУПЯ				
16:45-18:00	Изграждане на капацитет	Отговор на докладвания сексуален тормоз в различни роли		75min	Ролева игра
		Резултати от обучението:	Очаква се участникът да конструира план за действие в случай на жалба и е в състояние да предприеме незабавни действия чрез поетапен подход, за да постигне процес на реструктуриране.		
	Total – 16 Часа				

Приложение 3: Учебен дизайн на курса за обучение Ю4 "Осведоменост в организациите"

План на урока				
Времето	Обучителна сесия	Доволен	Тайминг (след минути)	Коментари
DAY 1				
9:00-9:20	1. Въведение в обучението	1. Icebreaker игра, за да се опознаете	20min	"Запознаване с вас"

9:20-9:40		1. Въведение в курса и съдържанието на обучението	20min	PPT презентация Въпроси от участници Правила за курса на обучение
9:40-9:50		1. Очаквания упражнение	10min	Всеки участник поотделно мисли за очакванията си за обучението
Резултати от обучението С тази сесия participants ще:		1. Have се опознаха и се чувстват включени, така че обучителните сесии да станат по-ефективни. • Бд запознат със структурата на обучението, съдържанието и съществената информация за успешно изпълнение на training.		
9:50-10:35	2. Разбиране на сексуалния тормоз	2. Световна кафе игра	45min	Игра for разбиране основни определения за сексуален тормоз
Резултати от обучението С тази сесия participants ще:		1. Бъдете в състояние да определите сексуалния тормоз и да предоставите примери за различните форми на неговото работно място. • Да можете да разсмивате защо сексуалният тормоз е проблем, който трябва да бъде идентифициран и решен.		
10:35-10:50	ЧУПЯ			
10:50-12:00	3. Разпознаване на сексуален тормоз и сенсбилизация	3. Казус "Колегата"	70min	Участниците се запознават със Системата на Червения флаг и практикуват признаването на сексуалния тормоз
Резултати от обучението С тази сесия participants ще:		1. Да можете да идентифицирате актове на сексуален тормоз в ранните му етапи чрез анализ на случай на тормоз на работното място. • Да може да прилага Red Flag System за случай на тормоз на работното място като предложено ръководство за идентифициране на сексуалния тормоз.		
12:00-13:00	ОБЕДНА ПОЧИВКА			
13:00-13:45	4. Разбиране на намесата в сексуалния тормоз	4. Добри практики на намеса в сексуалния тормоз	45min	Анализ на три случая
Резултати от обучението С тази сесия participants ще:		1. Да можете критично да отразявате и сравнявате добри практики за справяне със сексуалния тормоз в организациите. • Да могат да преценят дали дадени стратегии за намеса биха могли да бъдат приети в техните организации в случай на сексуален тормоз.		

13:45-14:00	5. Изготвяне на политика за сексуален тормоз	5. Препоръки за политиките	15min	PPT презентация
14:00-15:15		6. Подготовка на политиката на организацията за сексуален тормоз	75 minutes	Участниците ще подготвят политики за сексуален тормоз
Резултати от обучението С тази сесия participants ще:		1. Да можете да опишете основните аспекти за това как да подготвите политика за сексуален тормоз. • Да могат да разработват и представят политика за сексуален тормоз за собствените си организации.		
15:15-15:30	ЧУПЯ			
15:30-15:55	6. Организационн а ландшафт. Разнообразие	7. Разнообразие в рамките на organisations	25min	Групова игра, дискусия
Резултати от обучението С тази сесия participants ще:		• Да можете да оценявате и описвате многообразието като компонент за повишаване на приобщаването и осведомеността за различията между хората като необходим фон за намаляване или предотвратяване на сексуалния тормоз на работното място.		
15:55-16:10	7. Организационн а ландшафт. Структура	8. Моделът на Вайсборд за разбиране на организациите	15min	PPT презентация
16:10-17:00		9. Определяне на организационна структура	50min	Участниците ще представят организационни структури и възможни отношения на власт в тях
Резултати от обучението С тази сесия participants ще:		1. Да можете да описвате и прилагате модел с шест кутии от Weisbord като инструмент за анализ на организациите и идентифициране на потенциалните им източници на проблеми. 2. Да могат да анализират организационните структури по отношение на отношенията на властта. • Да могат да определят как сексуалният тормоз следва да бъде преодолян в различни организационни структури.		
ДЕН 2				
9:00-9:15	8. Резюме на деня 1	10. Игра за обобщаване на Деня 1 - викторина	15min	“Kahoot” Викторина
Резултати от обучението С тази сесия participants ще:		• Да могат да оценяват и отразяват придобитите от тях знания от предишни упражнения.		

9:15-9:30	9. Организационна култура. Основни определения	1. Определение на организационната култура, въведение в видовете организационна култура	15min	PPT представяне относно компонентите на организационната култура
Резултати от обучението С тази сесия participants ще:		1. Да можете да дефинирате какво представлява организационната култура . 2. Бъдете в състояние да опишете защо организационната култура е важна при справянето със сексуалния тормоз. • Да могат да се диференцират и описват различните видове организационна култура "Организативна".		
9:30-10:30	10. Организационна култура и ценности	1. Конкуриращата се култура assessment	60min	Участниците поотделно оценяват организационната си култура and провеждат дискусия след това
Резултати от обучението С тази сесия participants ще:		1. Да могат да оценяват собствената си организационна култура и нейния" тип. • Да можете да оценявате и описвате как сексуалният тормоз би могъл да бъде преодолян при различни видове организационна култура.		
10:30-10:45	ЧУПЯ			
10:45-12:00	11. Техники за повишаване на осведомеността в организациите	11. Стъпки за повишаване на awareness относно сексуалния тормоз в организацията	75min	Групите създават кампания за повишаване на осведомеността относно SH
12:00-13:00	ОБЕДНА ПОЧИВКА			
13:00-13:45	11. Техники за повишаване на осведомеността в организациите (II)	1. Намеса на мениджъра: 5D's да се намеси	45min	PPT представяне на 5D's и анализ на казуси
Резултати от обучението С тази сесия participants ще:		1. Да можете да разработвате и представяте стъпки (кампании) относно начините за повишаване на осведомеността относно сексуалния тормоз в организациите. 2. Да можете да опишете защо подходът bystander е важен за предотвратяването и намаляването на сексуалния тормоз.		

		Да можете да идентифицирате и предложите стъпки как случайните лица биха могли да бъдат по-активни в случай на сексуален тормоз на работното място.		
13:45-14:30	12. Управление на промените за намеса в сексуалния тормоз	12. Как да оценим необходимостта от промяна?	45min	Групова работа и обсъждане как да се оцени дали дадена организация се нуждае от промени.
14:30-14:45	ЧУПЯ			
14:45-15:00	12. Управление на промените за сексуален тормоз intervention (II)	1. Промяна на модела за управление	15min	PPT presentation
16:00-16:15		13. Управление на промените за сексуален тормоз на работното място	75min	Практика на управление на промените
Резултати от обучението С тази сесия participants ще:		- Да могат да преценят дали организацията им се нуждае от промяна, свързана със сексуалния тормоз. - Да можете да опишете управлението на промените и да диференцирате между конкретна последователност от стъпки, които биха могли да бъдат предприети за ефективни промени ES. - Да можете да develop и да представите процес на управление на промените с особени стъпки как да намалите или спрете сексуалния тормоз на работното място.		
16:15-16:35	13. Оценка на знанията	14. Оценка на знанията, натрупани над курса на обучение	20min	Участниците поотделно или по двойки/групи оценяват знанията си, натрупани над курса на обучение(Kahoot quiz)
Резултати от обучението С тази сесия participants ще:		Да може да разсмила знанията, натрупани над обучителните сесии, и да оценява техния растеж на знанията.		
16:35-16:50	Оценка, обобщение на обучението	Оценка на курса за обучение	15min	Попълване на въпросник за оценка (приложение 11. Оценка на курса за обучениена FT F)
16:50-17:00		Доставка на сертификатите	10min	Всеки участник получава сертификат за посещаване на курса за обучение
Total – 16 Часа				

Приложение 4: Формуляр за оценка за участниците в курс на обучение f2F IO3/

Въпросник за оценка на POST

Целта на следния въпросник е да разберете мнението си за курса на обучение и да оцените увеличаването на компетентностите си в предотвратяването и справянето със сексуалния тормоз на работното място.

Вашето мнение е необходимо за нас, за да извършим оценка по отношение на качеството и полезността на курса за обучение. Всички оценки и коментари ще бъдат използвани, за да се въведат всякакви модификации в курса на обучение, така че най-добре да отговаря на нуждите на на менторите Be Aware.

ЧАСТ 1: Самооценка

Моля, отбележете до каква степен чувствате, че са постигнати целите на обучителните модули (1 средства не се постигат и 5 означава напълно постигнати)

	1	2	3	4	5
Лично пространство и комфортна зона					
Идентифицирайте вида на поведението на сексуалния тормоз					
Въздействие и влияние на сексуалния тормоз на работното място					
Идентифициране и анализ на случай на сексуален тормоз на работното място					
Подгответе политика за превенция на вашата организация					
Той начини за прилагане на стратегия за предотвратяване на сексуалния тормоз в организацията					
Take незабавни и подходящи действия в случай на жалба					
Отговор на докладвания сексуален тормоз в различни роли					

PART 2: EVALUATION OF TRAINING

Please mark the answers on the scale 1-5, where 1 means "completely not" and 5 means "very strongly":

1. Was the training useful for your professional purposes?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ако сте оценили 1 или 2, моля, използвайте това пространство, за да коментирате:

- 2. Информацията, представена по време на обучението, отговаряше ли на вашите нужди и очаквания?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ако сте оценили 1 или 2, моля, използвайте това пространство, за да коментирате:

- 3. Знанията, придобити по време на обучението, ще ви помогнат ли да извършвате ежедневната си работа/обучение по-добре, за да предотвратите и да се справите със сексуалния тормоз на работното място.?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ако сте оценили 1 или 2, моля, използвайте това пространство, за да коментирате:

ЧАСТ 3: ОЦЕНКА НА ОБУЧИТЕЛНИТЕ МАТЕРИАЛИ

Моля, маркирайте отговорите по скалата 1-5, където 1 означава "напълно не" и 5 означава "много силно":

- 4. Бяха ли полезни материалите и упражненията, използвани по време на обучението?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 5. Бяха ли материалите и упражненията, използвани по време на обучението, бяха ли разбираеми и лесни за използване?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 6. Информацията, включена в материала и упражненията, съобразени с вашите нужди?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 7. Бяха ли обучителите достатъчно подготвени да доставят успешно обучение?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

ЧАСТ 5: ОБЩА ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЕТО

Моля, посочете мнението си относно обучението:

1. **Какво ти хареса най-много по време на обучението?**
2. **Какво хареса най-малко по време на обучението? Как бихте го подобрили?**
8. **Според вас липсвала ли ви е информация от значение, която може да е полезна в работата по поемането на инициатива за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз на работното място? Ако е така, моля напишете кои от тях:**

☐ Да☐ Не

9. **Would you recommend this training to others?**

☐ Да☐ Не

1. **Ако сте избрали "Не", моля, дайте обяснения:**
2. **Ако искате да споделите допълнителни коментари, тук е мястото, което трябва да се използва:**

Благодаря ви много за помощта при оценяването на курса на обучителния пилот!

Приложение 5: Оценъчни форма на F2F IO4 курс на обучение

Въпросник за оценка на P OST

Целта на следния въпросник е да разберете мнението си за курса на обучение и да оцените увеличаването на компетентностите си в предотвратяването и справянето със сексуалния тормоз на работното място.

Вашето мнение е необходимо за нас, за да извършим оценка по отношение на качеството и полезността на курса за обучение. Всички оценки и коментари ще бъдат използвани, за да се въведат всякакви модификации в курса на обучение, така че най-добре да отговаря на нуждите на на менторите Be Aware.

ЧАСТ 1: Самооценка

Моля, отбележете до каква степен чувствате, че са постигнати целите на обучителните модули (1 средства не се постигат и 5 означава напълно постигнати)

	1	2	3	4	5
Разбиране на сексуалния тормоз и сенсбилизация					
Разбиране на намесата в сексуалния тормоз					
Изготвяне на политика за сексуален тормоз					
Организационна ландшафт, разнообразие					
Организационна култура и ценности					
Techniques за повишаване на осведомеността в организациите					
Управление на промените за намеса в сексуалния тормоз					

ЧАСТ 2: ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЕТО

Моля, маркирайте отговорите по скалата 5, където 1 означава "напълно не" и 5 означава "много силно":

1. Беше ли обучението полезно за вашите професионални цели?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ако сте оценили 1 или 2, моля, използвайте това пространство, за да коментирате:

- 2. Информацията, представена по време на обучението, отговаряше ли на вашите нужди и очаквания?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ако сте оценили 1 или 2, моля, използвайте това пространство, за да коментирате:

- 3. Знанията, придобити по време на обучението, ще ви помогнат ли да извършвате ежедневната си работа/обучение по-добре, за да предотвратите и да се справите със сексуалния тормоз на работното място.?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ако сте оценили 1 или 2, моля, използвайте това пространство, за да коментирате:

ЧАСТ 3: ОЦЕНКА НА ОБУЧИТЕЛНИТЕ МАТЕРИАЛИ

Моля, маркирайте отговорите по скалата 1-5, където 1 означава "напълно не" и 5 означава "много силно":

- 4. Бяха ли полезни материалите и упражненията, използвани по време на обучението?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 5. Бяха ли материалите и упражненията, използвани по време на обучението, бяха ли разбираеми и лесни за използване?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 6. Информацията, включена в материала и упражненията, съобразени с вашите нужди?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 7. Бяха ли обучителите достатъчно подготвени да доставят успешно обучение?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

ЧАСТ 5: ОБЩА ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЕТО

Моля, посочете мнението си относно обучението:

1. **Какво ти хареса най-много по време на обучението?**
2. **Какво хареса най-малко по време на обучението? Как бихте го подобрили?**
8. **Според вас липсвала ли ви е информация от значение, която може да е полезна в работата по поемането на инициатива за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз на работното място? Ако е така, моля напишете кои от тях:**
☐ Да ☐ Не
9. **Would you recommend this training to others?**
☐ Да ☐ Не
1. **Ако сте избрали "Не", моля, дайте обяснения:**
2. **Ако искате да спделите допълнителни коментари, тук е мястото, което трябва да се използва:**

Благодаря ви много за помощта при оценяването на курса на обучителния пилот!

Приложение 6: Насоки за прилагане на фокус групи по време на проект "Бъдете наясно"

Имайте предвид обсъжданията на фокус групи с вземащите решения на работното място, персонала, работодателите, заинтересованите страни, които се занимават със сексуален тормоз, се състояха във всяка държава партньор, за да обсъдят своите нужди и предизвикателства в ежедневните си практики, докато се занимават със сексуалния тормоз. Освен това целта на фокус групите беше от съществено значение за идентифициране на насърчаването на използването на проекта Be Aware, инструментите на проекта откъд продължителността на живота на проекта.

Всеки партньор проведе две отделни фокус групи с по 5 участника във всяка страна (общо целта беше да се достигнат 50 участници). Предлага се прилагането на фокус групи с относително малък брой хора (5-10 души), обаче, количеството на участниците може да варира според целите на фокус групата или изследванията.

Препоръки за внедряване на фокусни групи Be Aware:

1. Необходими инструменти: Присъствен лист, формуляр за съгласие, информационен лист на участниците, списък с въпроси, панел за бележки, писалка.
2. Продължителност на всяка фокус група: 1,5 часа.
3. Фокус групите могат да бъдат реализирани лице в лице и онлайн според условията.
4. В идеалния случай фокус групите следва да бъдат координирани от двама модератори:
 1. Модераторът на фокус групата ще управлява дискусията и ще задава въпросите.
 1. Модераторът ще си вземе бележки за всичко се казва по време на срещата, от всеки участник.
5. Участниците във фокус групата следва да подпишат списъка с участниците.
6. Модераторите трябва да напомнят на участниците във фокус групата на правилата за по-добро обсъждане:
 1. Говорете на глас и един по един, за да направите записа по-ясен.
 2. Слушайте и уважавайте казаното от другите и техните мнения, тъй като няма правилни или грешни отговори.

3. Възможно е да промените мнението си, без никаква загриженост да изглеждате непоследователни
4. Не се притеснявайте да изразите мнението си, дори когато контрастират с казаното от другите –Целта на фокус групата е да не се получи споразумение между всички вас, така че различни гледни точки по един и същи въпрос, както и положителни, така и отрицателни коментари са добре дошли.
 - Важно е да останем уменени на въпросите, които обсъждаме.

Бъдете наясно фокус група въпроси

1. Можете ли да предоставите кратка информация за вашата организация/агенция/бизнес дава приоритет на равностоен бизнес практики за предотвратяване на сексуален тормоз?
 2. Какво мислите за факторите водят до сексуален тормоз на работното място?
 3. Как идентифицирате рисковите фактори?
 4. Как разглеждате жалби от персонал, които са свързани със сексуален тормоз във вашата компания?
 5. До имате някаква политика за предотвратяване и реагиране на сексуален тормоз на работното място?
1. Ако отговорът е "да", според политиката, която е налична на работното ви място кой тип неподходящи поведения се считат за сексуален тормоз и каква е процедурата за оплакване?
 2. Къде виждате най-големите предизвикателства при прилагането на такава политика?
 3. Как гарантирате мониторинга, експлоатацията и устойчивостта на вашата политика ?
 4. Изисква ли някаква адаптация или подобрение?
 1. Ако нямате такива, как трябва да бъде ефективна политика за борба с тормоза и процедура за жалби на работното място?
7. Къде виждате най-големите пропуски на правно, политическо и организационно ниво с цел изкореняване на сексуалния тормоз на работното място?

8.Кои ефекти биха възникнали, ако сексуалният тормоз на работното място изобщо няма никакви последици?

9.Какво друго искате да спделите с групата днес?

Библиография

1. Brame, C.J. (2015). “Effective educational videos”. Internet access: <http://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/effective-educational-videos/> [Accessed 2021/08/02]
2. Internet access: <https://www.usdaw.org.uk/Help-Advice/Equalities/Sexual-Harassment-Survey> [Accessed 2021/08/02]
3. Internet access: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/finance/annual-report/> [Accessed 2021/08/02]
4. Kamberelis G. and Dimitriadis G. *Focus Groups. From structured interviews to collective conversations*. London and New York: Routledge
5. www.Nursekey.com. “Models and approaches to health promotions” Internet access: <https://nursekey.com/models-and-approaches-to-health-promotion/> [Accessed 2021/08/02]