

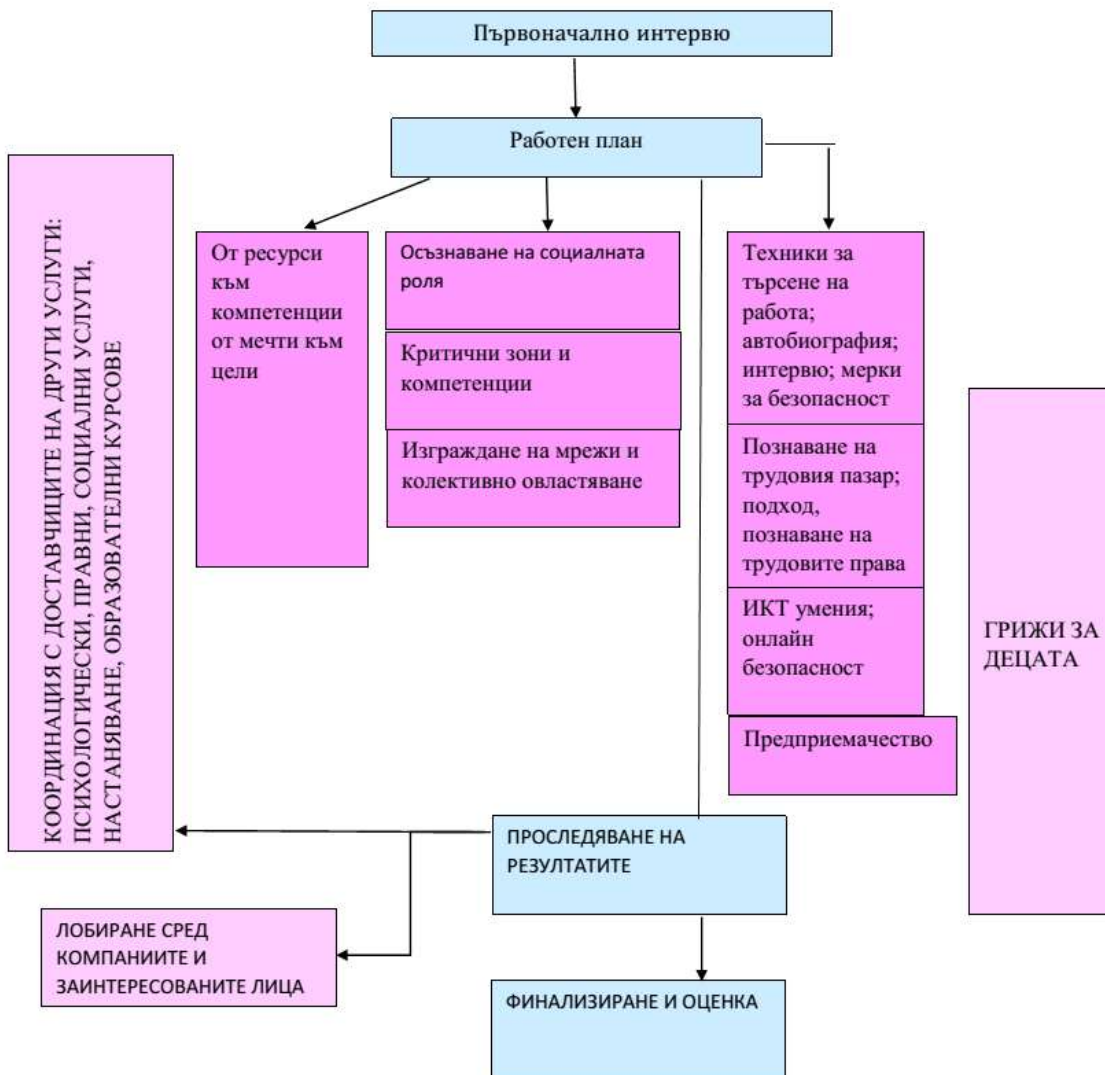
Б1. Въведение в методологията : Прилагане на практика на WeGo подхода при работа с жени, преживели насилие в партньорската връзка

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

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

Структура на програмата

Посочената по-долу схема представя накратко структурата на програмата.



Съдържание на програмата : инструменти

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

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

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

- Групата инструменти „от ресурси към компетенции, от мечти към цели“ е добре да се използват в дадената последователност, тъй като тези дейности са основополагащи и дадат цялостната рамка на процеса.

- Инструментите, които се отнасят до постигането на професионалните цели и при техниките за търсене на работа могат да се използват още на този етап или след използването на инструментите от предходната група, в зависимост от нивото на професионална подготовка на съответния участник.

ЕТАП 0. Първоначално интервю и индивидуален план		
Цели		Инструменти
Анализиране на потребностите, нуждите и професионалната подготовка, съгласуване на план за действие	1	Първоначално интервю
ЕТАП 1. Представяне на участниците, персонален ангажимент за участие и групов атмосфера		
Цели		Инструменти
Представяне на всеки участник и създаване на групов атмосфера Установяване на ангажимент за участие, общи правила и отговорности	2	Представяне на участниците
	3	Разчупване на леда
	4	Определяне (“изплитане”) на групови правила
ЕТАП 2. Овластяване		
Цели		Инструменти
От ресурси към компетенции, от мечти към цели : <ul style="list-style-type: none"> - Разкриване на персоналните ресурси на жените и трансформирането им в компетенции - Съгласуване на професионален план 	5	Говоря за себе си....
	6	Супер сила
	7	Дървото на успеха
	8	Пазар на таланти
	9	Бележки – подаръци
	10	Да използваме вътрешните си ресурси
	11	Автобусът
	12	Моите професионални интереси
	13	Бонуси на работното място
	14	Персонализирана автобиография въз основа на компетенции
	15	Анализ на компетенциите и план за действие
	Подкрепа за някои критични зони / компетенции за жените, преживели насилие в партньорската връзка	16
17		Да си асертивен на работното място
18		Визуализиране и позитивно

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

Бележки към методологията

Ролята на социалния работник в кризисния център, както и на този който работи с групи е от изключително значение за овластяването и личностното развитие на обучаемите. Обучителите трябва да използват волята на жените да се само мотивират да извършват определено действие, докато то стане рутинно и се превърне в модел. При правилното използване на волята може да подпомогне производственият капацитет на умствените и физическите способности.

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



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

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

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

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

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

Нормалната продължителност на сесиите е около 3 часа.

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

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

Твърде често тези групи са хетерогенни, въпреки че имат много общи характеристики тези жени са много различни и са били подложени на различни форми на насилие, през различни периоди. Често пъти жените, преживели насилие в партньорската връзка повтарят едни и същи поведенчески модели, които могат да затруднят процеса по икономическо овластяване :

- ✓ Изолация : те са преживели случаи на изолация и това влияе много при изграждането на мрежи от контакти. При имигрантките обикновено те мрежи са в родните им места.
- ✓ Понижено самочувствие и самоувереност.
- ✓ Затруднения при самооценяване на уменията, заслугите и професионалните си качества.
- ✓ Скокове и спадове в мотивацията им по отношение наемаването на работа и включването в учебни дейности.

- ✓ Ограничено време, поради законови разпореждания или ангажименти в други подкрепящи дейности.
- ✓ Трудности при изразяване на желаниа.
- ✓ Трудности при управление на времето и поставяне на приоритети.
- ✓ Трудности при съвместяване на грижи за децата и зависими членове на семейството с изискванията на работното място.
- ✓ Трудности при вземането на самостоятелни решения.
- ✓ Недоверие и страх при попадане в нови ситуации и влизане в нови връзки.

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

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

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

От изключителна важност е обучителят да не позволява дискриминационни или обидни коментари между участниците и най-вече такива, които могат да предизвикат вина или чувство на зависимост. Той не трябва и да оценява поведението на участниците, техните чувства и мисли.

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

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

Участниците в обучителните програми трябва да имат готовност да се включат в групови активности. Ако са в кризисна ситуация, може би трябва да се изчака с включването им. Включването на участниците трябва да става след процес на оценка на степента на риска за отделния участник. Оценката е добре да бъде стандартизирана, използвайки един и същи



формуляр въведен в съответната страна/ регион/ служба. Ако кризисният център се грижи и за жертви на трафик, това също трябва да се вземе предвид.