

PREVENT

Курс за електронно обучение



Този курс за електронно обучение е разработен в рамките на проекта "PREVENT" в сътрудничество с Idewe, çavaria, ILGA Portugal, фондация "ГЛАС" и фондация "Билитис" и е финансиран от програма "Права, равенство и гражданство" (2014-2020 г.) на Европейския съюз .



European Commission



Електронно обучение

Многообразиe и включване

МОДУЛ 1

обща познания и информираност



Поздравления!

Добре дошли в електронния модул за разнообразие и приобщаване.

Разнообразието и приобщаването са важна тема, която трябва да се разглежда и на работното място. Всеки може да допринесе за това, включително и вие! Този модул ще ви предостави **обща информация**, свързана с многообразието и приобщаването.

Готови ли сте? Да започваме!

В това електронно обучение са разгледани следните теми:

1. Разнообразието е навсякъде

Приблизителното време за завършване 15'

2. Еднакво отношение = еднакъв резултат?

Приблизителното време за завършване 20'

3. Разнообразието и включването като добавена стойност

Приблизителното време за завършване 15'

4. Законодателство

Приблизителното време за завършване 10'

5. Стереотипи, предрасъдци и дискриминация

Приблизителното време за завършване 10'



**РАЗНООБРАЗИЕТО
Е НАВСЯКЪДЕ**

Разнообразието е навсякъде

Разнообразието понякога е **просто**.

Например: чай или кафе предпочитате
да пиете по време на почивката?

А какво обича да пие колегата ви?

Понякога става **по-сложно**.

Например от какви хора сре привлечени? А колегата ви?

Може би не знаете отговора на един от тези въпроси.

Следователно едната разлика е **по-видима** от другата.

**За едни различия е по-лесно да говори, отколкото за
други**





Разнообразието е...

- ... “миксът от идентичности”,
различията
- ... числа и проценти
- ... “да бъдеш поканен на парти”

Включването е...

- ... да се работиш с
„миксът от идентичности“
- ... ценности и правила
- ... да те поканят на танц

Упражнение за размисъл

Следващият слайд показва снимки на 6 творци.

Кои снимки бихте групирали заедно и по какъв признак?

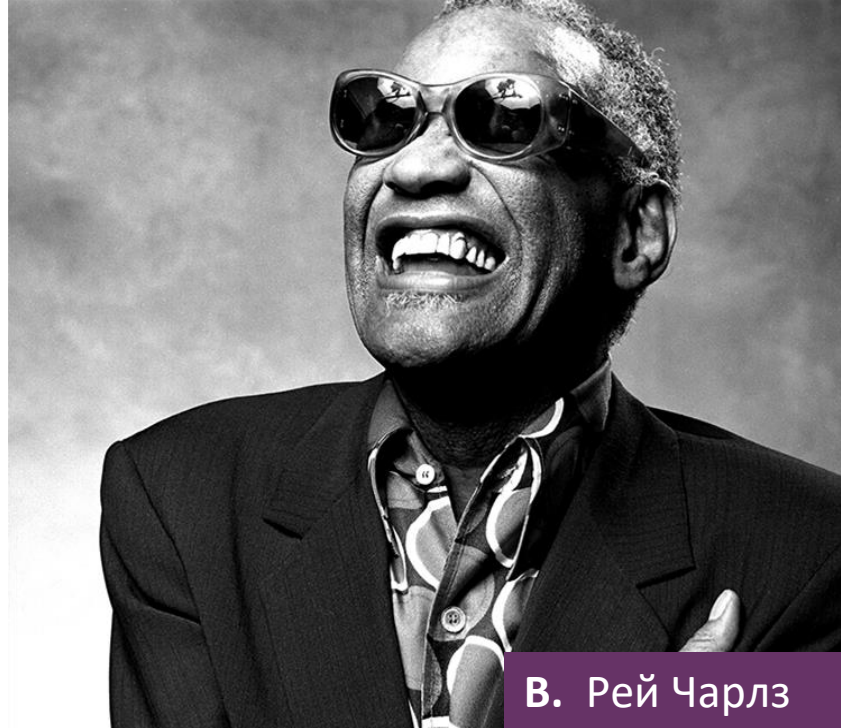
Запишете групите, които сте сформирали.

Забележка: Възможни са множество комбинации.





А. Сам Смит



В. Рей Чарлз



С. Били Айлиш



Д. Стиви Уондър



Е. Елтън Джон



Ф. Майли Сайръс

Упражнение за размисъл - дискусия

Колко групи формирахте? На базата на какви критерии ги разделихте?

Например, групирахте ли отделно мъжете и жените?

Или ги разделихте по цвят на кожата? Направихте ли го на база на **видимите разлики**?

Разбира се, има и **по-малко видими разлики**. Спрямо тях също може да се сформират групи. Например, групирахте ли А и Е заедно, защото не се идентифицират нито като жени, нито като мъже? Или В и D, защото са слепи? Направихте ли група, включваща и шестимата, защото всички те са страхотни пианисти?

Има различни видове разнообразие.

Видове разнообразие

Разнообразието на повърхността е свързано с външни демографски разлики, които са видими.

Дълбочинното разнообразие е свързано с по-дълбоки разлики, които не са доловими от пръв поглед. Тези разлики обикновено стават видими едва след известно време.



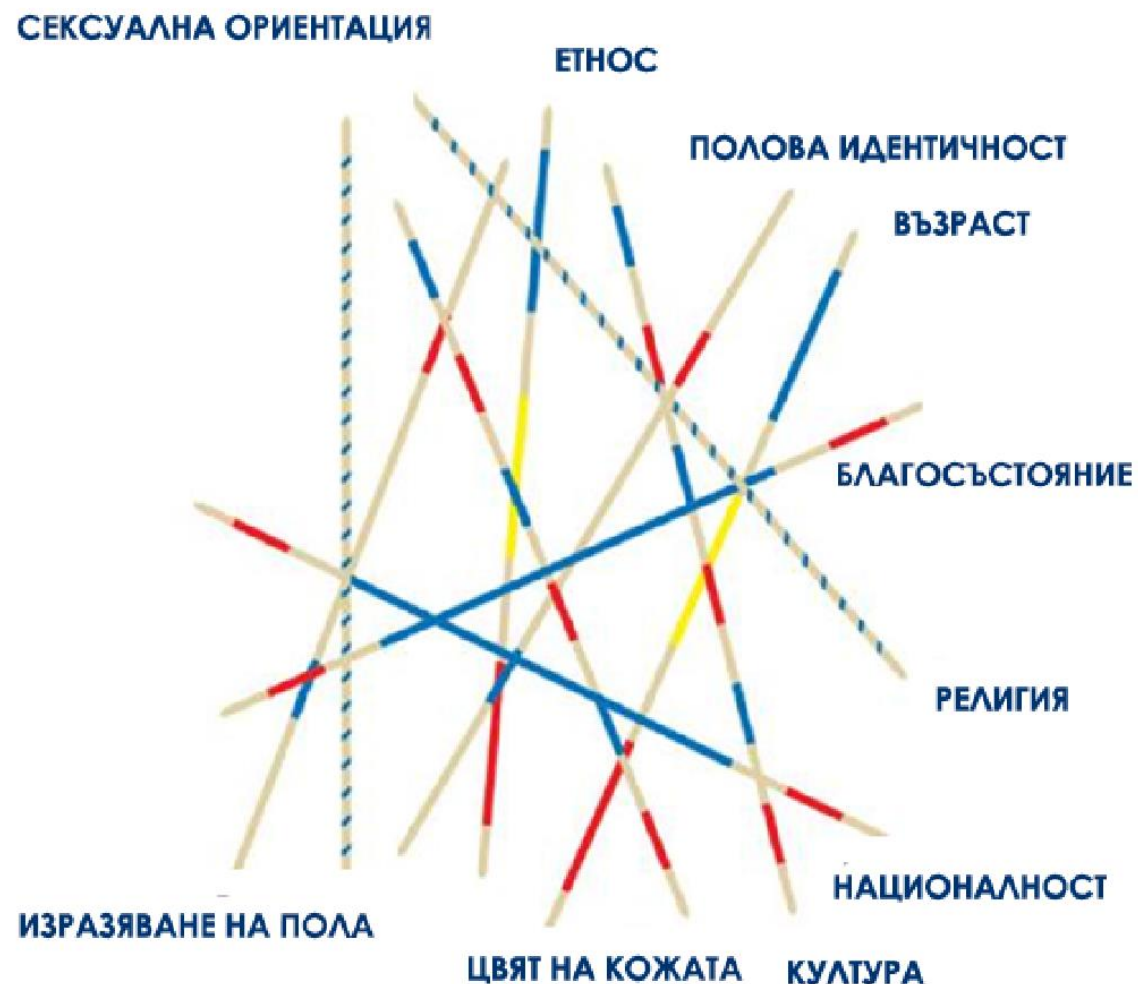
Упражнения за размисъл - дискусия

Някои снимки може да се появят в няколко групи в отговорите ви.

Много често в един човек се преплитат много идентичности.

Например, лицето Е може не само да е бяло, но и да има синдром на Турет.

Вземането под внимание на различните идентичности се нарича **пресечно мислене** - важна рамка за всеки, който се стреми да се бори с различните форми на изключване и потискане (които са неразривно свързани).



Граници

Въз основа на **видимите разлики** можем лесно да разделим хората на групи.

Видяхте колко лесно се случи това по време на предишното упражнение, а вероятно сте го виждали и във всекидневието си.

Поставянето на твърде голям акцент върху видимите разлики или разнообразието на повърхностното ниво може да бъде опасно.

Това създава **граници** между различните групи хора. Тези групи вече нямат възможност да се **опознаят на по-дълбоко ниво**. И все пак ... споделяме много повече, отколкото си мислим.



Кликнете [тук](#) за да видите видеото
за видимите и не толкова видимите различия

Упражнение

Посочете твърдението, което най-добре описва видеото, което видяхте:

- ☐ В началото групите служители показват **повърхностно разнообразие**, а по време на видеото новите групи показват **дълбочинно разнообразие**.
- ☐ В началото групите от служители показаха **дълбочинно разнообразие**, а по време на видеото новите групи показаха **разнообразие на повърхностно ниво**.



**Упс... избрахте
неправилния отговор.**

[Кликнете тук,](#)
[за да опитате отново](#)



Поздравления! Избрахте верния отговор.

В началото групите служители демонстрираха **разнообразие на повърхностно ниво**: те се основаваха на видими и доста повърхностни разлики (напр. професия или външен вид). Ако не познавате никого, обикновено търсите някой, който изглежда като вас. И това е добро начало. Възползвайте се обаче от възможността да опознаете други, както служителите във видеото. След като опознаете някого, видимите разлики често бързо се забравят. Това води до **дълбоки и трайни взаимоотношения**, в които например служителите работят заедно защото **споделят едни и същи цели и амбиции**, а не защото и двамата са бели или черни.

Кликнете [тук](#) за да изгледате видеоклип
за включването като мост между границите

Включването: мост между различията

- Често предпочитаме да сме в обкръжението на колеги, **които са подобни на нас.**
- Когато към екипа се присъединят колеги, **които са различни**, това първоначално поражда смущение.
- Създават се **подгрупи** въз основа на видими (напр. културен произход) и по-малко видими различия (напр. образователно ниво).

- Съществува риск екипът да се разпадне на подгрупи, което ще доведе до **фрагментация.**
- Това може да доведе до **вътрешна битка** с лоши последици за организацията, екипа, отделния човек и клиента.
- **Талантът се разпилява**, а **потенциалът** не се използва **пълноценно.**

ВКЛЮЧВАНЕ

- Търсете различията и се **възползвайте максимално от тях.**
- Използвайте **максимално** талантите и човешкия потенциал.
- Включването има положителен ефект върху работния процес.

Защо нямаме
нищо една свежа идея?

Не трябва да е така...





**ЕДНАКВО ОТНОШЕНИЕ =
ЕДНАКЪВ РЕЗУЛТАТ?**

Упражнение

Прочетете внимателно случая:

Организация X решава да провежда всички срещи на екипа във вторник от 16:00. Това решение е посрещнато с голяма съпротива от служителите. Половината от тях няма да могат да присъстват, защото трябва да вземат децата си от училище. Останалите не виждат смисъл да се среща само половината екип.

В отговор на съпротивата, Организация X предлага три възможности:

- 1) **Равенство:** за всички служители срещите ще се проведат във вторник от 16:00.
- 2) **Справедливост:** срещите ще продължат във вторник 16:00 ч., а работниците с деца ще получат детски надбавки.
- 3) **Включване:** след консултация с всички служители, Организация X решава, че от тук нататък, всички срещи ще се провеждат в петък от 10 часа.

Упражнение

(продължение)

Изберете правилната комбинация от изображения с 3-те опции на Организация Х:



☐ Равенство - 1, Справедливост - 3, Включване - 2

☐ Равенство - 1, Справедливост - 2, Включване - 3

☐ Равенство - 3, Справедливост - 1, Включване - 2



**Упс... избрахте
неправилния отговор.**

[Кликнете тук,
за да опитате пак.](#)

Поздравления!

Избрахте верния отговор.

- **Равенството** означава, че всеки е третиран еднакво. Това не непременно води до равни резултати: най-малкият зрител няма изглед към мача, а най-големият зрител има най-добрата гледка.
- **Справедливост** означава, че ограниченията на дадена група се компенсират. Това може да доведе до подобни резултати: тримата зрители имат еднакъв изглед към мача. Но този сценарий не е устойчив. Обезщетението струва енергия и пари и съществува риск не всеки да получи компенсацията, която заслужава.
- **Включване** означава, че има равенство на структурно ниво. Това почти винаги води до равни резултати: оградата е изчезнала и тримата зрители имат еднакъв изглед към мача от собствената си позиция. Когато е възможно, най-добре е да изберете включването. То води до устойчиви решения, които отговарят на нуждите на цялата група в дългосрочен план.



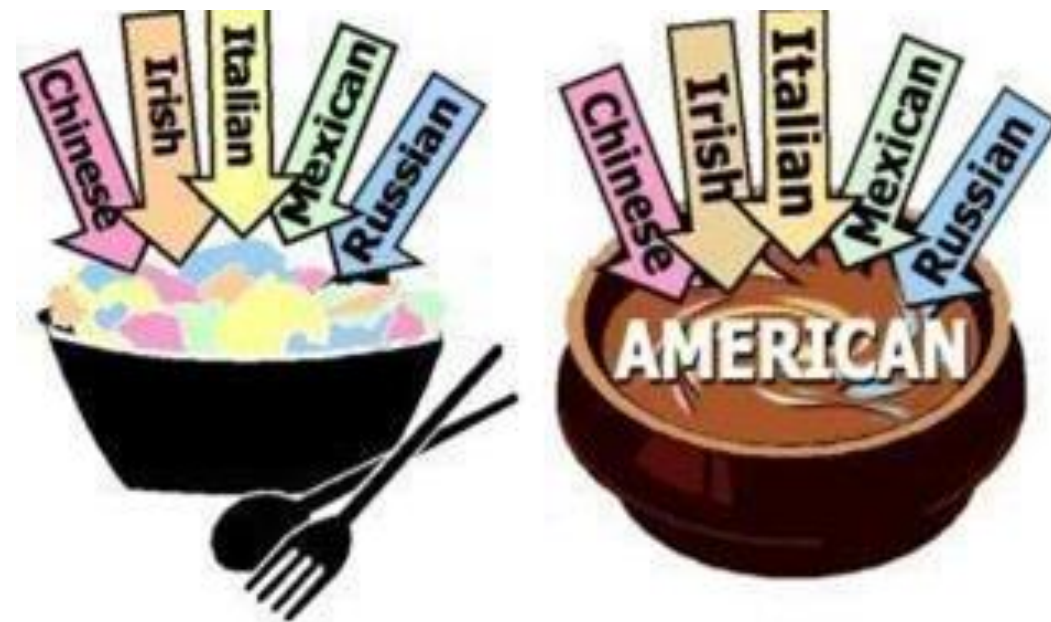
Как да се справя с културното разнообразие?

Предлагаме 2 начина за работа с културното многообразие.

Купата със салата или мултикултурализъм.

Различията се признават, оценяват и вземат предвид.

Претопяването или далтонизъм. Игнориране на разликите. Основният принцип е, че всички са равни пред закона.



Упражнение

Прочетете следния случай:

Алекс е на 14 години и наскоро се е преместил със семейството си от Великобритания в Китай. В момента посещава китайско училище. В класа му единствените чужденци са той, египтянина Алае и германката София. Новият учител на **Алекс** не обръща внимание на културните различия на ученици и се отнася еднакво към всички. Това означава, че **Алекс**, Алае и София получават една и съща домашна работа (на китайски) и следват същите ритуали като своите съученици от Китай.

Упражнение

Какъв е подходът на учителя към многообразието?

- ☐ Купата със салата или мултикултурализма
- ☐ Претопяването или „далтонизмът“



**Упс... избрахте
неправилния отговор.**

[Кликнете тук, за да
опитате пак.](#)

Поздравления! Избрахте верния отговор.

Новият учител на Алекс прилага подхода „претопяване“
или далтонизъм.

Той игнорира разликите между децата, включително и културните
разлики между китайските ученици и тези, които не са от Китай.

Смятате ли, че това равно третиране води до равни резултати?

☐ Да

☐ Не



Упс... избрахте
неправилния отговор.

[Кликнете тук, за да
опитате пак.](#)



Поздравления! Избрахте верния отговор.

Равното третиране не води непременно до равни резултати.

- Първо, не всички започват **от една и съща позиция**. Например, домашните може да са по-трудни за Алекс, Алае и София, защото все още не владеят добре китайски език.

Можете ли да се сетите за подобен пример от работното място?

- Второ, какво означава „всички са равни пред закона“? За кои точно закони става дума? В групи с ясно мнозинство често се прилагат **нормите / ценностите / законите на групата на мнозинството**. Например Алекс, Алае и София може да смятат ритуалите в училище за по-трудни от съучениците си от Китай, тъй като ритуалите произхождат от китайската култура.

Можете ли да се сетите за подобен пример от работното място?



Мултикултурализмът по-добър ли е?

Този подход често е препоръчителен, тъй като **взема предвид индивидуалните нужди**. Това изисква **взаимни усилия** и добро управление, при което се насърчава сътрудничеството, а не разделянето на подгрупи.

Кликнете [тук](#), за да видите видеоклип за
важността да се вслушваме във всички
гласове.

Дълбоката демокрация е метод за включване
на гласовете на малцинството в решението
на мнозинството.

Упражнение за размисъл

- Показаното във видеото беше ли ви познато?
- Били ли сте някога в работна ситуация, когато групата е взела решение, а вие сте имали различна идея?
- Споделихте ли идеята си? Защо (не)?
- На какво се надявахте?
- Как реагираха другите на вашата идея? Как се почувствахте от тяхната реакция?
- Вашата идея беше ли взета предвид? Как се почувствахте от това?
- Какъв беше резултатът от този процес?
- Вашата организация и / или екип прилага ли методът на дълбока демокрация?

Упражнение

Лиса редовно закъснява за работа, през последната година е отсъствала няколко седмици и е раздразнителна към колегите си. Отделът за човешки ресурси се запознава със ситуацията и в началото нещата не изглеждат добре за Лиса, дори се говори за уволнение. На края разговарят с нея и откриват, че има финансови затруднения и освен това се бори с наднорменото си тегло и страда от депресия. Оказва се, че Лиса няма достатъчно пари да си плати автобусната карта, което обяснява защо отсъства редовно. Работодателят решава да приложи политика на множество възможности и да разгледа възможните решения, едно от които е велосипед под наем за Лиса. Това е по-евтино решение и положителна инвестиция. След няколко месеца Лиса изглежда се чувства по-добре, благодарение на ежедневното пътуване до работа с велосипеда.

- *Кои проблеми разпознавате в този случай?*
- *Как работодателят се е справил с проблема за Лиза?*
- *Как работодателят би могъл да реши проблема за всички? (за цялата организация?)*

Упражнение: Рамка за бъдещето

Опитайте да повдигнете въпроса за разнообразието и включването във вашата организация

Проблем X	Запишете отговора си тук
По кой канал е получен въпросът?	
Кой в организацията е засегнат от този въпрос?	
Какви са нуждите на засегнатите служители?	
Мога ли да отнеса проблема до други служители? Взех ли предвид гласовете на малцинството?	
Каква е добавената стойност (и за кого)? (Вземете предвид дискриминацията - вж. законодателството в раздел 4)	
Защо искаме да предложим решение за дадения проблем?	
Какви са възможните решения?	
Кои от решенията ще изберем?	
Как ще комуникираме решенията?	



**РАЗНООБРАЗИЕТО И ВКЛЮЧВАНЕТО
КАТО ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ**

Кликнете [тук](#) , за да изгледате видеоклипа
за разнообразието и включване като
добавена стойност

Пример: Тортиля в космоса

През 1985 г. д-р Родолфо Нери Вела става първият мексиканец, който излиза в космоса. Той предлага на хранителните инженери на НАСА да разработят тортиля за астронавти. Тортилята не само се оказва хит, но и по-добра алтернатива на хляба, тъй като прави трохи. Трохите, които се носят в космическите кораби, са опасни, тъй като могат да попаднат във вентилационната система. Мексиканското влияние на д-р Вела е забавен пример за добавената стойност на разнообразието.



Разнообразието повишава качеството на идеите

Разнообразието води до по-добри решения, защото включва **множество перспективи**. Служители с различен начин на мислене предизвикват идеите си и заедно стигат до най-доброто решение. Освен това, **колкото по-разнообразно е предложението на Вашата организация, толкова повече потенциални клиенти** можете да достигнете. Така че може да се каже, че разнообразието в екипа дава **конкурентно предимство** пред по-малко разнообразните екипи.

Може би се питате „Не е ли по-ефективно и по-бързо, ако всички имаме съгласие?“ Това явление се нарича **групово мислене**. Да, може да изглежда полезно, но груповото мислене включва и **рискове**, защото не се осмеляваме да гледаме критично на собствената си група и сме по-склонни да се съгласяваме с останалите. Ще научите повече за груповото мислене на следващия слайд.

Кликнете [тук](#) , за да гледате видеоклип
за груповото мислене

Упражнение

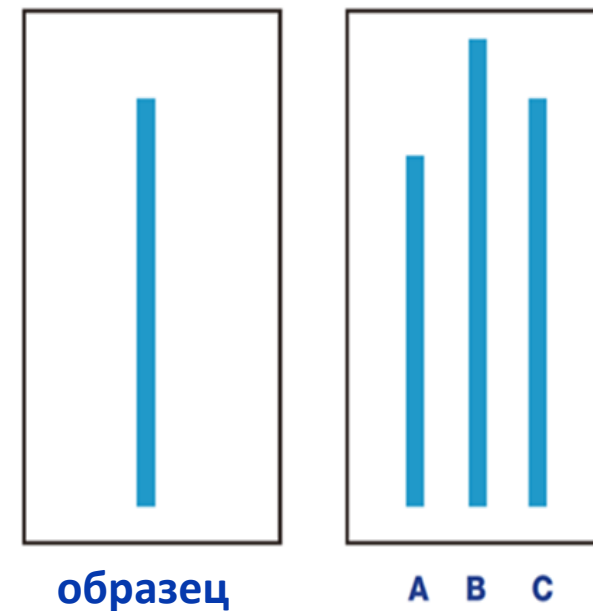
За свой експеримент, изследователят Соломон Аш кани **8 участници** под претекст, че ще участват в **тест на зрението**. Показва им **линия образец** и те трябва да посочат **коя от трите линии има същата дължина** (виж фигурата). Участниците седят на един ред и един след друг **дават отговорите си на глас**. Показват им общо 18 снимки.

Осмият участник не знае, че Аш се е **договорил с първите седем участници да дават един и същ грешен отговор в 12 от 18 случая**.

Експериментът всъщност е за груповото мислене и изследва **дали осмият участник ще се противопостави на очевидно грешните отговори, дадени от останалите участници**.

Да предположим, че сте 8-мият участник. Бихте ли се противопоставили на отговора от предишните седем?

Защо бихте или не бихте го направили?



Упражнение

Аш прави този експеримент в голям брой групи от 8 участници (всяка от 1 реален и 7 псевдоучастници).

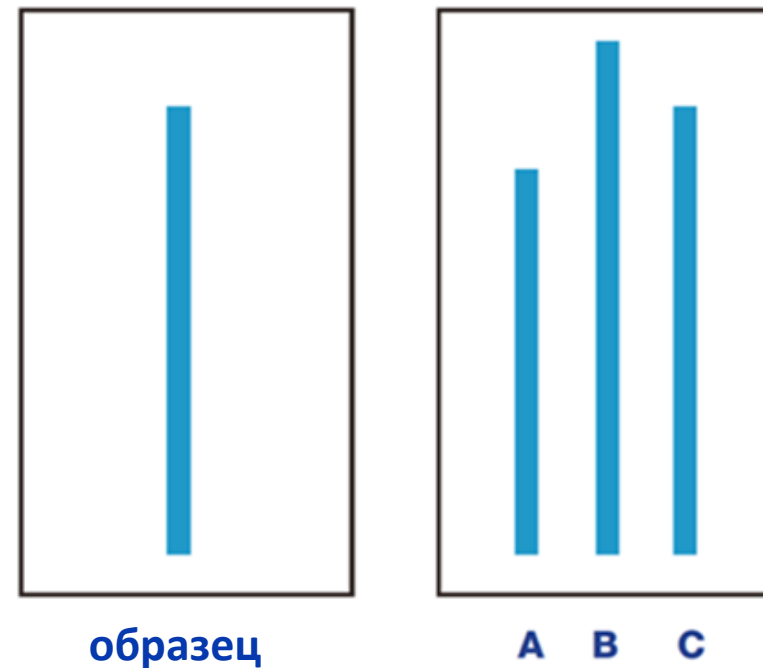
Колко процента от „осмите участници“, според Вас, са се съгласили на поне 1 от 12 очевидно грешни отговори на 7-те псевдоучастници?

☐ 15%

☐ 35%

☐ 65%

☐ 75%



**Упс... избрахте
неправилния отговор.**

[Кликнете тук, за да
опитате пак.](#)



Поздравления! Избрахте верния отговор.

75% от “осмите участници” се съгласяват с грешния отговор на групата поне 1 от 12 пъти.

(За протокола: в контролната група, където участниците са се явили индивидуално на теста, по-малко от 1% от участниците са дали грешен отговор. Така че тестът е бил достатъчно лесен, за да бъде преминат безупречно.)

В групите, в които присъства групово мислене, различните мнения често са по-слабо изразени. Членовете на групата мислят **по-малко критично** за решенията и това представлява **риск за качеството на решенията**.

Изказвания като: „Как така никой не се е противопоставил на това?" Или „Как се е случило това?" могат да бъдат избегнати.

С този експеримент искаме да подчертаем добавената стойност от **различните гласове на масата** и създаването на **приобщаваща среда**, в която тези гласове също да бъдат чути.



Кликнете [тук](#) за да изгледате видеото
за играта с различията

Упражнение: Примерен случай

Телекомуникационната компания X се ангажира с разнообразието и включването дори на най-високо ниво. Например, наскоро те издигат **две жени за директори**, създавайки **баланс между половете** в ръководния екип. Компанията организира **вътрешно събитие** за всички служители, на което **експерти по разнообразието** са поканени да говорят за разнообразието и включването на работното място.

Благодарение на усилията на телекомуникационната компания, **жените в нея са по-склонни да кандидатстват вътрешно за технически позиции**. Това води до по-добър баланс между половете в техническите екипи, които показват, че те са **по-продуктивни и креативни** от преди. Освен това свободните работни места за технически профили се **попълват по-добре и по-качествено**: има избор от по-голям брой кандидати и е по-вероятно да се намери подходящ служител за позицията.

Има ли малцинствена група в този случай?

По какъв начин компанията гарантира, че мненията и идеите на служителите от тази група са адресирани?

Какъв е резултатът този процес?



ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Правна рамка на ЕС срещу дискриминацията на работното място

Съществуват редица европейски правни рамки, които забраняват дискриминацията на работното място. Тези европейски правни рамки впоследствие са транспонирани в националните законодателства. В този модул не ги разглеждаме, но ги посочваме, за да можете да ги потърсите и да научите повече.

Директива 89/391/ЕЕС

Тази Директива засяга приемането на мерки за подобряване на **здравето и безопасността на работниците**. Това включва **всички аспекти, свързани с работата**, включително психичното здраве на работниците. **Специално внимание** следва да се обърне на **най-уязвимите групи**. Директива подчертава потенциалната уязвимост на дадени групи, които следва да бъдат взети предвид.

Директива 2000/43/ЕС

Директивата засяга **равното третиране на лицата, независимо от техния расов или етнически произход**. Тази директива обхваща няколко области, включително заетостта.

Директива 2000/78/ЕС

Тази директива засяга **равното третиране в областта на заетостта и професиите** и забранява дискриминацията въз основа на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

На този [линк](#) ще намерите повече информация за тази директива.

Директива 2006/54/ЕС

Тази директива се отнася до **равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите**. Тя също предвижда защита от дискриминация, произтичаща от промяната на пола на дадено лице.

Европейското законодателство **забранява дискриминацията на работното място** въз основа на шест признака:

- Възраст
- Пол
- Увреждане
- Етнически или расов произход
- Вярвания
- Сексуална ориентация

По този начин, европейското законодателство осигурява **защита** по изброените критерии **за всички работещи в Европейския съюз**. Работодателите не трябва да дискриминират, а служителите имат право да не бъдат дискриминирани.

Видове дискриминация според закона

Европейското законодателство изрично забранява следните

4 типа дискриминация:

- ☐ Пряка дискриминация
- ☐ Непряка дискриминация
- ☐ Тормоз
- ☐ Подтикване към дискриминация

Законодателството предоставя защита от преследване за жертви и свидетели на дискриминация.

На следващите слайдове ще научите повече за различните видове.

Пряка дискриминация

Пряката дискриминация възниква, когато работодателят се отнася по-зле с някой, отколкото с друг служител в подобна ситуация, заради някоя от изброените защитени характеристики.

Пример: не сте нает от организация Х, защото сте на възраст над 35 години.



Непряка дискриминация

Непунктата дискриминация възниква, когато дадена практика, процедура или правило, приложими за всички, имат отрицателен ефект върху някои хора. На пръв поглед мерките изглеждат неутрални, но всъщност дискриминират определени хора.

Например: въвежда се правило, което е неблагоприятно за работещите на непълно работно време. Това може косвено да дискриминира жените, защото повечето работещи на непълно работно време са жени.



Тормоз

Тормозът може да бъде под формата на нежелано поведение, тормоз или друго действие, което има за цел или резултат заплашителна, враждебна или унижителна ситуация.

Например: колега разказва обиден виц за хомосексуалността на свой колега, който е хомосексуален.



Подтикване към дискриминация

Инструкцията за дискриминация възниква, когато човек инициира друго лице да дискриминира.

Пример: работодател иска от отдела за човешки ресурси да назначава само християни.



Защита срещу преследване

Законът също така постановява, че жертвите и свидетелите на дискриминация са защитени срещу преследване.

Пример: Служител е уволнен заради подаване на жалба за дискриминация срещу работодателя. Служителят може да оспори това уволнение.



Упражнение

Служител е претърпял тежка трудова злополука. Една от последиците от трудовата злополука е повишената чувствителност към външни дразнители. Като част от реинтеграцията след трудовата злополука ще бъде осигурена адаптирана работа. След няколко години обаче визията на организацията се променя и длъжността на служителя се променя, без да се взема предвид повишената му чувствителност към външни дразнители.

- ☐ Това е пряка дискриминация
- ☐ Това е непряка дискриминация



**Упс... избрахте
неправилния отговор.**

[Кликнете тук, за да
опитате пак.](#)

Поздравления!

Избрахте верния отговор.

В този случай промяната на съдържанието на работата е пример за непряка дискриминация.

Променената визия и всички съответни промени в съдържанието на длъжността трябва да бъдат еднакви за всички. Това обаче има отрицателен ефект върху някои хора.

Това означава, че служителят вече не може да изпълнява работата поради своята повишена чувствителност към външни дразнители.



Упражнение

Има двама кандидати с еднаква квалификация и умения.
Кандидатът мъж е предпочетен пред кандидата жена, която е самотна майка..

- ☐ Това е пряка дискриминация
- ☐ Това е непряка дискриминация

Упс... избрахте
неправилния отговор.

[Кликнете тук, за да
опитате пак.](#)





Поздравления! Избрахте верния отговор.

В случая има пряка дискриминация на основа пол. Кандидатът от женски пол е третиран по различен начин в сходна ситуация (т.е. еднаква квалификация и умения при кандидатстване за работа) въз основа на пола и всички свързани с него предразсъдъци (напр. "работата на кандидата от женски пол ще бъде по-лоша, тъй като трябва да съчетава работата си с полагане на грижи вкъщи").

Упражнение

Прочетете твърдението и изберете верния отговор:

Работодателите в Европа са длъжни да се борят с дискриминацията / дискриминационното поведение на работното място.

☐ Истина

☐ Лъжа



**Упс... избрахте
неправилния отговор.**

[Кликнете тук, за да
опитате пак.](#)

Поздравления! Избрахте верния отговор.

Работодателите в Европа са длъжни да се борят с дискриминацията / дискриминационното поведение на работното място.

Работодателите не трябва да дискриминират, а служителите имат право да не бъдат дискриминирани.



Упражнение

Прочетете твърдението и изберете правилния отговор:

Търси се актриса на възраст над 45 години за реклама на крем против бръчки. Това е пряка дискриминация, основана на възраст

☐ [Истина](#)

☐ [Лъжа](#)

Упс... избрахте
неправилния отговор.

[Кликнете тук, за да
опитате пак.](#)





Поздравления! Избрахте верния отговор.

Направено е пряко разграничение въз основа на възрастта. Това обаче не е пример за дискриминация, защото това разграничение е оправдано. Да се рекламира крем против бръчки с млада актриса е по-малко достоверно.



**СТЕРЕОТИПИ, ПРЕДРАЗСЪДЪЦИ
И ДИСКРИМИНАЦИЯ**

Кликнете тук , за да гледате видеоклип
за стереотипите, предразсъдъците
и дискриминацията

Упражнение

Прочетете трите твърдения за Мохамед и кликнете върху правилната комбинация:

Мохамед е мъж от марокански произход и напоследък не успява да изпълни уговорките, направени с неговата мениджърка.

1. Мъжете от марокански произход трудно приемат жените да са на ръководна позиция.
2. Възможно е Мохамед да не е бил попитан защо не успява да се справи с определени задължения и какво може да се направи, за да се промени това.
3. Мохамед винаги ще се бори с авторитета на жените и няма да се промени, дори и да говорим с него за това.

☐ 1 = Предразсъдъци, 2 = Стереотипи, 3 = Дискриминация

☐ 1 = Дискриминация, 2 = Стереотип, 3 = Предразсъдъци

☐ 1 = Стереотип, 2 = Дискриминация, 3 = Предразсъдъци



Упс... избрахте
неправилния отговор.

[Кликнете тук, за
да опитате пак.](#)

Поздравления! Избрахте верния отговор.

- **Стереотипът** е широко разпространен възглед за група хора. Той се основава на (формална) черта, която често може да отговаря на реалността. Напр. предположението, че всички марокански мъже не могат да понасят авторитета на жените.
- **Предразсъдъкът** е мнението на човек, основано на такъв стереотип. Напр. мнението, че Мохамед винаги ще има затруднения да бъде под властта на жени, защото е мъж от марокански произход.
- **Дискриминацията** е неравно или несправедливо отношение към друг въз основа на лични характеристики. Напр. не питате Мохамед какво всъщност се случва, защото той винаги ще изпитва затруднения с авторитета на жените, защото той е мароканец.



Упражнение за размисъл

Историята на Мохамед изглежда ли Ви позната?

Може би във Вашия случай това не е бил мароканец, а служител с увреждания, възрастен работник, служител, говорещ чужд език, служител с различно политическо предпочитание, ...?

Упражнение: Разговаряйте с колега, когото не познавате добре или с който не бихте осъществили спонтанен контакт. Поставете се под микроскопа: имам ли стереотипи и предразсъдъци относно този човек и защо?

Може ли това да доведе до дискриминация?



Знаете ли че...

... 21 март е Международният ден за
премахване на расовата дискриминация

Кликнете [тук](#) , за да гледате видеоклип за този ден