

Борба срещу тормоза – Овластяване на младите жени да общуват и да действат срещу натиск, основан на пола

Най-добри практики за преподаватели
и младежки работници



4
E
Q
U
A
L
I
T
Y



Вижте повече на: 4equality.erasmus.site

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са само на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Изпълнителната агенция за образование и култура (EACEA). Нито Европейският съюз, нито EACEA могат да бъдат държани отговорни за тях.



Co-funded by
the European Union

Какво е „Противостояние на тормоза“?

„Противопоставяне на тормоза“ е обучителна практика, базирана на доказателства, предназначена да помогне на момичетата и младите жени да развият практични, безопасни и гъвкави начини за реагиране на тормоз, дискриминация и натиск, основани на пола, в ежедневни ситуации.

Практиката се фокусира не само върху осъзнаването, но и върху това как да се действа – като се подкрепят младите жени да разпознават вредното поведение, да избират реакции, които им позволяват да се чувстват в безопасност, и да изграждат увереност чрез практика и размисъл.

Подходящ е за млади жени на възраст приблизително 14–29 години и може да се прилага в училища, младежки центрове, професионално обучение, стажове и ранни работни места.



Предизвикателството

Момичетата и младите жени често могат да бъдат подложени на натиск, основан на пола, като например:

- Сексистки забележки и „шеги“
- Да бъдеш прекъсван, отхвърлян или подценяван
- Коментарите са фокусирани върху външния вид, а не върху компетентността
- Натиск за мълчание, за да се избегне конфликт или негативни последици

Тези преживявания често водят до:

- Намалена увереност и участие
- Оттегляне от лидерски позиции или от доминирани от мъже области
- Нормализиране на дискриминацията и самообвиненията

Този практика отговаря на това предизвикателство, като помага на участниците да разпознаят тези ситуации и да репетират реалистични отговори, вместо да мълчат или да се чувстват безсилни.





Основен метод

Като младежки работник, можете да улеснявате момичета и млади жени чрез практика. Участниците придобиват умения, като активно експериментират, размишляват и репетират как да реагират на натиск или тормоз, основан на пола.

В основата на практиката е 5D моделът за интервенция на странични наблюдатели, разработен от Hollaback! и използван в международен мащаб.

5-те D:

1. **Direct/Директно** - Спокойно и ясно справяне с поведението

Пример: „Този коментар не е подходящ.“

2. **Distract/Разсейване** - Прекъсване на ситуацията без конфронтация

Пример: смяна на темата или създаване на отклонение от темата

3. **Delegate/Делегиране** - Търсене на подкрепа от колеги, учители, мениджъри или отдел „Човешки ресурси“

4. **Document/Документиране** - Записване на случилото се (когато е безопасно и етично)

5. **Delay/Забавяне** - предлагане на подкрепа на засегнатото лице след инцидента

Ключов принцип: участниците избират отговора, който им се струва най-безопасен и най-реалистичен.

Тази практика подпомага развитието на:

Лични и социални умения

- Асертивна комуникация
- Определяне на граници
- Емоционална осъзнатост
- Увереност и самостоятелност

Образование и умения на работното място:

- Професионална комуникация
- Навигиране в динамиката на властта
- Съюзничество и екипна работа
- Познаване на механизмите за докладване и подкрепа

Тази практика:

- Оспорва нормализирането на тормоза, основан на пола
- Намалява мълчанието, самообвиненията и изолацията
- Насърчава колективната отговорност и съюзничеството
- Изгражда по-безопасна и по-приобщаваща среда за обучение и работа

Той подкрепя младите жени не само да се справят, но и активно да оформят средата си.

Ръководство стъпка по стъпка за младежки работници

Фаза 1: Създаване на безопасна учебна среда

Цел:

За да се гарантира, че участниците се чувстват сигурни, уважавани и контролират ситуацията, преди да се обсъждат чувствителни теми.

Какво прави младежкият работник:

Младежките работници започват със създаването на подкрепяща групово среда. Поставят се ясни групови споразумения, включително поверителност, уважение към различните преживявания и доброволно участие. На участниците се напомня, че всеки има различни нива на комфорт и че никой не е длъжен да споделя лични преживявания.

Ключов фокус на фасилитацията:

- Нормализирайте колебанието и несигурността
- Наблегнете на безопасността, границите и избора
- Подчертайте, че няма „правилен“ начин за реагиране на тормоз

Фаза 2: Разбиране на натиска, основан на пола

Цел: Да се помогне на участниците да разпознаят тормоза, микроагресията и динамиката на властта в ежедневни контексти.

Какво прави младежкият работник:

Младежките работници представят често срещани форми на натиск, основан на пола, с които се сблъскват в училище, обучение, стажове или работа. Фокусът е върху разбирането на моделите и въздействието, а не върху обвиняването на отделните хора.

Дейности:

Използва се сценарийно обучение, представящо кратки, реалистични ситуации, като например:

- Идеята на едно момиче е несправедливо отхвърлена в групово работа
- Колега коментира външния вид, вместо представянето
- Учител или ръководител многократно прекъсва млада жена

Участниците разсъждават заедно, използвайки насочващи въпроси:

- „Какво се случва в тази ситуация?“
- „Как би могъл да се чувства някой тук?“
- „Защо може да е трудно да се отговори?“

Ключово послание за затвърждаване:

Изпитването на дискомфорт не означава слабост или прекалена реакция.



Фаза 3: Усвояване и практикуване на 5D отговорите

Цел:

Да се изгради увереност и умения чрез репетиции, експериментирание и обучение от връстници.

Какво прави младежкият работник:

Младежките работници представят 5D модела стъпка по стъпка и обясняват, че различните ситуации изискват различни реакции. Безопасността и личният избор винаги са приоритет.

Дейности:

Използват се ролева игра и ръководени репетиции:

- Участниците работят по двойки или в малки групи
- Ролите могат да включват засегнатото лице, страничен наблюдател или поддръжник
- Участниците практикуват различни 5D отговори, използвайки по-ранни сценарии

След всяка ролева игра, младежките работници водят кратка рефлексия:

- „Какво ви се струваше най-безопасно в тази ситуация?“
- „Какво беше по-трудно от очакваното?“
- „Какво бихте могли да опитате следващия път?“

Важна бележка за улесняване:

Има множество валидни отговори. Младежките работници избягват да коригират участниците и вместо това подкрепят ученето чрез размисъл.



Фаза 4: Размисъл и пренасяне в реалния живот

Цел:

Да се помогне на участниците да разпознаят наученото и да го приложат след сесията.

Какво прави младежкият работник:

Младежките работници насочват участниците в свързването на практиката с реални житейски контексти, като например училище, стажове, работа на непълен работен ден или бъдещи работни места.

Дейности:

Груповата рефлексия се фокусира върху:

- Кои стратегии са ми се стрували най-естествени
- Как отговорите могат да се различават в училищна и работна среда
- Към кого участниците могат да се обърнат за подкрепа в реални ситуации

Младежките работници помагат на участниците да определят как тези умения са свързани с професионалната комуникация, увереността и динамиката на работното място.

