



Co-funded by
the European Union

SEKSUALINIS PRIEKABIAVIMAS DARBO VIETOJE

MOKYMO KURSAS JAUNIEMS
DARBUOTOJAMS



<https://saynotogenderdiscrimination.eu>

2023



Co-funded by
the European Union

BENDRADARBIAVIMO PARTNERYSTĖS
PROJEKTAS JAUNIMO SRITYJE

#NOT ME

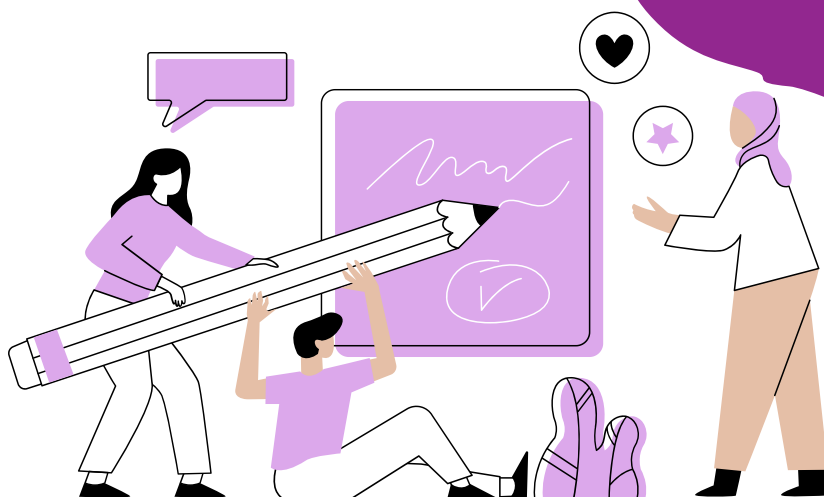
SAY NO TO GENDER BASED DISCRIMINATION, SEXUAL HARASSMENT AND SEXUAL ASSAULT!



DAUGIAU:
saynotogenderdiscrimination.eu

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

TURINYS



0

Įvadas

4

1

**Modulis 1:
Supratimas apie seksualinį
priekabiavimą darbo vietoje**

5

2

**Modulis 2:
Seksualinis ir neseksualinis
priekabiavimas darbo vietoje**

16

3

**Modulis 3:
Seksualinio priekabiavimo
prevencija**

25

4

**Modulis 4:
Seksualinis priekabiavimas
darbo vietoje ir elgesys**

31

5

**Modulis 5:
Pagalba seksualinio
priekabiavimo atveju**

38

Įvadas

Mokymas ir švietimas neabejotinai yra tarp labiausiai paplitusių seksualinio priekabiavimo prevencijos priemonių. Informuotumo apie šį reiškinį ir jo žalingumą didinimas yra būtina sąlyga, kad būtų išvengta priekabiavimo. Ir jei tai jau vyksta, auka/išgyvenęs asmuo turėtų turėti galimybę apginti savo teises, taip pat pašaliniai asmenys žinotų, kaip įsikišti, ir padėtis gali būti ištaisyta greitai, laiku ir be antrinės žalos.

Svarbi kliūtis mažinti seksualinio priekabiavimo darbo vietoje reiškinį yra tai, kad aukos/išgyvenę asmenys, ypač jaunų darbuotojų tarpe, apie tai nepraneša organizacinėms institucijoms. Su reiškiniu susiję dideli tabu ir nesusipratimai. Aukos/išgyvenusieji jaučia kaltę, sahmą, nuolankumą. O dėl darbo aplinkos taip pat yra aiškus galios disbalansas.

Taigi šis kursas skirtas pakeisti požiūrį tarp darbuotojų. Jis skirtas plačiajai auditorijai ir sutelkiamas į 5 prioritetus, kuriuos reikia spręsti. Dalyviai: gaus platesnį supratimą apie seksualinį priekabiavimą, nes jis gali būti darbo vietoje sugebės spręsti priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo situaciją gausite patarimų, kaip išvengti tokios situacijos galės įsikišti į situaciją žinos būdus, kaip padėti aukai/išgyvenusiam arba kur kreiptis į profesionalią pagalbą



MODULIS 1: SUPRATIMAS APIE SEKSUALINĮ PRIEKABAVIMĄ DARBO VIETOJE



[pexels.com](https://www.pexels.com)

Medžiagos ir įranga

- Rašiklis
- Pieštukas
- Spausdinta medžiaga

TRUKMĖ

1 val

Teorinė dalis

Sąvoka „darbo vieta“ reiškia ne tik konkrečią vietą, kurioje atliekamas darbas, pavyzdžiui, biurą ar gamyklą, bet ir vietas, kuriose gali būti vykdomas su darbu susijęs verslas. Tai gali būti, bet tuo neapsiribojant (Bon, Binh, Thanh, Quang, Ngan, Minh, Huyen, Hoang, Van, Nhuanm, 2015):

- Su darbu susijusi socialinė veikla, toks įmonės organizuojamas personalo ar klientų priėmimas ir pan.;
- Konferencijos ir mokymai;
- Oficialios verslo kelionės;
- Verslo patiekalai;
- Darbo pokalbiai telefonu; ir
- Su darbu susijusi komunikacija elektroninėmis priemonėmis.

Seksualinis priekabiavimas yra „bet koks nepageidaujamas seksualinis pažanga, seksualinio palankumo prašymas, seksualinio pobūdžio žodinis ar fizinis elgesys ar gestas arba bet koks kitas seksualinio pobūdžio elgesys, iš kurio galima pagrįstai tikėtis arba kuris gali būti suvokiamas kaip įžeidimas ar pažeminimas kitam asmeniui. Toks priekabiavimas gali būti, bet nebūtinai, tokia forma, kuri trukdo dirbti, yra įdarbinimo sąlyga arba sukuria bauginančią, priešišką ar įžeidžiančią darbo aplinką“ (The World Bank, 2013).



Dažni mitai apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje:

Seksualinis priekabiavimas ne visada yra fizinis, ne visada akivaizdus ir ne visada tiesiai prieš jūsų akis. Žmonės dažnai painiojasi tarp seksualinio priekabiavimo ir seksualinio prievartavimo, o seksualinis priekabiavimas yra daug sunkesnis ir neteisėtas veiksmas. Tačiau kalbant apie seksualinį priekabiavimą, darbo vietoje pasitaiko daug įprastų incidentų, kurie įvardijami kaip šlubas, neatsargus ar kvailas elgesys, nors iš tikrųjų tai yra seksualinio priekabiavimo atvejai, todėl darbuotojai turėtų juos nustatyti ir atvežti. atsakingo asmens arba vadovo ar personalo atstovo dėmesiui.

Atidžiau pažvelgę į seksualinį priekabiavimą darbo vietoje, sudarėme lengvai suprantamą, tačiau išsamų visų bendrų sąvokų, susijusių su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje, sąrašą, įskaitant atpažinimą, prevenciją ir kaip pateikti skundą dėl seksualinio priekabiavimo incidento. Kaip darbdaviui, svarbu, kad jūsų darbuotojai nustatytų seksualinį priekabiavimą darbo vietoje ir praneštų apie jį. Tik tada jų vadovas arba žmogiškųjų išteklių atstovas gali padėti išspręsti problemą ir užkirsti kelią tolesniems incidentams. Šiame tinklaraštyje padedame suprasti skirtumą tarp mitų ir faktų, kai kalbama apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.

1 mitas – seksualinis priekabiavimas yra tik fizinio pobūdžio:

Jis gali būti tiesioginis, netiesioginis, žodinis ir neverbalinis. Kolega, rašantis atvirą turinį apie kitą biuro lentoje, laikomas seksualiniu priekabiavimu. Tai nebūtinai turi būti fizinė. Kitas dažnas subtilus seksualinis elgesys yra: švilpimas, nepageidaujamas komplimentas, netinkamas šmeižimas prieš jus, gestikuliavimas, seksualinio pobūdžio dalykų komentavimas.

2 mitas – viskas gerai, kol nebuvo siekiama pažeminti:

Seksualinis gestikuliavimas ir tiesioginiai ar netiesioginiai komentarai kito atžvilgiu, siekiant šiek tiek pasilinksminti, arba tiesiog draugiškumas tiesiog pokštas vis tiek yra seksualinis priekabiavimas. Taigi, kai nusikaltėlis atsiprašo ir sako, kad nenorėjo to pažeminti, tai nereiškia, kad elgesys buvo gerai!

3 mitas – bet tai buvo tik vienkartinis incidentas, esu tikras, kad tai niekada nepasikartos:

Skirtingai nuo patyčių darbo vietoje, kai pasikartojantis neprotingas elgesys su kitu asmeniu ar grupe, keliantis pavojų sveikatai ir saugai, seksualinis priekabiavimas gali būti vienkartinis atvejis, kai elgesys yra nepageidaujamas, seksualinio pobūdžio ir tokio elgesio, kokį elgtųsi protingas asmuo. mano, kad įžeistų, pažemintų ar įbaugintų asmenį, prie kurio priekabiavama. Taigi, kaip įstatymai apibrėžia seksualinį priekabiavimą, bet kuri auka neturėtų manyti, kad tai įvyko tik vieną kartą, tai yra gerai, ir greičiausiai tai nepasikartos. Visada turėtumėte stengtis pranešti apie tokius incidentus, atkreipdami į tai asmens dėmesį, jei jaučiatės patogiai, arba pranešdami apie tokį elgesį savo vadovui, personalo atstovui ar aukšto rango asmeniui įmonėje, tam, su kuriuo jaučiatės patogiau.

4 mitas – jei nepageidaujamą seksualinio pobūdžio elgesį darbo kolega atlieka ne darbo vietoje, tai nėra seksualinis priekabiavimas darbo vietoje: jei darbuotojas yra ne darbo vietoje ir atlieka su darbu susijusią veiklą, pavyzdžiui, biuro vakarėlyje baras, jei jie netinkamai elgiasi seksualinio pobūdžio būdu ir dėl to kitas įžeidžiamas, žeminamas ar bauginamas, tai laikoma seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje.

5 mitas – nešvankūs komentarai, žymėjimas ar bet koks elgesys socialinėje žiniasklaidoje nėra seksualinis priekabiavimas darbo vietoje, jei tai vyksta ne darbo valandomis: Nepriklausomai nuo paros laiko, jei darbuotojas netinkamose nuotraukose pažymimas kito darbuotojo be sutikimo, arba yra piktakalbis, naudodamas seksualinį priekabiavimą, socialiniuose tinkluose, žinutėmis ar el. paštu aukai ir yra pakankamai susijęs su darbo vieta, toks elgesys laikomas seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje. Atitiktis darbo vietoje kursai apie tinkamą interneto ir socialinės žiniasklaidos naudojimą padeda geriau suprasti, ką daryti ir ko nedaryti, kai kalbama apie internetą, el. paštą ir socialinę žiniasklaidą.

6 mitas – Seksualinis priekabiavimas nutinka tik moterims: vyrai ir moterys taip pat gali būti aukos ir nusikaltėliai. Daugiau skaitykite čia. Seksualinis priekabiavimas pasitaiko visų lyčių atstovams ir gali būti nuo vyro iki moters, nuo vyro iki vyro, nuo moters iki moters arba nuo moters iki vyro.

Mitas Nr. 7 – nepagrįsta psichikos būseną yra pateisinama: netinkamas elgesys, kai esate girtas, patiriamas spaudimas arba pyksta, negali būti naudojamas kaip pasiteisinimas seksualinio priekabiavimo atvejams ir nereikalaujama teismų!

Seksualinis priekabiavimas darbo vietose daugėja, todėl ne tik darbuotojams, bet ir verslui apskritai gresia didžiulė rizika.

Organizacija, turinti patikimą darbo vietos atitiktis sistemą, gali įrodyti, kad ėmėsi visų pagrįstų veiksmų, kad apmokyti ir skleisti politiką, ir kad toks mokymas ir politika buvo perskaityti ir suprasta įvado metu ir nuolat po to. Tokios organizacijos taip pat apmoko savo vadovą ir vadovus, kaip nustatyti, pranešti ir išspręsti su patyčiomis, priekabiavimu ir diskriminacija susijusius klausimus.



Veiklos rūšis ir trumpas veiklos aprašymas

Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje: Europa

Rebecca McDonald grįžo į savo biurą Leverkusen, Vokietijoje, vis dar supykusi po susitikimo su Bertina Knies žmogiškųjų išteklių skyriuje. Rebecca pateikė atvirą ir uždarą skundą dėl seksualinio priekabiavimo, kurį aiškiai patvirtino ir įmonės politika, ir įstatymas, o Frau Knies ne tik atsisakė nieko daryti, bet ir nelabai mandagiai užsiminė, kad dėl viso to kalta Rebeka. Kitas žingsnis tikriausiai būtų kreiptis į žmogiškųjų išteklių skyrių Detroite, nes vokiečiai aiškiai nesuprato, kaip viskas turėtų veikti šiuolaikinėje visuomenėje.

Rebecca užaugo Flinte, Mičigano valstijoje, kur jos tėvas buvo „General Motors“ prižiūrėtojas. Būdama pirmosios kartos koledžo studentė, Rebecca gavo stipendiją iš Mičigano universiteto, kur įgijo mechanikos inžinerijos specialybę, o vėliau išvyko dirbti į vieną didžiausių automobilių kompanijų projektavimo inžinieriumi.

Nors moterų projektuotojų automobilių versle buvo nedidelė mažuma, jų buvo pakankamai, kad Rebecca nesijaustų netinkama.

Kai ji buvo studentė, ji lankė pamokas, kuriose apžvelgė istoriją ir teisinius klausimus, susijusius su moterų pažanga tose, kurios istoriškai buvo vyriškos profesijos, ir džiaugėsi, kad įmonė yra jautri moterų poreikiams ir kad seksualinis priekabiavimas nėra problema.

Po penkerių metų Detroite jai buvo suteikta galimybė dirbti bendroje įmonėje su Opa GmbH, jos įmonės dukterine įmone Vokietijoje. Naujos pareigos būtų paaukštinimas, darbas su vokiečių ir amerikiečių inžinierių komanda, kurianti naują sportinį automobilį. Galimybė buvo ypač patraukli, nes ji svarstė galimybę pakeisti karjerą į vadovybę, pasinaudodama įmonės politika, mokėti už MBA inžinieriams, kurie, jos manymu, gali būti veiksmingi techniniai vadovai. Programa buvo labai konkurencinga, o dvejų metų tarptautinė patirtis žymiai pagerintų jos galimybes, ypač atsižvelgiant į didėjančią tarptautinių susijungimų skaičių automobilių pramonėje ir poreikį dirbti su tarptautiniais partneriais. Be to, ji niekada nebuvo buvusi už JAV ribų, išskyrus apsilankymus įmonės gamyklose Ontarijuje.

Gyvenimas Vokietijoje buvo įtemptas. Nors visi darbe kalbėjo angliškai, buvo sunku susidoroti su nedidelėmis kasdienio gyvenimo problemomis, nes parduotuvių parduėjai, santechnikai ir dauguma kitų žmonių, su kuriais ji bendravo, mažai kalbėjo angliškai, o ji nekalbėjo vokiškai. Kaimynai ir kiti žmonės, su kuriais ji bendravo, dažnai atrodė nemandagūs, o gyvenimas buvo reguliuojamas taisyklių, kurių ji nežinojo. Pavyzdžiui, vienas iš kaimynų ją barė (labai prastai anglų kalba) pirmą savaitę dėl to, kaip ji išnešė šiukšles – buvo reikalaujama atskirti stiklą, popierių ir skardines ir išmesti atskirai. Už CNN ribų televizijoje buvo mažai anglų kalbos, buvo tik vienas angliškas laikraštis, o knygynuose buvo labai ribotas anglų kalbos pasirinkimas. Laimei, dauguma kelio ženklų buvo simbolių pavidalo, tad bent jau važiuoti buvo galima.

Kitas įtemptas gyvenimo Vokietijoje aspektas buvo pagarbos kuklumui trūkumas. Parkuose žmonės deginosi nuogi; televizijos ir spaudos reklamose taip pat buvo rodomos nuogybės. Blogiausia, nes tai paveikė jos darbo aplinką, buvo tai, kad skirtingai nei JAV, bendradarbiai darbe puikavosi nuogų moterų nuotraukomis – tai buvo tarsi grįžimas į senus blogus šeštojo dešimtmečio laikus, kai moterys negalėjo patekti į vyrų darbo vietas. laikomi seksualiniais objektais.

Problema buvo ne ta, kad jos bendradarbiai dėjo nuogas nuotraukas, o tai, kad jie atsinešė nepriimtina medžiagą ir perskaitė ją priešais ją. Populiariausio laikraščio „Bild“ pirmame puslapyje kasdien buvo nuogos moters nuotrauka (o viduje tikriausiai dar blogiau). Kiti laikraščiai nebuvo geresni; vienas ar jos kolegos netgi pakomentavo, kad jis mieliau skaitė „Express“, nes nuogos nuotraukos buvo su vietinėmis merginomis. Paskutinis lašas užkliuvo tada, kai ji nuėjo į savo vadovo kabinetą susitikti ir ant jo stalo pamatė žurnalo „Der Spiegel“ kopiją, kurios viršelyje buvo pavaizduotas prancūziškas paveikslas, kuriame vaizduojama vėliava mojuojanti moteris. Tuo metu ji susitarė su žmogiškųjų išteklių skyriumi, kad oficialiai pasiskųstų dėl darbo įžeidžiančio darbo aplinkoje.

Susitikime su Bertina Knies žmogiškųjų išteklių skyriuje Rebecca citavo Amerikos bendrovės politiką dėl seksualinio priekabiavimo (pateikta žemiau). Ji nurodė, kad aiškiai draudžiami „plakatai, animaciniai filmai, paveikslėliai ar piešiniai“, kurie „trukdo asmens darbui arba sukuria bauginančią, priešišką ar įžeidžiančią darbo aplinką“. Jos nuomone, buvimas tokiomis nuotraukomis, kaip Bild ar Der Spiegel, aiškiai atitiko seksualinio priekabiavimo apibrėžimą.



Rebekos nelaimei, Bertina visiškai nepalaikė. Ji pabrėžė, kad Vokietijoje nepageidaujami seksualiniai veiksmai ar malonių prašymai yra aiškiai nepriimtini, tačiau Rebecca neturėtų tikėtis, kad vokiečiai patenkins jos puritoniškus pakabinimus. „Bild“, kurį Bertina asmeniškai apgailestavo dėl dešinėsios krikščioniškos politikos, vis dėlto buvo populiariausias Vokietijos laikraštis ir, kaip pastebėjo Rebecca, jo konkurentai taip pat demonstravo nuogumą. Paveikslas ant „Der Spiegel“ viršelio buvo vienas geriausiai žinomų laisvės simbolių pasaulyje; niekas nieko išmanantis apie meną negalėjo jo laikyti nepadoriu. Ir iš esmės vokiečiai nemanė, kad nuogumas yra įžeidžiantis, ir kol niekas neprašė Rebekos daryti nieko, kas jai atrodė nepriimtina, ji neturėtų bandyti primesti savo vertybių kitiems. Pavyzdžiui, Turkijos darbuotojai kartais prieštaravo darbui su moterimis, kurios nedėvi galvos apdangalų arba dėvi trumpas rankoves; savo religinių apribojimų taikymas tiems, kurie jų nesilaikė, būtų minties ir religijos laisvės pažeidimas. Rebekos prašymas nesiskyrė nuo reikalavimo, kad moterys nešiotų skareles, kad neižleistų islamo imigrantų. Kaip imigrantė į Vokietiją, Rebecca galėjo rengtis taip, kaip jai patinka, tačiau neturėtų tikėtis, kad vokiečiai pritaikys jos senamadiškas vertybes.

Akivaizdu, kad nebuvo prasmės nagrinėti problemos su žmogiškųjų išteklių skyriumi Leverkusen. Lygiai taip pat aišku, kad Amerikos teismai jau seniai nusprendė, kad nuogybių vaizdavimas darbo vietoje (ar bet kurioje kitoje vietoje už namų ribų) yra nepriimtinas. Kitas žingsnis būtų kreipimasis į Detroito žmogiškųjų išteklių skyrių.

Tačiau prieš tai darydama Rebeka turėjo apsvarstyti ir sėkmės galimybes, ir galimą poveikį jos atečiai.



[pexels.com](https://www.pexels.com)

Ištraukos iš įmonės seksualinio priekabiavimo politikos:

Seksualinis priekabiavimas yra netinkamo elgesio forma, pažeidžianti darbo santykių vientisumą. Visi darbuotojai turi teisę dirbti aplinkoje, kurioje nėra jokios diskriminacijos ir elgesio, kuris gali būti laikomas priekabiaujančiu, verčiančiu ar trikdančiu, įskaitant seksualinį priekabiavimą. Kiekvienas, kuris užsiima priekabiavimu, bus baudžiamas nuo įspėjimo iki nutraukimo.

Seksualinis priekabiavimas apibrėžiamas kaip bet koks nepageidaujamas fizinis, žodinis ar vizualinis seksualinis pažanga, seksualinės paslaugos prašymai ir kitas seksualinės orientacijos elgesys, kuris yra įžeidžiantis arba nepriimtinas gavėją, įskaitant, bet tuo neapsiribojant: epitetus, menkinančius ar dviprasmiškus komentarus, šmeižtus arba gestai ir įžeidžiantys plakatai, animaciniai filmai, paveikslėliai ar piešiniai.

Kada elgesys yra nepageidaujamas ar priekabus? Nepageidaujamas seksualinis pažanga (žodinis ar fizinis), pagalbos prašymai ir kitoks žodinis ar fizinis seksualinio pobūdžio elgesys yra seksualinis priekabiavimas, kai:

pasidavimas tokiame elgesiui yra tiesioginė arba numanoma įdarbinimo sąlyga arba sąlyga (pvz., paaukštinimas, mokymas, laiko skaičiavimas ar viršvalandžių užduotys)

kaltinimas ar atmetimas yra naudojamas kaip pagrindas priimant sprendimus dėl darbo (įdarbinimo, paaukštinimo, atleidimo).

elgesys turi tikslą arba poveikį trukdyti asmens darbui arba sukurti bauginančią, priešišką ar įžeidžiančią darbo aplinką.



pexels.com

Klausimai diskusijai

1. Ar JAV darbo aplinkoje skaitymas laikraštį ar žurnalą su nuogų nuotraukomis viršelyje būtų seksualinis priekabiavimas?
2. Jei taip, ar tai būtų seksualinis priekabiavimas Vokietijoje dirbant toje pačioje įmonėje? Kodėl ar kodėl ne?
3. Frau Knies teigia, kad Rebeccos prašymas uždrausti vokiečiams skaityti ją įžeidžiančius laikraščius nesiskiria nuo draudimo vokiečiams rengtis taip, kad būtų įžeidžiami gamykloje dirbantys islamo imigrantai. Ar tai pagrįstas argumentas? Kodėl ar kodėl ne?
4. Ką turėtų daryti Rebeka?
5. Ką Rebekos įmonė turėjo padaryti, kad išvengtų šios problemos?



Vertinimo metodas

Individualus vertinimas 10 balų skalėje

Paprašykite mokinių įvertinti savo mokymo rezultatus 10 balų skaleje

Suprantu, ką reiškia darbo vieta

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Gebu apibrėžti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje ir suprasti tokio elgesio motyvus

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Sugebu susidoroti su mitais apie seksualinį priekabiavimą

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Ištekliai gilesniam supratimui

- Human Resources Professionals Association (HRPA). (2020). Doing Our Duty Preventing Sexual Harassment In The Workplace. <https://hrpa.s3.amazonaws.com/uploads/2020/10/Doing-Our-Duty.pdf>
- Equality and Human Rights Commission. (2020). Preventing sexual harassment at work: a guide for employers. <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/preventing-sexual-harassment-work-guide-employers>
- Learning Network. (2015). Sexual and Gender-Based Harassment. Newsletter Issue 13, June 2015. Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/issuebased_newsletters/issue-13/index.html
- Diversity Council Australia. (2019). Myth Busting Sexual Harassment at Work, Sydney, Diversity Council Australia, 2019. <https://www.dca.org.au/research/project/myth-busting-sexual-harassment-work>
- Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch, Conditions of Work and Equality Department International Labour Office (ILO). (2019). Sexual harassment in the world of work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf



MODULIS 2: SEKSUALINIS IR NESEKSUALINIS PRIEKABIAVIMAS DARBO VIETOJE



Medžiagos ir įranga

- Rašikliai
- Pieštukai
- Spausdinta medžiaga

TRUKMĖ

1 val

Teorinė dalis

Dažniausias priekabiavimo darbo vietoje tipas yra seksualinis priekabiavimas. Tačiau yra ir kitų rūšių priekabiavimo darbo vietoje, pagrįstų darbuotojo ypatybėmis, tokiomis kaip jo spalva, lytis, amžius, negalia, rasė, religija, nėštumo statusas ir kt. Šios priekabiavimo formos gali tapti neteisėtos, kai sukuria priešišumą darbo aplinka, dėl kurios aukai sunku atlikti savo darbą.

Neseksualinis priekabiavimas apima bet kokį elgesį, veiksma ar komentarą, kuris baugina, įžeidžia, diskriminuoja arba kelia grėsmę ir verčia darbo aplinką tapti priešiška.



Kai kurie neseksualinio priekabiavimo darbo vietoje pavyzdžiai:

- Rasistinio slengo, frazių ar slapyvardžių naudojimas.
- Neigiamai komentuojama individo etnines savybes ar odos spalvą.
- Įžeidžiančių juokelių ar pastabų apie religines, etnines ar rasines savybes pasakojimas.
- Įžeidžiantis kalbėjimas apie neigiamus rasinius, etninius ar religinius stereotipus.
- Įžeidžiantys gestai tam tikrai etninei ar religinei grupei.
- Rodomi rasistiniai piešiniai arba plakatai, kurie gali įžeisti tam tikrą grupę.
- Dėvėti drabužius, kurie gali įžeisti tam tikrą grupę.
- Pasityčiojimas iš kažkieno religinių įsitikinimų arba bandymas juos paversti tam tikra religine ideologija.
- Netinkamų komentarų teikimas vyresniam ar jaunesniam darbuotojui dėl jo amžiaus.
- Netinkamų vaizdų, vaizdo įrašų, el. laiškų, laiškų ar pastabų bendrinimas, siekiant iš ko nors tyčiotis.
- Įžeidžiančių pastabų ar komentarų teikimas asmens psichinei ir fizinei negaliai.
- Žodinis piktnaudžiavimas, įžeidinėjimai ir pravardžiavimas.
- Šmeižimas ar kenkimas kito asmens reputacijai paskalomis ir gandais.
- Įžeidžiantys, grasinantys, įžeidžiantys, bandantys priversti, pažeminti ar įbauginti užrašai, žinutės ar skambučiai.
- Šaukimas ir agresyvus elgesys.
- Spaudimas asmeniui dalyvauti politinėse ar religinėse grupių diskusijose.
- Priešiškumas demonstruojamas per nuolatinį nedraugišką kontaktą arba atskirtį.
- Pakartotinai izoliuoja, ignoruoja ar atstumia ką nors.

Tai tik keli pavyzdžiai, bet ne seksualinio priekabiavimo formos jais neapsiriboja.



Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje pavyzdžiai:

Seksualinis priekabiavimas yra specifinis priekabiavimo tipas ir susijęs su nepageidaujamu seksualiniu elgesiu, vykstančiu profesinėje aplinkoje, dėl kurio asmuo jaučiasi nepatogiai, išsigandęs ar pažeminamas. Nepageidaujami seksualiniai komentarai, nepageidaujami prisilietimai, nepageidaujami pažanga ir kiti panašūs netinkamo elgesio tipai dėl aukos lyties, lyties ar seksualinės orientacijos yra seksualinis priekabiavimas. Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje nebūtinai turi būti nukreiptas į konkretų asmenį, taip pat svarbūs bendri komentarai ir veiksmai, dėl kurių aplinka jaučiasi nesaugi ar toksiška.

Štai keletas konkrečių seksualinio priekabiavimo darbo vietoje pavyzdžių:

Žodinio seksualinio priekabiavimo pavyzdžiai:

- Netinkami juokeliai ar seksualinio pobūdžio komentarai.
- Pasakoti anekdotus ar dalintis istorijomis apie seksualinius išgyvenimus – net jei tai nėra nukreipta į ką nors, o daroma jo akivaizdoje ir sukelia diskomfortą.
- Įžeidžiantys komentarai ar pastabos apie kieno nors lytinę tapatybę ar seksualinę orientaciją arba teiraujamasi apie kieno nors seksualinę orientaciją.
- Seksualinių komentarų apie darbuotojo kūną, drabužius ar išvaizdą teikimas.
- Nepageidaujami seksualiniai pažangos ar pasiūlymai
- Pakartotinai prašo pasimatymų, nepaisant to, kad buvo atsisakyta arba prašo seksualinės paslaugos.
- Užduoda įkyrius seksualinius klausimus.
- Skleisti seksualinio pobūdžio gandus.



Vaizdinio seksualinio priekabiavimo pavyzdžiai:

Nepageidaujamų dviprasmiškų ar nešvankių el. laiškų, laiškų ar kitokių pranešimų siuntimas arba bendrinimas. seksualinio pobūdžio vaizdai aplink darbo vietą.

Seksualinio pobūdžio plakatų, vaizdų, vaizdo įrašų ar ekrano užsklandų rodymas.

Bendrinti atvirą turinį, pvz., pornografiją.

Aiškių ar netinkamų pranešimų siuntimas.

Fizinio seksualinio priekabiavimo pavyzdžiai:

Nesutariamas fizinis kontaktas, kaip netinkamas ir įtaigus asmens kūno ir (arba) drabužių lietimas, bučiavimas, trynimasis ar glamonėjimas.

Seksualiai dviprasmiškas žvilgsnis į kieno nors kūną.

Sekdami juos šalia arba skirdami pernelyg didelį dėmesį.

Seksualiai įžeidžiančių gestų, pastabų ar veido išraiškų darymas.

Kas nors tyčiojasi, šaukia ar švilpia.



Veiklos rūšis ir trumpas veiklos aprašymas

Kūrybinis rašymas

Mokytojas suskirsto dalyvius į 3 grupes ir kiekvienai grupei pateikia po vieną scenarijų.

Užduotis kiekvienai grupei: perskaitykite savo scenarijų, atpažinkite, ar tai seksualinis ar neseksualinis priekabiavimas, ir perrašykite jį į priešingą versiją.

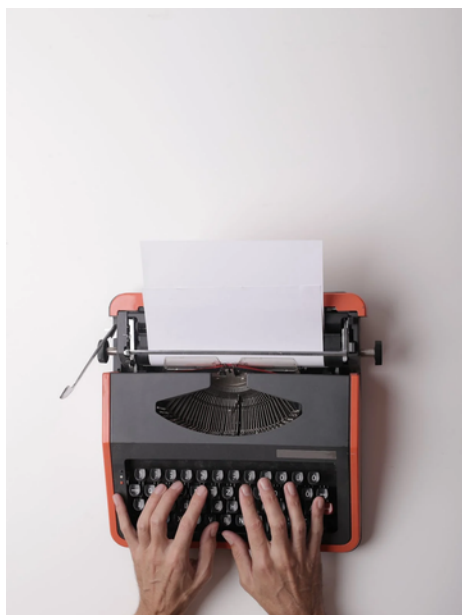
1 scenarijus: vyras darbuotojas kolegai vyrui, kai jis įeina į atviro plano biurą, pilną bendradarbių: „Paglosto sėdmenis ir sako: „Gražus, didelis vaikinai, verta palaikyti formą, ei!“

2 scenarijus: Moteris darbuotoja kitai moteriai, kuri, kaip žinoma, yra artima bendradarbė ir draugė: „Man patinka tavo apranga, gražiai atrodo, iš kur ją gavai?“

3 scenarijus: Moteris vadovė naujam darbuotojui vyrui apie būsimą veiklos vertinimą: „Kaip jei po darbo eitume išgerti į barą, esantį pakeliui, aptarti jūsų veiklą per pastaruosius porą mėnesių. Tu padarei gerai ir manau, kad turėtume švęsti, jei žinai, ką turiu galvoje?“

Scenarijai pritaikyti po:

<https://www.sentrient.com.au/blog/the-difference-between-a-compliment-and-sexual-harassment>



Klausimai diskusijai

1. Ar jūsų scenarijuje tai buvo draugiškas pokalbis ar seksualinis priekabiavimas? Kodėl?
2. Ar buvo sunku perrašyti scenarijų?
3. Kaip seksualinio priekabiavimo auka turėtų elgtis realiame gyvenime



Vertinimo metodas

Individualus vertinimas 10 balų skalėje

Paprašykite mokinių įvertinti savo mokymo rezultatus 10 balų skalėje

Suprantu skirtumą tarp seksualinio ir neseksualinio priekabiavimo

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Gebu atpažinti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Sugebu susidoroti su seksualiniu priekabiavimu

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



pexels.com

Ištekliai gilesniam supratimui

- Boland, M. L. (2005). Sexual harassment in the workplace. Naperville: Illinois.
- Mishra, V., & Davison, H. (2020). Sexual harassment training: A need to consider cultural differences. Industrial and Organizational Psychology, 13(2), 163-167.
- Smith, M. D. (2020). Contemporary World Issues: Sexual Harassment, Santa Barbara: California.
- UN WOMEN. (2019). What will take? Promoting cultural change to end sexual harassment: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Discussion-paper-What-will-it-take-Promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Discussion-paper-What-will-it-take-Promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf)
- <https://swartz-legal.com/examples-of-sexual-and-non-sexual-harassment/>
- <https://www.talk-law.com/sexual-vs-non-sexual-harassment-at-work/>
- <https://www.sentrient.com.au/blog/the-difference-between-a-compliment-and-sexual-harassment>
- <https://walkerlawsd.com/10-examples-of-sexual-harassment-that-you-didnt-realize-were-sexual-harassment/>
- <https://klinglerlaw.com/faq/compliment-sexual-harassment/>



MODULIS 3: SEKSUALINIO PRIEKIABIAVIMO PREVENCIJA



[pexels.com](https://www.pexels.com)

Medžiagos ir įranga

- Pakankamai erdvės,
- Scena
- Medžiagos vaidinimui

Trukmė

1 val

Teorinė Dalis

Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas, įžeidžiantis seksualinio pobūdžio elgesys, nukreiptas į konkretų asmenį. Tokio elgesio tikslas arba poveikis yra pakenkti asmens orumui, visų pirma sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Seksualinis priekabiavimas gali būti žodinis, rašytinis arba fizinis.

Lygių galimybių įstatymas reikalauja, kad darbdaviai užtikrintų, kad darbuotojai nebūtų seksualiai priekabijami.

Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje gali būti kūno aptarimas, seksualinių nuotraukų, pokštų, žinučių ar laiškų siuntimas, nešvankūs žvilgsniai, garsų kūrimas su aliuzija į seksualinį veiksma, nepadorūs gestai, švilpimas, tariamai netyčinis arba visai nepaslėptas įvairių asmens dalių prisilietimas. kūną, pavyzdžiui, kojas, sėdmenis, krūtinę, liemenį.

Pavyzdžių sąrašas nėra galutinis, nes situacijos įvertinimas priklauso nuo kiekvieno žmogaus individualiai. Pagrindinis aspektas, skiriantis priekabiavimą nuo flirto, yra jo nepageidaujumas jį patiriančiam asmeniui. Tie patys veiksmai vienam gali kelti nerimą, o kitam atrodyti nereikšmingi, todėl seksualinio priekabiavimo samprata tarp šių žmonių taip pat skirsis.



Veiklos rūšis ir trumpas veiklos aprašymas

Kūrybinė drama

1. Mokytojas paprašo dalyvių susėsti į ratą.
2. Užduotis dalyviams: sukurti istoriją seksualinio priekabiavimo darbo vietoje tema, kur kiekvienas dalyvis pasako po vieną žodį, logiškai susijusį su prieš tai ištartais žodžiais. Mokytojas gali rašyti žodžius arba prisiminti juos visus.

Kai visi dalyviai pasakė savo žodžius ir ratas baigiasi, mokytojas pakartojo dalyvių sukurtą istoriją.
3. Mokytojas dalyvius suskirstė į grupes nuo 4 iki 6 dalyvių. Kiekviena grupė turi atlikti šią istoriją ir sugalvoti pabaigą, atspindinčią seminaro temą: seksualinio priekabiavimo prevencija.
4. Dalyviai balsuoja už geriausią pasirodymą
5. Diskusijos



Klausimai diskusijoms

1. Kokia priekabiavimo forma buvo šioje istorijoje?
2. Ar visos prevencijos priemonės pasiekia savo tikslą?
3. Kuri prevencinė priemonė buvo tinkamiausia?
4. Kokias dar prevencines priemones būtų galima taikyti šioje situacijoje?



[pexels.com](https://www.pexels.com)

Vertinimo metodas

Individualus vertinimas 10 balų skalėje

Paprašykite mokinių įvertinti savo mokymo rezultatus 10 balų skalėje:

Suprantu skirtumą tarp seksualinio ir neseksualinio priekabiavimo

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Gebu atpažinti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Gebu naudoti prevencines priemones darbo vietoje

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

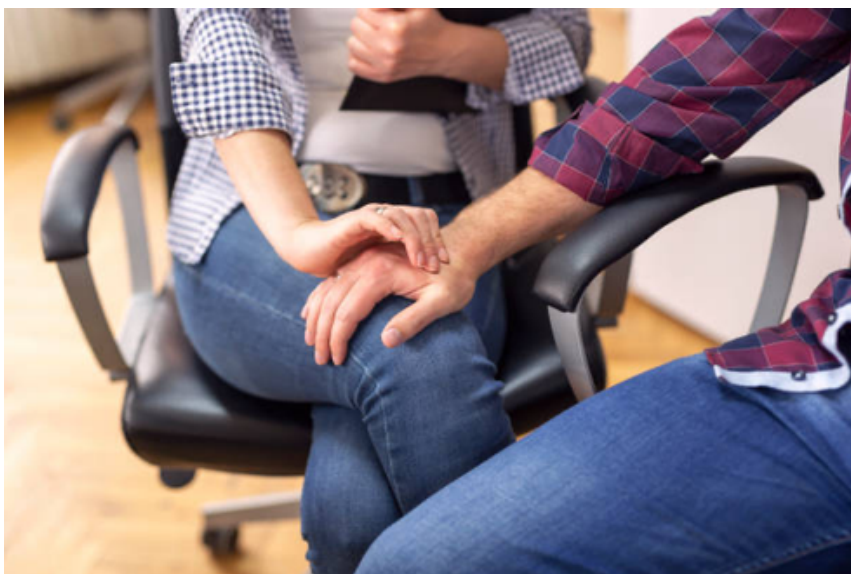


Ištekliai gilesniam supratimui

- <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/equal-opportunities.html>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10940>
- <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2015/11/metodines-rekomendacijos-del-seksualinio-priekabiavimo-ir-priekabiavimo-del-lyties-bei-nurodymo-diskriminuoti-prevencijos.pdf>
- European Commission, "Diversity within small and medium-sized enterprises: best practices and approaches for moving ahead", Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015
- European Social Partners ETUC, BusinessEurope, CEEP and UEAPME, "A Toolkit for Gender Equality in Practice: 100 initiatives by social partners and in the workplace across Europe", Employers Resource Center



MODULIS 4: SEKSUALINIS PRIEKABIAVIMAS DARBO VIETOJE IR ELGESYS



[pexels.com](https://www.pexels.com)

Medžiagos ir įranga

- Rašikliai
- Vaidmenų žaidimo scenarijus
- Erdvė judėti

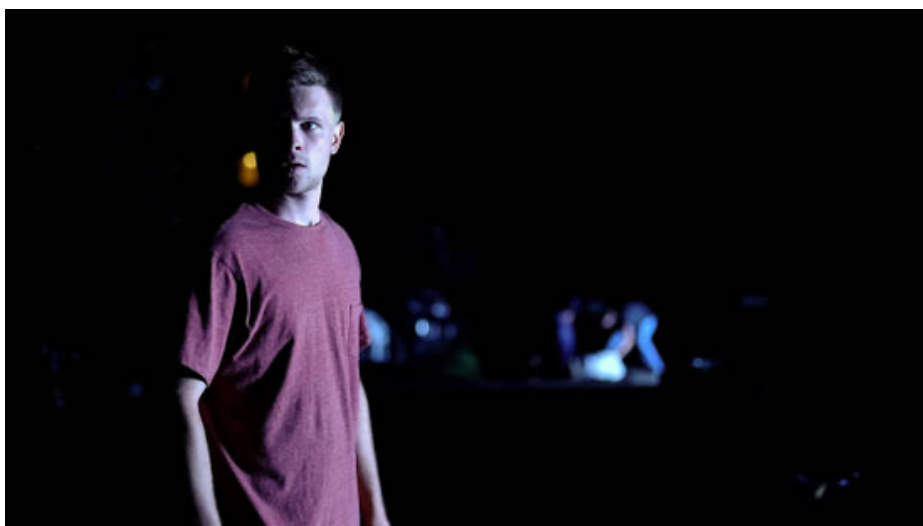
Trukmė

1 val

Teorinė dalis

Kaip reaguoti matant seksualinį priekabiavimą.

Kaip stebėtojas arba priekabiavimo liudytojas, galite atlikti esminį vaidmenį palaikydami asmenį, prieš kurį priekabiaujama. Yra daugybė būdų, kaip galime reaguoti į situaciją. Kaip stebėtojai, mes turime galią ką nors pakeisti.



pexels.com

Jei matote situaciją, kuri, jūsų manymu, gali būti seksualinis priekabiavimas, apsvarstykite galimybę nedelsiant įsikišti, kad palaikytumėte asmenį, prie kurio priekabiaujama.

1. Tiesioginis: jei manote, kad tiesiogiai kreiptis į priekabiavimą yra saugu ir gali būti veiksminga, galite susidurti su priekabiautoju ir išaiškinti jo elgesį tuo metu. Leiskite jiems suprasti, kad jūsų elgesys yra netinkamas, bauginantis ar priešiškas, ir paprašykite jų sustoti. Toks požiūris gali paaštrinti situaciją, todėl pagalvokite, ar jūs ir asmuo, prie kurio priekabiaujama, esate saugūs ir ar manote, kad priekabiaujamas asmuo nori, kad kažkas pasikalbėtų.

2. Atitraukti dėmesį: galite sustabdyti incidentą tiesiog jį nutraukdami. Užuoat sutelkus dėmesį į agresorių ar veiksmą, ši subtilesnė intervencija leidžia sudominti asmenį, į kurį taikosi, nukreipiant dėmesį – užduoti klausimą, pradėti nesusijusį pokalbį, fiziškai nutraukti incidentą arba rasti priežastį iškviesti asmenį iš tos erdvės. .

3. Įgalioti: suraskite tinkamą trečiąją šalį, kuri galėtų įsikišti, pvz., prižiūrėtoją, žmogiškųjų išteklių pareigūną, apsaugos pareigūną ar kitą kolegą.

4. Vėlavimas: jei šiuo metu negalite arba nuspręsite nesikišti, vis tiek galite palaikyti asmenį, prie kurio buvo priekabiaujama, susisiekę su juo vėliau. Galite pasiūlyti pripažinimą ir empatiją bei paklausti, ar jiems reikia papildomos paramos, išteklių ar įvykio dokumentų. Taip pat vėliau galite susidurti su priekabiautoju ir pranešti, kad jo elgesys jums atrodo netinkamas.

5. Dokumentuokite: atsižvelgiant į aplinkybes ir tai, ar kitos intervencijos yra skubesnės, gali būti naudingiausia dokumentuoti tai, ką matote. Jei galite įrašyti įvykį arba užsirašyti išsamią informaciją, būtinai susisiekite su tiksliniu asmeniu ir paklauskite, ką jis norėtų daryti su dokumentais; nesidalykite ja be jų sutikimo.



Veiklos rūšis ir trumpas veiklos aprašymas

Vaidmenų žaidimas

Sukurkite grupes po 5 žmones.

Kiekvienai grupei pateikiamas scenarijus ir jie turės apie 15 minučių pasiruošti scenarijaus žaidimui.

Scenarijus yra toks:

Džeinė, Markas ir Lionelis dirba toje pačioje įmonėje, tame pačiame skyriuje. Jie netgi dalijasi tuo pačiu biuro kambariu. Džeinės stalas yra priešais Marką ir Lionelį. Paprastai jie visi puikiai sutaria daugeliu dienų, iš tikrųjų Džeinė jaučiasi pakankamai patogiai pasakodama apie savo asmeninį gyvenimą kitiems dviems. Tačiau pastarosiomis savaitėmis abu vyrai pradėjo juokauti apie Džeinės požiūrį į pasimatymus (ji pasakojo vaikinams, kad neseniai susitikinėjo su keliais vaikiniais), juoktis ir šaipytis. Kai kuriomis dienomis jie net vadina ją vardais ir mini, kokia ji „apšnekuolė“, kai tuo pačiu metu išeina su daugiau nei vienu vaikinu.

Džeinė stengėsi į tai nekreipti dėmesio, net jei pokštai jai kelia nepatogumų: ji jaučiasi nesmagiai ir nori, kad jie nustotų taip elgtis, tačiau bijo kalbėtis su savo viršininku, nes neturi jokių įrodymų.

Tame pačiame biure yra kitas darbuotojas: Carl. Jis jau kelias savaites tyliai stebėjo šį elgesį, galvodamas, ką daryti ir kaip padėti.

Užduotis:

Kiekviena grupė suvaidina visą scenarijų, tačiau pabaiga kiekvienam bus skirtinga: kiekviena grupė nuspręs, kaip Karlas gali reaguoti į situaciją, kad nebūtų pašalinis. Į scenarijų galima įterpti daugiau simbolių (kiti darbuotojai, viršininkas, valdžios institucijos...).

Scenarijaus pabaigoje galite parašyti šiuos klausimus, kad vadovautumėte grupėms:

Ar manote, kad Carlas turėtų įsikišti?

Ką Carl gali padaryti, kad praneštų apie tokį elgesį? Su kuo jis turėtų kalbėtis?

Kaip galima išspręsti situaciją?

Klausimai diskusijoms

1. Ar buvo lengva atlikti savo vaidmenį?

2. Ar buvo sunku rasti sprendimą?

3. Kuri grupė, jūsų nuomone, rado tinkamiausią sprendimą?

4. Kaip jaustumėtės, jei būtumėte Karlas?



[pexels.com](https://www.pexels.com)

Vertinimo metodas

Individualus vertinimas 10 balų skalėje

Paprašykite mokinių įvertinti savo mokymo rezultatus 10 balų skalėje

1. Man aišku, ką daryti ir kaip reaguoti, kai pamačiau priekabiavimą ar diskriminaciją

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Jaučiuosi laisvai pranešdamas apie seksualinį priekabiavimą

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Žinau, su kuo pasikalbėti matydamas seksualinį priekabiavimą

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



pexels.com

Ištekliai gilesniam supratimui

- <https://www.awam.org.my/home/about-us/>
- <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/sexual-harassment-in-the-workplace.aspx#:~:text=Employers%20must%20promote%20a%20workplace%20free%20of%20sexual%20harassment.&text=such%20advances%2C%20requests%2C%20or%20conduct,or%20sexually%20offensive%20work%20environment>
- <https://sci-hub.wf/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606>
- <https://www.allvoices.co/blog/the-state-of-workplace-harassment-202>
- <https://www.acas.org.uk/sexual-harassment/witnessing-sexual-harassment>
- <https://righttobe.org/>
- <https://alteristic.org/story/>



MODULIS 5:

PAGALBA SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO ATVEJU



[pexels.com](https://www.pexels.com)

Medžiagos ir įranga

- Rašikliai
- Popierius
- Išspausdinti scenarijai

Trukmė

1 val

Teorinė Dalis

Norint tinkamai kovoti su seksualinio priekabiavimo reiškiniu, būtina sukurti plačią ir tvirtą prevencijos, intervencijos ir situacijos gydymo sistemą. Tai galite padaryti eidami vadovaujančias pareigas, bet galite dalyvauti ir iš eilinio darbuotojo pozicijų: kai kurios politikos kryptys yra geriau parengtos iš apačios į viršų, nes tai atneša daugiau priklausomybės galutiniam rezultatui nei.

Jei esate darbdavys, atsakingas darbuotojas, vadovas ar eilinis darbuotojas, šiuo atžvilgiu turėtumėte sutelkti dėmesį į:

švietimas ir sąmoningumo didinimas

- įskaitant atviros kultūros nustatymą
- reiškinių suvokimo didinimas
- kampanija apie tai, kaip pranešti, kada įsikišti, kada ieškoti pagalbos

kuriant politiką ir konkrečias procedūras

- sukurti / integruoti į tvirtą sistemą
kova su diskriminacija ir seksualinio priekabiavimo prevencija
- nustatyti aiškias procedūras ir procesus
kaip kovoti su reiškiniu: kam pranešti
 - + kaip pranešti (anonimiškai x neanonimiškai)
 - + kaip atrodys tyrimas
 - + koks yra žingsnių link sprendimo laikas
 - + koks galimas nustatymas ir išvada

sukurti paramą ir pagalbą darbo vietoje

- labai sveikintinas konsultavimas prieš situaciją, jos metu ir po jos ir turėtų susidėti iš empatiško ir pagalbinių specialistas/savanorius

gijimas po pranešto atvejo:

- Stebėkite, ar darbo vietoje nėra keršto ženklų ir nedelsiant imtis veiksmų tokiam elgesiui spręsti.
- Įtikinkite aukas ir liudininkus, kad organizacija yra įsipareigojusi užtikrinti jų saugumą ir gerovę darbo vietoje.
- Užtikrinkite aplinkinius, kad komandos gerovė yra dėmesio centre. Darbas prie bendro suprasdamas /net anonimiškai/ tą neigiamą elgesį pavyzdžiui, seksualinis priekabiavimas yra žalingas visai komandai: gydykite, kad atsigautumėte nuo šios žalos. Jei reikia, nustatykite specialų mokymą.

Asmeniniame lygmenyje būtina stiprinti tokius minkštuosius įgūdžius kaip empatija, žodinis ir neverbalinis bendravimas. Būdami pašaliniai arba kaip auka / išgyvenusieji, galime padėti dviem būdais:

Tiesioginis įsikišimas į situaciją, kol ji tebevyksta: išreikšti, kad situacija/išreiškimai nėra sveikintini ir suvokiame juos kaip įžeidžiančius ar kaip seksualinį priekabiavimą.

- Uždelsta intervencija – kartais pasirenkame, kai negalime iš karto reaguoti į situaciją (tai gali atsitikti). Tačiau vėliau viską dar kartą apgalvosime ir bandysime rasti tinkamą atsaką ar įsikišimą.
- Tačiau gali būti labai sunku stovėti už save ir pasakyti NE. Todėl mokymas yra naudingas.



Veiklos rūšis ir trumpas veiklos aprašymas

Vaidmenų žaidimas

Sukurkite 4 asmenų grupes.

Žaisdami dalyviai gali remtis individualia patirtimi arba instruktorių pridėtomis atvejų studijomis (vaidmenų žaidimai bus rengiami daugiausia dėmesio skiriant seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje).

Kiekvienas dalyvis turės galimybę žaisti visas 4 dalis:
agresorius
auka/išgyvenęs asmuo
stebėtojas
patikėtinis

Agresoriaus ir aukos/išgyvenusio asmens vaidmuo visada yra, o likę du gali pasikeisti (šalis ar patikėtinis).

Užduotis – pabandyti sustabdyti neigiamą elgesį: žodžiu, neverbaliniu.

Pašalinis stebės situaciją ir užfiksuos momentus, kai situacija pasikeis:

Kas pasiteisino žodžiu?

Kurios frazės buvo pakankamai tvirtos?

Kas pasiteisino neverbaliniu požiūriu?

Kur buvo lūžis?

Kai auka / išgyvenęs asmuo sužino, kad tai tikrai priekabiavimas, o ne tik nesusipratimas?



Klausimai diskusijoms

1. Aptarkite efektyvius mechanizmus ir sąveiką tarp agresoriaus-aukos/išgyvenusio asmens.
2. Aptarkite efektyvius klausymo įgūdžius ir sąveiką tarp patikėtinis – auka/išgyvenęs.
3. Aptarkite priekabiavimo supratimo ribas.
Kodėl taip sunku rasti „tinkamą laiką“ įsikišti?



Vertinimo metodas

Individualus vertinimas 10 balų skalėje

Paprašykite mokinių įvertinti savo mokymo rezultatus 10 balų skalėje:

Suprantu, kaip turėtų būti organizuojama pagalba seksualinio priekabiavimo atveju

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Gebu padėti kitiems seksualinio priekabiavimo atveju

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Esu labiau pasirengęs dalyvauti kuriant prevencines priemones darbo vietoje

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



pexels.com

Ištekliai gilesniam supratimui

- Borg Anna a kol.: A Manual for Employers: Making Work Better for Organisations and for Employees. Employment & Training Corporation (Malta). 2006.
- Vodáčková, Daniela. 2002. Krizová intervence. Portál: Praha.
- Sexual Assault Awareness & Safety: <https://www.internationalstudentinsurance.com/explained/sexual-assault.php>
- Sexual Assault Kit Initiative (SAKI): <https://www.phoenix.gov/police/sexual-assault-kit-initiative>
- Non-violent crisis intervention: [Non-Violent Crisis Intervention Training with Richard Ovcharovich - YouTube](#)
- Victim or survivor terminology: <https://sakitta.org/toolkit/docs/Victim-or-Survivor-Terminology-from-Investigation-Through-Prosecution.pdf>
- <https://www.faceup.com/en>



pexels.com