



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Parteneriate Strategice pentru Tineret

Spune NU discriminării bazate pe gen, hărțuirii și abuzului sexual!
#NOT ME

Curs online pentru tinerii angajați

“Hărțuirea sexuală la locul de muncă”

2022



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Cuprins

CUPRINS

Introducere	3
Modulul 1: Înțelegerea hărțuirii sexuale la locul de muncă	4
1.1. Fiți informați cu privire la hărțuirea sexuală la locul de muncă.	4
1.2. Recunoașterea hărțuirii sexuale la locul de muncă și înțelegerea rațiunilor care stau la baza acestor comportamente.	Error! Bookmark not defined.
1.3. Mituri despre hărțuire sexuală.	Error! Bookmark not defined.
Modulul 2: Hărțuirea sexuală și non-sexuală la locul de muncă	22
2.1. Exemple de hărțuire sexuală și non-sexuală la locul de muncă	22
2.2. Diferențele între discuțiile amicale și hărțuirea sexuală la locul de muncă	25
2.3. Aspecte culturale privind hărțuirea sexuală	28
Modulul 3: Prevenirea hărțuirii sexuale	Error! Bookmark not defined.
3.1. Cum să pui limite la locul de muncă și să previi hărțuirea sexuală.....	32
3.2. Prevenirea și răspunsul la hărțuirea online.	35
3.3. Răspuns la hărțuirea sexuală la locul de muncă	35
Modulul 4: Hărțuirea sexuală la locul de muncă și comportamentul la locul de muncă.....	Error! Bookmark not defined.
4.1. Cine poate fi autorul hărțuirii sexuale la locul de muncă: modalități adecvate de abordare în diferite situații	39
4.2. Când sunteți martor la hărțuirea sexuală	40
4.3. Gândire și comportamente adecvate pentru a face față hărțuirii sexuale la locul de muncă.....	42
Modulul 5: Ajutor în caz de hărțuire sexuală.....	Error! Bookmark not defined.
5.1. SĂ REALIZEZE CĂ SE ÎNTÂMPLĂ CEVA	Error! Bookmark not defined.
5.1.1. PENTRU MINE	47
5.1.2. COLEGULUI MEU	50
5.1.3. EXERCIȚII PRACTICE	Error! Bookmark not defined.
5.2. REACȚIE IMEDIATĂ	51
5.3. CADRU LEGAL.....	53
5.4. ASISTENȚĂ ULTERIOARĂ ȘI ETAPELE URMĂTOARE	57
Ajutorul individual	Error! Bookmark not defined.
Ajutor intern - asistență din partea departamentului de resurse umane	Error! Bookmark not defined.
Ajutor extern	Error! Bookmark not defined.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

INTRODUCERE

Un obstacol important în combaterea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă este faptul că victimele, în special cele tinere, nu îl raportează autorităților organizaționale. Printre motivele care stau la baza acestei situații se numără sentimentul de vinovăție și convingerea victimei că este vinovată de producerea hărțuirii sexuale, rușinea, teama de represalii, de umilință, de intimidare, dar și percepția inutilității. În plus, incidența redusă a repercusiunilor și pedepselor aplicate agresorilor descurajează victimele să raporteze aceste cazuri. Astfel, acest curs online își propune să schimbe atitudinile, convingerile și comportamentele tinerilor angajați, precum și să găsească modalități eficiente de a nu mai accepta să fie hărțuiți sexual și de a avea reacții adecvate, care să conducă la prevenirea fenomenului.

Cursul online dedicat tinerilor angajați cu vârste cuprinse între 18-30 de ani din organizații private sau de stat are o durată de 5 ore și este structurat în module și unități.

MODUL 1: ÎNȚELEGEREA HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ

1.1. Fiți informați cu privire la hărțuirea sexuală la locul de muncă

Termenul "loc de muncă" se referă nu numai la locația specifică în care se desfășoară activitatea, cum ar fi un birou sau o fabrică, ci și la locațiile în care se pot desfășura activități legate de muncă.

Acestea ar putea include, fără a se limita la (Bon, Binh, Thanh, Quang, Ngan, Minh, Huyen, Hoang, Van, Nhuanm, 2015):

- Activități sociale legate de muncă, cum ar fi o recepție organizată de companie pentru personal sau clienți etc.;
- Conferințe și sesiuni de formare;
- Călătorii oficiale de afaceri;
- Mese de afaceri;
- Convorbiri telefonice legate de muncă; și
- Comunicări legate de muncă prin intermediul mijloacelor electronice.



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



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Hărțuire sexuală:

“orice avans sexual nedorit, cerere de favoruri sexuale, comportament sau gesturi verbale sau fizice de natură sexuală sau orice alt comportament de natură sexuală care ar putea fi în mod justificat perceput sau așteptat ca fiind de natură să jignească sau să umilească pe altcineva. O astfel de hărțuire poate fi, dar nu este neapărat, de o asemenea formă încât să interfereze cu munca, să devină o condiție de angajare sau să creeze un mediu de lucru intimidant, ostil sau ofensator” (Banca Mondială, 2013).

Semne că sunteți hărțuită sexual

În general, instinctul vă va spune dacă sunteți hărțuită sexual. Agresorul a trecut de la conduita profesională la comportamentul personal necorespunzător. Ascultați de vocea din capul dvs. și, dacă aceasta vă spune că sunteți hărțuită sexual, contactați imediat un avocat specializat în domeniul discriminării la locul de muncă.

Te invită în oraș sau se dă la tine chiar și după ce ai refuzat

Acest lucru este de la sine înțeles. Contactați imediat un avocat specializat în dreptul muncii.

- *Cineva face comentarii despre corpul tău sau despre ceea ce porți*

Comentariile sexuale explicite sau sexiste despre corpul sau aspectul dumneavoastră reprezintă hărțuire sexuală. Dacă cineva râde de dumneavoastră pentru modul în care vă îmbrăcați sau pentru tipul de corp, aceasta este, de asemenea, hărțuire sexuală. Acest tip de comportament este degradant și vă poate face să vă simțiți nesigură la locul de muncă.

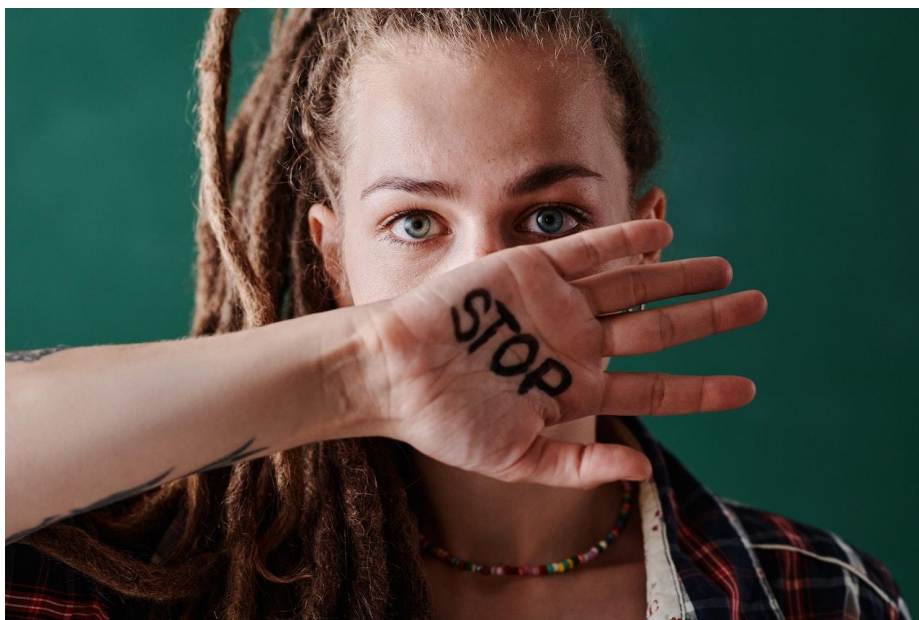
- *Sunteți atinsă într-un mod care vă face să vă simțiți inconfortabil*

Dacă cineva vă atinge într-un mod care vă face să vă simțiți inconfortabil, spuneți-i. Contactul fizic nedorit este o formă de hărțuire sexuală și nu trebuie tolerat.

De asemenea, este important să nu uitați că nu sunteți obligat să atingeți, să îmbrățișați sau să sărutați pe cineva dacă nu doriți. Dacă cineva încearcă să vă atingă într-un mod care vă face să vă simțiți inconfortabil, spuneți nu. Apoi raportați acest comportament superiorului dumneavoastră sau departamentului de resurse umane. Faceți acest lucru în scris, astfel încât să existe o înregistrare a plângerii dvs.

- *Oamenii spun glume sau întâmplări de natură sexuală în jurul tău*

Glumele sau poveștile cu conținut sexual explicit la locul de muncă sunt un semn de hărțuire sexuală. Acest tip de comportament vă poate face să vă simțiți inconfortabil și nesigur în mediul în care vă aflați. Spuneți persoanei care face glumele că nu vă simțiți confortabil cu ele. Acest lucru îi va face să știe că comportamentul lor este inadecvat și trebuie să înceteze.



Sursa: pexels.com

- *Primești cadouri nedorite sau e-mailuri cu conținut sexual*

Dacă primești cadouri sau mesaje explicite nedorite de la un coleg de serviciu, aceasta este hărțuire. Dacă primești cadouri sau imagini sexuale nedorite de la un coleg de serviciu, raportați-le departamentului de resurse umane.

Nu încercați să rezolvați situația pe cont propriu. Dacă o rezolvați de unul singur ați putea să faceți lucrurile și mai stânjenitoare.

- *Sunteți urmărit sau hărțuit online sau prin intermediul mesajelor text*

Dacă sunteți urmărită sau agresată online de către o persoană pe care o cunoașteți de la locul de muncă, aceasta este hărțuire sexuală. Acest tip de comportament poate fi terifiant și poate face să fie foarte dificil să mergeți la serviciu.

Dacă hărțuirea sexuală are loc online, poate fi mai greu de stabilit dacă ar trebui să o reclamați. Cum puteți ști dacă acest comportament depășește limitele?

Indicatorii că este posibil ca colegul tău de serviciu să te urmărească online includ:

- Urmărirea activității dvs. online și comentariile frecvente
- Mesaje frecvente, chiar dacă nu răspundeți
- Încercări de piratare a conturilor sau dispozitivelor dvs. pentru a obține informații despre dvs.
- Apariția în locuri în care te afli sau despre care știi fără să fi fost invitat
- Postarea online despre dvs. fără consimțământul dvs.
- Vă amenință sau vă face să vă simțiți în pericol în orice fel.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Recunoașteți semnele hărțuirii digitale înainte ca aceasta să devină periculoasă. Dacă simțiți că propria dumneavoastră siguranță este în pericol, acționați imediat. Dacă aveți impresia că comportamentul colegului dvs. se amplifică, discutați cu un superior. Sau cereți ajutorul unei organizații locale, cum ar fi National Sexual Assault Hotline.

- *Oamenii cer favoruri sexuale în schimbul unor oportunități de angajare sau promovări*

Este inacceptabil să ți se ceară favoruri sexuale pentru a obține o ofertă de angajare. Acest tip de comportament este mai mult decât nepotrivit. Este ilegal. Consemnați orice oferte sau cereri de favoruri sexuale și raportați-le superiorului dumneavoastră. Apoi contactați un avocat cu experiență în domeniul forței de muncă pentru ajutor.

Sursa: <https://www.lambertonlaw.com/7-signs-you-are-being-sexually-harassed-at-work/>

Sarcina 1:

Citiți textul de mai sus și gândiți-vă la toate semnele de hărțuire sexuală și răspundeți la următoarele întrebări:

- Ați experimentat vreodată una sau mai multe dintre aceste situații? Ce ați făcut? Dacă nu, cum ați reacționa dacă ar fi cazul?
-
-

Sarcina 2:

Citiți studiul de caz "Hărțuirea sexuală la locul de muncă: Europe" din Journal of Business Case Studies 2(3), iulie 2011, de John Lehman, și răspundeți la următoarele întrebări:

Rebecca McDonald s-a întors la biroul ei din Leverkusen, Germania, supărată după întâlnirea cu Bertina Knies de la Resurse Umane. Rebecca depusese o plângere de hărțuire sexuală clară, susținută în mod cert atât de politicile companiei, cât și de Lege, iar Frau Knies nu numai că refuzase să facă ceva în această privință, dar nu foarte politicos a insinuat că totul era din vina Rebeccăi. Următorul pas ar fi fost, fără îndoială, să apeleze la Resursele Umane din Detroit, întrucât germanii nu aveau, în mod evident, nicio înțelegere a cum ar trebui să funcționeze lucrurile într-o societate modernă.

Rebecca a crescut în Flint, Michigan, unde tatăl ei era supervisor la General Motors. Fiind prima generație de studenți, Rebecca a primit o bursă de la Universitatea din Michigan, unde s-a specializat în inginerie mecanică și apoi s-a angajat la una dintre marile companii auto ca inginer de proiectare.

Deși femeile inginer proiectant erau o minoritate distinctă în industria auto, numărul acestora era suficient pentru ca Rebecca să nu se simtă nelalocul ei. Pe când era studentă, urmasa cursuri care abordează istoria și aspectele juridice legate de promovarea femeilor în profesii care, din punct de vedere istoric, erau de sex masculin, și a fost fericită să constate că instituția era sensibilă la nevoile femeilor și că hărțuirea sexuală nu era o problemă.

După cinci ani petrecuți în Detroit, i s-a oferit ocazia de a lucra la un acord cu Opa GmbH, o filială germană a companiei sale. Noul post urma să fie o promovare, urmând să lucreze cu o echipă de ingineri germani și americani care proiectau o nouă mașină sport. Oportunitatea a fost deosebit



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

de atractivă, deoarece ea se gândea la o schimbare de carieră în management, profitând de politica companiei de a plăti un MBA pentru inginerii care au considerat că au potențialul de a fi manageri tehnici eficienți. Programul era foarte competițional, iar cei doi ani de experiență internațională i-ar fi sporit semnificativ șansele, mai ales în contextul numărului tot mai mare de fuziuni multinaționale din industria auto și al necesității de a lucra cu parteneri internaționali. În plus, ea nu ieșise niciodată din Statele Unite, cu excepția unor vizite la fabricile companiei din Ontario.

Viața în Germania s-a dovedit a fi o experiență stresantă. Deși toată lumea de la locul de muncă vorbea engleza, era destul de dificil să rezolve micile probleme din viața de zi cu zi, deoarece vânzătorii din magazine, instalatorii și majoritatea celor cu care avea de-a face vorbeau foarte puțin sau deloc engleza, iar ea nu vorbea germana. Vecinii și alte persoane pe care le întâlnea păreau adesea nepoliticoși, iar viața părea să fie guvernată de reguli pe care ea nu le cunoștea. De exemplu, unul dintre vecinii ei a certat-o (într-o engleză foarte proastă) în prima săptămână pentru modul în care a aruncat gunoiul - trebuia să separe sticla, hârtia și conservele și să le arunce separat. În afară de CNN, la televizor nu prea era disponibilă limba engleză, exista un singur ziar în limba engleză, iar librăriile aveau o ofertă foarte limitată în limba engleză. Din fericire, majoritatea indicatoarelor rutiere erau sub formă de simboluri, așa că cel puțin se putea circula cu mașina.

Un alt factor de stres al vieții în Germania a fost lipsa de respect pentru intimitate. Oamenii făceau plajă goi în parcuri; la televizor și în reclamele tipărite apărea, de asemenea, nuditatea. Cel mai grav, pentru că avea un impact asupra mediului de lucru, era faptul că, spre deosebire de Statele Unite, colegii de muncă afixau poze cu femei goale la locul de muncă - era ca o întoarcere la vremurile grele de odinioară din anii 1950, când femeile nu puteau intra în locurile de muncă ale bărbaților fără a fi considerate obiecte sexuale.

Problema nu a constatat în faptul că colegii ei au postat fotografii nud, ci mai degrabă în faptul că au adus la serviciu materiale reprobabile și le-au citit în fața ei. Cel mai popular ziar, Bild, avea în fiecare zi pe prima pagină o fotografie cu o femeie goală (și probabil era și mai rău în interior). Nici alte ziare nu erau mai presus; unul dintre colegii ei chiar a comentat că prefera să citească Express pentru că imaginile nud erau cu fete din localitate. Picătura care a umplut paharul a fost când a intrat în biroul șefului ei pentru o ședință și a văzut pe biroul acestuia un exemplar al revistei Der Spiegel, a cărei copertă prelua o pictură de origine franceză cu o femeie topless fluturând un steag. În acel moment, ea și-a făcut o programare la Resurse Umane pentru a se plânde în mod oficial că este nevoită să lucreze într-un mediu de lucru ofensator.

La întâlnirea cu Bertina Knies de la Resurse umane, Rebecca a citat politica americană a companiei privind hărțuirea sexuală (a se vedea mai jos "Extras din politica companiei privind hărțuirea sexuală"). Ea a subliniat că aceasta interzicea în mod clar "posterele, caricaturile, imaginile sau desenele" care aveau "efectul de a interfera cu performanța profesională a unei persoane sau de a crea un mediu de lucru intimidant, ostil sau ofensator." În opinia sa, publicarea de imagini precum cele din Bild sau Der Spiegel se încadrează în mod clar în definiția hărțuirii sexuale.

Spre consternarea Rebeccăi, Bertina nu a susținut-o deloc. Ea a subliniat că în Germania avansurile sexuale nedorite sau solicitările de favoruri erau în mod clar inacceptabile, dar că



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Rebecca nu trebuia să se aștepte ca germanii să se conformeze la ideile ei puritane. Bild, pe care Bertina îl deplângea personal pentru politica sa creștină de dreapta, era, la urma urmei, cel mai popular ziar din Germania și, după cum observase Rebecca, concurenții săi prezentau, de asemenea, imagini cu nuditate. Tabloul de pe coperta Der Spiegel era unul dintre cele mai cunoscute simboluri ale libertății din lume; orice persoană care știa ceva despre artă nu putea să-l considere obscen. Și, în principiu, germanii nu considerau nuditatea ofensatoare și, atâta timp cât nimeni nu-i cerea Rebeccăi să facă ceva ce i se părea inacceptabil, nu trebuia să încerce să-și impună propriile valori celorlalți. De exemplu, angajații turci se opuneau uneori să lucreze cu femei care nu aveau capul acoperit sau care purtau mâneci scurte; impunerea rigorilor lor religioase celor care nu le împărtășeau ar fi fost o încălcare a libertății de gândire și de religie. Solicitarea Rebeccăi nu era diferită de cerința ca femeile să poarte eșarfe pentru a nu ofensa imigranții islamici. În calitate de imigrantă în Germania, Rebecca se putea îmbrăca așa cum dorea, dar nu trebuia să se aștepte ca germanii să se adapteze la valorile ei de modă veche. În mod evident, nu avea rost să continue discuția cu Resursele Umane din Leverkusen. În mod la fel de clar, instanțele americane au decis demult că afișarea de imagini cu nuditate la locul de muncă (sau în orice alt loc în afara casei) este inacceptabilă. Un apel la Resursele umane din Detroit ar fi fost următorul pas.

Cu toate acestea, înainte de a face acest lucru, Rebecca trebuia să ia în considerare atât șansele de succes, cât și posibilul efect asupra viitorului ei.

Extras din politica companiei privind hărțuirea sexuală: *Hărțuirea sexuală este o formă de comportament necorespunzător care afectează integritatea relației la locul de muncă. Toți angajații au dreptul de a lucra într-un mediu lipsit de orice formă de discriminare și comportament care poate fi considerat ca fiind hărțuitor, coercitiv sau perturbator, inclusiv hărțuirea sexuală. Orice persoană care are un comportament de tip "hărțuire" va fi supusă unor măsuri disciplinare, de la avertisment până la concediere.*

Hărțuirea sexuală este definită ca fiind orice avans sexual fizic, verbal sau vizual nedorit, solicitări de favoruri sexuale și alte comportamente cu caracter sexual care sunt ofensatoare sau inacceptabile pentru cel care le primește, incluzând, dar fără a se limita la: epitete, comentarii depreciative sau sugestive, insulte sau gesturi și postere, caricaturi, imagini sau desene ofensatoare.

Când un comportament este nedorit sau de hărțuire? Avansurile sexuale nedorite (verbale sau fizice), cererile de favoruri și alte tipuri de comportament verbal sau fizic de natură sexuală constituie hărțuire sexuală atunci când:

- acceptarea unui astfel de comportament este o condiție explicită sau implicită de angajare (de exemplu, promovare, formare, pontaj sau alocare de ore suplimentare).*
- acceptarea sau respingerea comportamentului este folosită ca bază pentru luarea deciziilor de angajare (angajare, promovare, concediere)*
- comportamentul are scopul sau este menit să interfereze cu performanța profesională a unei persoane sau să creeze un mediu de lucru intimidant, ostil sau ofensator.*



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ÎNTREBĂRI:

- Într-un cadru de lucru din SUA, credeți că citirea unui ziar sau a unei reviste cu poze nud pe copertă ar fi considerată hărțuire sexuală? De ce?

- Cu toate acestea, ar fi considerată hărțuire sexuală în țara dvs. atunci când lucrați pentru aceeași companie? De ce?

- Frau Knies susține că cererea Rebeccăi de a le interzice germanilor să citească ziare care o jignesc nu este diferită de propunerea de a le interzice femeilor germane să se îmbrace într-un mod care îi jignește pe imigranții islamici care lucrează în fabrică. Credeți că acesta este un argument solid? De ce?

- După părerea dumneavoastră, ce ar trebui să întreprindă Rebecca?

- În opinia dumneavoastră, ce ar fi trebuit să facă compania Rebeccăi pentru a putea preveni o astfel de problemă?

- Cum ai proceda dacă ai fi în situația Rebeccăi?

1.2. Recunoașterea hărțuirii sexuale la locul de muncă și înțelegerea rațiunilor care stau la baza acestor comportamente

Angajații se simt deseori obligați să privească în altă parte atunci când are loc hărțuirea sexuală. Dacă își exprimă temerile, este posibil să li se spună că nu este cazul să se supere din cauza comportamentului ofensator. Cu toate acestea, hărțuirea sexuală nu trebuie niciodată ignorată sau tolerată. Dacă simțiți că sunteți hărțuit sexual la locul de muncă, puteți apela la un avocat specializat în hărțuire sexuală pentru ajutor. Este posibil ca avocatul dumneavoastră specializat

În dreptul muncii să vă recomande să păstrați înregistrări detaliate ale tuturor cazurilor de comportament ofensator pentru a vă putea susține plângerea.



Sursa: pexels.com

1. Vi s-a Cerut un Favor Sexual la Locul de Muncă

Uneori, hărțuirea sexuală este evidentă. Este posibil să vi se fi cerut o favoare sexuală de către un superior în schimbul unei măritii de salariu sau al unei promovări. Sau poate vi s-a spus că, dacă nu sunteți de acord cu favoarea sexuală, veți fi concediat sau retrogradat. Legislația muncii recunoaște acest tip de discriminare drept hărțuire sexuală *quid pro quo*. Deși ar putea părea că ar fi foarte dificil să dovedești ceea ce v-a spus altcineva, veți descoperi că un avocat specializat în hărțuire sexuală poate aduce instrumente de investigare puternice în acest caz.

2. Ați văzut imagini ofensatoare sau ați auzit remarci cu tentă insultătoare

Alte tipuri de hărțuire sexuală sunt mai puțin evidente decât hărțuirea sexuală *quid pro quo*, cum ar fi faptul de a fi confruntat cu imagini sau limbaj ofensator. De exemplu, este posibil ca un coleg de serviciu sau un supraveghetor să fi trimis un e-mail care conține imagini sau un limbaj nepotrivit. Un coleg de serviciu ar putea agăța un calendar scandalos într-un spațiu de lucru. Toate acestea sunt semne că ați fost hărțuită sexual la locul de muncă - chiar dacă imaginile nu v-au fost trimise direct dumneavoastră. În plus, rețineți că anumite tipuri de limbaj pot constitui hărțuire sexuală chiar dacă nu sunt de natură sexuală. De exemplu, un supraveghetor ar putea să le adreseze angajaților de sex feminin apelative non-sexuale, dar ofensatoare, în timp ce se abține să facă acest lucru cu angajații de sex masculin. Aceasta este, de asemenea, o formă de hărțuire sexuală.

3. Un mediu de lucru ostil vă face să vă simțiți inconfortabil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dacă vă simțiți stânjenit la locul de muncă, este posibil să fiți victima hărțuirii sexuale. Dreptul muncii recunoaște că nu toate actele de hărțuire sexuală pot fi îndreptate împotriva unei anumite victime. În schimb, avocatul dumneavoastră specializat în hărțuire sexuală poate depune o plângere în numele dumneavoastră pe baza existenței unui mediu de lucru ostil.

Sursa: <https://www.employmentadvocacy.com/blog/2019/08/sexual-harassment-in-the-workplace/>

Motivația agresorului din spatele hărțuirii la locul de muncă:

Adesea, cei care vă hărțuiesc cred că au o anumită putere asupra dumneavoastră. Ei cred că vă au la mână sau vă pot distruge, vă pot concedia și retrograda, vă pot da sarcini de lucru nedorite și ture proaste.

Unele dintre motivațiile care stau la baza hărțuirii la locul de muncă includ:

- **Putere:** Hărțuirea la locul de muncă este adesea mai ușoară și "justificată" de către un hărțuitor atunci când acesta consideră că are putere asupra victimei. Majoritatea hărțuitorilor la locul de muncă au o vechime mai mare decât victimele lor, fiind manageri sau supraveghetori. Ca urmare, aceștia se conving că pot face ceea ce doresc fără să sufere consecințe. Acesta este un joc de putere.
- **Dorință:** Hărțuirea poate fi considerată ca un joc "sportiv" pentru anumiți agresori. Aceștia obțin plăcere în a înjosi și a brusca colegii de muncă și subordonații. Vizarea persoanelor vulnerabile este adesea obiectivul acestor hărțuitori, care se folosesc din nou de "putere" pentru a încerca să scape de astfel de acte ilegale.
- **Prejudecăți:** Fie că sunt legate de cultură, rasă sau sex, prejudecățile pot fi o trăsătură de caracter permanent instaurată în rândul hărțuitorilor la locul de muncă. Autorii se pot convinge pe ei înșiși că acțiunile lor prejudiciabile sunt rezonabile și nu văd nimic greșit în ceea ce fac. Poate fi un comportament normal pentru ei, însă noi știm că nu este așa.
- **Mânia și furia:** Poate că hărțuitorul este furios pentru că trebuie să lucreze cu o persoană de altă rasă, sex, religie sau cultură. O gelozie mărunță poate, de asemenea, să provoace indignare și furie în rândul unui hărțuitor. Și poate fi și fără niciun motiv, sau pur și simplu din răutate.

Deși poate că înțelegeți o parte din motivația celui care vă hărțuiește la locul de muncă, rămâneți o victimă. Apărați-vă, acționați, consemnați fiecare incident și raportați hărțuirea unei persoane de încredere de la locul de muncă.

Sursa: <https://www.sterlingattorneys.com/blog/2021/09/a-perpetrators-motivation-behind-workplace-harassment/>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Sarcina 3:

Răspundeți la întrebare:

- Dacă aveți cinci colegi de muncă, patru bărbați și o femeie, care spun "glume cu blonde", ar putea fi considerată hărțuire sexuală? Care sunt criteriile pentru a fi considerată hărțuire sexuală?

- Există posibilitatea să nu fie considerată hărțuire sexuală? De ce?

- În cazul în care considerăm că este vorba de hărțuire sexuală, care ar fi, în opinia dumneavoastră, motivațiile colegilor dvs. bărbați?

Feedback: Potrivit lui Enright (2020), dacă niciunul dintre angajați nu consideră că "glumele cu blonde" sunt jignitoare, ostile sau abuzive, comportamentul nu este hărțuire. Cu toate acestea, ar nu ar fi o idee greșită să îi preveniți pe angajați cu privire la faptul că acest comportament ar putea fi interpretat drept hărțuire.

1.3. Mituri despre hărțuirea sexuală.

- Citiți textul de mai jos sau urmăriți videoclipul "Ce sunt miturile":
<https://www.youtube.com/watch?v=xlAdS7uWhLA>

Ce sunt miturile? Miturile fac parte din genul folcloric. Un mit este o poveste tradițională, în special una care are legătură cu istoria timpurie a unui popor sau a unei culturi. Miturile sau poveștile narrative care explică, de obicei, un fenomen natural sau social, precum basmele fondatoare sau miturile de origine, cum ar fi de unde vine Tunetul sau de ce cade zăpada din cer, care implică, de obicei, ființe sau evenimente supranaturale de cele mai multe ori, unde personajele principale sunt, de obicei, semizeii lui Dumnezeu sau oameni supranaturali. Acesta este motivul pentru care miturile sunt strâns legate de religie și confirmă valorile și normele religioase ale societăților. De fapt, multe societăți își grupează miturile, legendele și istoria împreună, considerând că miturile și legendele sunt adevărate. Relatările despre miturile din trecutul lor se găsesc peste tot în lume și în toate culturile au un mit preferat.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Citiți textul de mai jos sau vizionați videoclipul "Mituri frecvente despre hărțuirea sexuală la locul de muncă":

<https://www.youtube.com/watch?v=iKEOabr1nPc>

Mituri frecvente despre hărțuirea sexuală la locul de muncă

Hărțuirea sexuală nu este întotdeauna fizică, nu este întotdeauna evidentă și nu se petrece întotdeauna în fața ochilor tăi. Oamenii fac adesea confuzie între hărțuirea sexuală și agresiunea sexuală, aceasta din urmă fiind un act mult mai grav și ilegal. Cu toate acestea, atunci când vine vorba de hărțuirea sexuală, există multe incidente obișnuite care au loc la locul de muncă și care sunt trecute drept un comportament greșit, neglijent sau stupid, când de fapt sunt incidente de hărțuire sexuală și ar trebui identificate ca atare de către angajați și aduse în atenția persoanei care se ocupă de ele, a unui manager sau a unui reprezentant al resurselor umane.

Privind mai îndeaproape hărțuirea sexuală la locul de muncă, am alcătuit o listă ușor de înțeles, dar cuprinzătoare, a tuturor noțiunilor des întâlnite în ceea ce privește hărțuirea sexuală la locul de muncă, inclusiv identificarea, prevenirea și modul în care se poate depune o plângere în legătură cu un astfel de incident de hărțuire sexuală. În calitate de angajator, este important ca angajații dumneavoastră să identifice și să raporteze hărțuirea sexuală la locul de muncă. Doar atunci, superiorul lor sau un reprezentant al departamentului de resurse umane poate ajuta la o rezolvare și la prevenirea altor incidente. În acest blog, vă ajutăm să înțelegeți diferența dintre mituri și fapte atunci când vine vorba de hărțuirea sexuală la locul de muncă.

Mitul #1 - Hărțuirea sexuală este doar de natură fizică

Poate fi directă, indirectă, verbală și non-verbală. Un coleg care postează conținut explicit despre un alt coleg pe whiteboard la birou, este definit drept hărțuire sexuală. Nu trebuie neapărat să fie fizică. Alte comportamente sexuale frecvente și cu caracter subtil sunt: fluierături, complimente nedorite, atingerea nepotrivită a dumneavoastră, gesturi, comentarii de natură sexuală.

Mitul #2 - Este în regulă atâta timp cât nu se intenționează umilirea

Gesturile și comentariile cu caracter sexual, direct sau indirect, la adresa altei persoane, în scopul de a se distra sau doar pentru a fi prietenoși, în glumă, reprezintă tot hărțuire sexuală. Așadar, atunci când agresorul își cere scuze și spune că nu a vrut să provoace în mod intenționat umilință, nu înseamnă că acest comportament a fost în regulă!

Mitul #3 - Dar a fost un incident izolat, sunt sigur că nu se va mai întâmpla niciodată

Spre deosebire de hărțuirea la locul de muncă, care reprezintă un comportament repetat și abuziv față de o altă persoană sau un alt grup, care determină un risc pentru sănătate și siguranță, hărțuirea sexuală poate fi un incident izolat, în care comportamentul este neplăcut, de natură sexuală și de o asemenea natură încât o persoană normală ar crede că ar putea ofensa, umili sau intimidă persoana care a fost hărțuită. Așadar, la fel cum legea definește hărțuirea sexuală, nu trebuie ca nicio victimă să creadă că s-a întâmplat doar o dată, că este în regulă și că probabil nu se va mai întâmpla. Ar trebui să căutați întotdeauna să raportați astfel de incidente, fie aducându-



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

le în atenția persoanei în cauză, dacă vă simțiți confortabil, fie raportând acest comportament șefului dumneavoastră, unui reprezentant al resurselor umane sau unei persoane cu funcții de conducere din cadrul întreprinderii, oricui vă simțiți cel mai în siguranță.

Mitul nr. 4 - Dacă un coleg de serviciu are un comportament cu caracter sexual nedorit în afara locului de muncă, nu este vorba de hărțuire sexuală la locul de muncă

În cazul în care un angajat se află în afara locului de muncă pentru activități legate de muncă, de exemplu, la petrecerea de la birou într-un bar, dacă se comportă în mod necorespunzător, de o manieră care este de natură sexuală și care face ca o altă persoană să fie jignită, umilită sau intimidată, atunci este considerată hărțuire sexuală la locul de muncă.

Mitul #5 - Comentariile indecente, etichetarea sau orice comportament pe rețelele de socializare nu reprezintă hărțuire sexuală la locul de muncă dacă se întâmplă în afara orelor de lucru

Indiferent de momentul zilei, dacă un angajat este etichetat în fotografii inadecvate de către un alt angajat, fără consimțământ, sau este vorbit de rău folosind cuvinte de insultă cu caracter sexual explicit, prin intermediul rețelelor de socializare, prin mesaje sau e-mailuri adresate victimei și are o legătură cu locul de muncă, acest comportament este considerat a fi hărțuire sexuală la locul de muncă.

Cursurile de formare în domeniul respectării normelor la locul de muncă privind utilizarea adecvată a internetului și a rețelelor sociale oferă o înțelegere mai bună a ceea ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut atunci când vine vorba de internet, e-mail și rețele sociale.

Mitul #6 - Hărțuirea sexuală se întâmplă doar femeilor

Atât bărbații, cât și femeile pot fi victime și agresori. Mai multe informații găsiți aici. Hărțuirea sexuală se întâmplă în cazul tuturor genurilor și poate fi între bărbați și femei, între bărbați, între femei și femei sau între femei și bărbați.

Mitul #7 - Starea de spirit irațională este scuzată

Comportamentul inadecvat în stare de ebrietate, sub presiune sau la mânie nu poate fi folosit ca o scuză pentru cazurile de hărțuire sexuală și nu poate fi invocat în instanță!

Hărțuirea sexuală la locul de muncă a crescut și nu numai angajații, ci și companiile, în general, sunt expuse unor riscuri majore.

O organizație care dispune de un sistem fiabil de asigurare a conformității la locul de muncă este în măsură să demonstreze că a luat toate măsurile necesare pentru a asigura formarea și a disemina politicilor, precum și faptul că această formare și aceste politici au fost citite și înțelese, în momentul introducerii și, după aceea, în mod constant. De asemenea, astfel de organizații își instruiesc superiorii și managerii cu privire la modul de identificare, semnalare și soluționare a problemelor legate de hărțuire, hărțuire și discriminare.

Tabelul 2: Hărțuirea sexuală: ce este mit și ce este realitate?

Mit	Realitate
Hărțuirea sexuală nu este o problemă - Este o invenție a feministelor - Femeile exagerează efectele - Nu e ca și cum ar fi fost violată	Este o încălcare a drepturilor omului. Este o încălcare a diferitelor legislații federale, provinciale/teritoriale și/sau municipale.
Este un incident "deviant" sau rar - Bărbații care hărțuiesc trebuie să fie perversi, urâți, frustrați sexual - nu bărbați obișnuiți - Se întâmplă doar femeilor din domenii dominate de bărbați	Hărțuirea sexuală este o problemă larg răspândită Oricine poate fi hărțuit sexual; cu toate acestea, grupurile subordonate (de exemplu, femeile, persoanele LGBTQ, persoanele cu handicap) sunt vizate mai des. Hărțuirea stradală poate fi sexistă, rasistă, transfobă, homofobă, abilitantă, discriminatorie și/sau de clasă.
Este un comportament "normal" între sexe - Este un flirt nevinovat/atracție sexuală. - Femeile sunt hipersensibile.	Nu face parte din procesul de curtare și nici nu este vorba despre dragoste neîmpărtășită sau atracție romantică. Este adesea folosit pentru a manifesta o anumită putere asupra unei alte persoane. Este o discriminare.
Nu a vrut să facă asta - Se distra/băuse și s-a lăsat dus de val - E un tip de treabă/prietenul meu/coleg de muncă	Hărțuirea sexuală este un comportament intenționat. Adesea, aceasta reafirmă ierarhiile de gen, rasă, vârstă sau clasă în cadrul mediului



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

	(școală, serviciu, stradă) în moduri prejudiciabile.
Oprirea/raportarea hărțuirii sexuale este ușoară - Femeile depun plângeri cu ușurință - Femeile câștigă ușor avantajul prin sesizare - Ea poate protesta verbal - Ea poate evita răul dacă dorește	Există multe bariere în calea depunerii de plângeri care reduc femeile la tăcere sau le determină să minimalizeze, să ignore sau să "suporte" hărțuirea. Uneori, depunerea unei plângeri creează probleme suplimentare pentru victime: de exemplu, poate fi marginalizată de către colegi, nu este crezută sau poate fi pedepsită pentru că este un "denunțator"
"Reacțiile" la hărțuirea sexuală sunt adevărata problemă - Rezultate în ceea ce privește corectitudinea politică Distruge "relațiile normale" - Împiedică oamenii să se distreze	Hărțuirea sexuală are consecințe negative (de exemplu, sănătate precară, pierderea veniturilor potențiale). Repercusiunile sale nu ar trebui niciodată puse pe seama persoanei hărțuite.
Ea a cerut-o - A ales să lucreze într-un mediu de bărbați - Poartă haine sexy	Orice persoană are dreptul de a învăța, de a munci și de a se afla într-un mediu lipsit de discriminare.

Sarcina 4:

Vă rugăm să citiți afirmațiile de mai jos și să notați dacă le considerați mituri sau nu și din ce motive:

1. Bătaia de joc nu reprezintă hărțuire sexuală.

Răspunsul dvs: _____

2. Dacă victima nu se plânge, nu este vorba de hărțuire sexuală.

Răspunsul dvs: _____



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

3. Hărțuirea sexuală implică întotdeauna un act fizic.

Răspunsul dvs: _____

4. Hărțuirea sexuală poate fi comisă doar de un bărbat împotriva unei femei.

Răspunsul dvs: _____

5. Un angajat tânăr nu poate hărțui sexual un superior.

Răspunsul dvs: _____

6. Un comentariu în afara orelor de lucru nu poate fi considerat hărțuire.

Răspunsul dvs: _____

Vă rugăm să citiți feedback-ul la răspunsurile dumneavoastră:

TOATE afirmațiile sunt Mituri:

Mitul 1 - Bătaia de joc nu este hărțuire sexuală.

Greșit. A face remarci la adresa unui coleg (de exemplu, despre hainele sau corpul acestuia) ar putea fi catalogat drept hărțuire. Practic, orice comentariu care poate face pe cineva să se simtă inconfortabil și care poate fi legat de sexul acestuia, depășește limitele a ceea ce este acceptabil și reprezintă hărțuire sexuală. Acest lucru poate include complimente, dacă acest lucru depășește o limită și sunt de natură sexuală.

În general, "glumele" nu-și au ce căuta la locul de muncă, deoarece, chiar dacă nu sunt de natură sexuală, ele pot fi considerate hărțuire.

Mitul 2 - Dacă victima nu se plânge, nu este vorba de hărțuire sexuală

Greșit. Victima nu trebuie să depună o plângere formală pentru ca aceasta să fie considerată hărțuire. Se poate întâmpla ca un alt angajat să fi auzit sau să fi fost martor la un comportament nepermis și să depună o plângere.

Mitul 3 - Hărțuirea sexuală implică întotdeauna un act fizic

Greșit. În conformitate cu Legea privind egalitatea, definiția hărțuirii sexuale este foarte largă. De exemplu, aceasta ar putea include privitul colegilor într-un mod considerat vădit sexual sau expunerea de materiale pornografice.

Myth 4 – Hărțuirea sexuală poate fi comisă doar de un bărbat împotriva unei femei



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Greșit. Deși atunci când oamenii se gândesc la hărțuire sexuală se gândesc în general la acțiunile nedorite ale unui bărbat față de o femeie, nimic nu împiedică un bărbat să reclame hărțuirea unei femei sau a unei persoane de același sex și viceversa.

Mitul 5 - Un angajat tânăr nu poate hărțui sexual un superior.

Greșit. Statutul sau poziția într-o organizație nu face nicio diferență. Este de înțeles că majoritatea cazurilor și rapoartelor implică hărțuirea de către o persoană cu rang superior (deoarece aceasta abuzează de poziția de putere), iar angajații juniori consideră adesea că nu pot vorbi despre acest lucru.

Mitul 6 - Un comentariu în afara orelor de lucru nu poate fi considerat hărțuire.

Greșit. Hărțuirea sexuală poate fi comisă în cadrul unei întâlniri sociale la care participă colegi și nu există nicio atenuare pentru că a fost prezent alcool

Mitul 7 - În timp ce sunteți angajat, nu puteți fi tras la răspundere sau dat în judecată în mod personal.

Greșit. Un angajat poate fi tras la răspundere în mod personal și poate fi numit ca parte în orice procedură la tribunalul muncii (în plus față de angajator). Au existat cazuri în care angajații au fost găsiți responsabili și obligați să plătească despăgubiri colegilor din cauza hărțuirii.

Mitul 8. Nu vorbeam cu tine, deci nu te-am hărțuit.

Greșit. Definiția hărțuirii vorbește despre atmosfera creată la locul de muncă, astfel încât, dacă cineva se comportă grosolan cu sau față de colegul 1, colegul 2 este mai mult decât posibil să fie victima hărțuirii, chiar dacă acțiunile sau conversațiile nu au fost îndreptate spre el.

Mitul 9 - Nu pot spune nimic!

Nu este adevărat. Chiar dacă hărțuirea este definită din punctul de vedere subiectiv al victimei, actele sau cuvintele trebuie să fie în mod obiectiv capabile să provoace ofensă (de exemplu, intimidare, umilire etc.). Cu toate acestea, ștacheta este destul de joasă, astfel încât, chiar dacă dumneavoastră nu v-ați simți jignit de comentariul meu, nu înseamnă că altcineva ar putea să nu se simtă jignit; cu excepția cazului în care comentariul nu poate fi considerat în mod rezonabil ofensator.

Sursa: <https://yourhr.guide/categories/equal-opportunities/4-sexual-harassment-myths>

Ce ai descoperit? Ce mituri ai crezut până acum? Ce a menținut aceste credințe? Și dacă ai răspuns corect că toate afirmațiile sunt mituri, ce v-a ajutat să faceți acest lucru?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Pentru a vă evalua cunoștințele, vă rugăm să răspundeți la testul ADEVĂRAT sau FALS:

1. Dacă intențiile dvs. sunt bune, comportamentul dvs. nu poate fi considerat hărțuire sexuală.

A. Adevărat

B. Fals

2. Hărțuirea sexuală poate avea loc în afara locului de muncă și totuși poate fi considerată legată de locul de muncă. Incidentele care au loc la petrecerile de pensionare și la petrecerile sociale de la birou sau în cadrul unor cursuri de formare sunt câteva dintre situațiile în care are loc hărțuirea la locul de muncă.

A. Adevărat

B. Fals

3. Un bărbat care este hărțuit sexual nu are aceleași drepturi legale ca o femeie care este hărțuită sexual.

A. Adevărat

B. Fals

4. Dacă un angajat a adresat de bună voie o cerere de prietenie superiorului sau colegului său pe rețelele de socializare, iar acest lucru devine inconfortabil pentru cealaltă persoană (superior sau coleg), superiorul/colegul nu ar trebui să raporteze acest lucru la resurse umane.

A. Adevărat

B. Fals

Bibliografie pentru o înțelegere mai detaliată:

- 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>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- 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
- Bon, Ha Dinh; Nguyen Van Binh, Le Xuan Thanh, Le Dinh Quang, Ho Thi Kim Ngan, Nguyen Thi Tuyet Minh, Mai Thi Dieu Huyen, Ngo Hoang, Nguyen Thi Van, Nguyen Thi Nhuan. (2015). Code of Conduct on Sexual Harassment in the Workplace. Hà Nội. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf
- The World Bank. (2013). Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality. London: Bloomsbury Publishing, 2013.
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. (2015). Sexual-Harassment---What-is-a-Myth-and-What-is-Reality. Learning Network. vawlearningnetwork.ca, <https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/infographics/shwhatisamyth/Sexual-Harassment---What-is-a-Myth-and-What-is-Reality.pdf>
- Enright, M. (2020). Identifying and preventing harassment in your workplace. <https://www.wolterskluwer.com/en/expert-insights/identifying-and-preventing-harassment-in-your-workplace>
- Lehman, John. (2006). Sexual Harassment In The Workplace: Europe. Journal of Business Case Studies – Third Quarter 2006 Volume 2, Number 3. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwidqMPVisr-AhVNJOwKHUizBawQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fclutejournals.com%2Findex.php%2FJBCS%2Farticle%2Fdownload%2F4898%2F4991%2F19608&usg=AOvVaw2mkvRKtZYgb7PbcZ5TOZKf>
- Baker Training Institute (2023). Sexual Harassment Training Free Quiz. <https://sexualharassmenttraining.biz/content/#/>
- Your HRguide. (2023). Sexual Harassment Myths. <https://yourhr.guide/categories/equal-opportunities/4-sexual-harassment-myths>
- Study.com. (2023). Which of the following is not a myth about sexual harassment? <https://homework.study.com/explanation/which-of-the-following-is-not-a-myth-about-sexual-harassment-a-if-women-would-only-say-no-harassment-would-stop-b-harassment-will-stop-if-the-victim-simply-ignores-it-c-harassment-that-is-ignored-either-continues-or-worsens-d-if-women-dressed-les.html>

MODULUL 2: HĂRȚUIREA SEXUALĂ ȘI NON-SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

2.1. Exemple de hărțuire sexuală și non-sexuală la locul de muncă

Cel mai frecvent raportată hărțuire la locul de muncă este hărțuirea sexuală. Cu toate acestea, există și alte tipuri de hărțuire la locul de muncă, bazate pe caracteristicile angajaților, cum ar fi culoarea, sexul, vârsta, handicapul, rasa, religia, starea de graviditate, etc. Aceste forme de hărțuire pot deveni ilegale, atunci când creează un mediu de lucru ostil care îngreunează munca victimei.

Exemple de hărțuire non-sexuală la locul de muncă:

Hărțuirea non-sexuală include orice comportament, acțiune sau comentariu care este intimidant, jignitor, discriminatoriu sau amenințător și care face ca climatul de la locul de muncă să devină ostil.



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

Câteva exemple de hărțuire non-sexuală la locul de muncă sunt următoarele:

- Utilizarea de argou, expresii sau apelative rasiste.
- Comentariile negative despre trăsăturile etnice sau culoarea pielii unei persoane.
- Spunerea de glume sau remarci jignitoare despre caracteristici religioase, etnice sau rasiale.
- Vorbirea ofensatoare despre prejudecăți negative de natură rasială, etnică sau religioasă.
- Efectuarea de gesturi jignitoare la adresa unui anumit grup etnic sau religios.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Afișarea de imagini rasiste sau afișe care ar putea fi ofensatoare pentru un anumit grup.
- Purtarea de îmbrăcăminte care ar putea fi ofensatoare pentru un anumit grup.
- Batjocorirea convingerilor religioase ale cuiva sau încercarea de a-l converti la o anumită ideologie religioasă.
- Efectuarea de comentarii nepotrivite la adresa unui lucrător mai în vârstă sau mai tânăr din cauza vârstei acestuia.
- Împărtășirea de imagini, videoclipuri, e-mailuri, scrisori sau note nepotrivite pentru a batjocori pe cineva.
- Efectuarea de remarci sau comentarii jignitoare la adresa handicapului mental sau fizic al unei persoane.
- Abuzuri verbale, insulte și adresarea de apelative.
- Calomnierea sau afectarea reputației unei alte persoane prin bârfe și zvonuri.
- Note, mesaje sau telefoane care sunt injurioase, care amenință, insultă, încearcă să constrângă, să umilească sau să intimideze.
- Țipete și un comportament agresiv.
- Exercitarea de presiuni asupra unei persoane pentru a participa la discuții politice sau religioase ale unor grupuri.
- Ostilitate demonstrată prin contacte neprietenoase susținute sau excludere.
- Izolarea, ignorarea sau excluderea în mod repetat a unei persoane.

Acestea sunt doar câteva exemple, dar formele de hărțuire non-sexuală nu se limitează la acestea.

Exemple de hărțuire sexuală la locul de muncă:

Hărțuirea sexuală reprezintă un tip specific de hărțuire și se referă la un comportament sexual nedorit care are loc într-un mediu profesional și care face ca o persoană să se simtă inconfortabil, speriată sau umilită. Comentariile sexuale nedorite, atingerile nedorite, avansurile nedorite și alte tipuri similare de comportamente nepotrivite bazate pe genul, sexul sau orientarea sexuală a victimei reprezintă hărțuire sexuală. Hărțuirea sexuală la locul de muncă nu trebuie neapărat să fie îndreptată către o anumită persoană, comentariile și acțiunile generale care fac ca un astfel de mediu să fie nesigur sau toxic contează și ele.



Sursa: pexels.com

Iată câteva exemple concrete de hărțuire sexuală la locul de muncă:

Exemple de hărțuire sexuală verbală:

- Glume sau comentarii nepotrivite de natură sexuală.
- Povestirea de glume sau povestiri despre experiențe sexuale - chiar dacă acestea nu sunt adresate cuiva, dar sunt făcute în prezența acestuia și îi provoacă disconfort.
- Efectuarea de comentarii sau remarci jignitoare despre identitatea de gen sau orientarea sexuală a cuiva sau întrebarea despre orientarea sexuală a cuiva.
- Efectuarea de comentarii sexuale despre corpul, îmbrăcămintea sau aspectul unui angajat.
- Avansuri sau propuneri sexuale nedorite.
- Solicitarea repetată de întâlniri în ciuda faptului că a fost refuzată sau solicitarea de favoruri sexuale.
- Adresarea de întrebări sexuale intruzive.
- Răspândirea de zvonuri de natură sexuală.

Exemple de hărțuire sexuală vizuală:

- Trimiterea de e-mailuri, scrisori sau alte comunicări nedorite, sugestive sau lascive sau partajarea de imagini de natură sexuală la locul de muncă.
- Afișarea de postere, imagini, videoclipuri sau screensavere de natură sexuală.
- Partajarea de conținut explicit, cum ar fi pornografia.
- Trimiterea de mesaje explicite sau nepotrivite.

Exemple de hărțuire sexuală fizică:

- Contactul fizic neconsensual, adică atingerea, sărutarea, mângâierea sau pipăirea necorespunzătoare și sugestivă a corpului și/sau a hainelor unei persoane.
- Privirea fixă sau privirea sugestivă din punct de vedere sexual a corpului cuiva.
- Urmărirea acestora sau acordarea unei atenții excesive.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Efectuarea de gesturi, observații sau expresii faciale ofensatoare din punct de vedere sexual.
- Să priviți cu jind, să flirtați sau să fluierați la o persoană..

Sarcina 1: Citiți informațiile de mai sus și răspundeți la următoarele întrebări:

- Ați fost vreodată victimă sau martor sau cineva v-a povestit despre o situație de hărțuire sexuală sau non-sexuală la locul de muncă? Sau poate că ați fost autorul hărțuirii fără să fiți conștient de acest lucru? Cum v-ați simțit în această situație? Vă rugăm să descrieți pe scurt situația.

- Vă rugăm să scrieți o povestire scurtă, în câteva rânduri, pentru a descrie o situație de hărțuire non-sexuală la locul de muncă. Folosiți-vă imaginația și exemple din experiența dumneavoastră sau a altor persoane.

- Vă rugăm să scrieți o scurtă povestire, în câteva rânduri, pentru a descrie o situație de hărțuire sexuală la locul de muncă. Folosiți-vă imaginația și exemple din experiența dumneavoastră sau a altor persoane.

2.2. Diferențe între discuțiile amicale și hărțuirea sexuală la locul de muncă

Complimente/ Discuții amicale:	Hărțuirea sexuală:
Motivație	



- acestea sunt de obicei folosite pentru a crea încredere și a stabili o relație de muncă; - motivația principală este de a face pe cineva să se simtă bine, apreciat și apreciat.	- remarci folosite pentru a jigni, umili sau intimidă pe cineva sau pentru a obține favoruri sexuale; - motivația principală este puterea, intimidarea și încălcarea limitelor unei persoane.
<i>Obiect</i>	
- complimentele la locul de muncă trebuie să se bazeze mai degrabă pe abilitățile, performanțele profesionale, calitățile, inteligența și mai rar pe aspectul fizic al unei persoane.	- comentariile se bazează de obicei pe aspectul cuiva, părți ale corpului, haine, având și un caracter sexual; - uneori, aceste comentarii sau observații sunt însoțite de contact fizic nesolicitat sau de invadarea spațiului personal.
<i>Sentimentele persoanei</i>	
- persoana care primește complimente se simte valorizată și apreciată.	- persoanele care primesc comentariile se simt inconfortabil, umilite, intimidare, jignite, conducând la un mediu de lucru ostil.

Alți factori importanți pentru a diferenția discuția amicală de hărțuirea sexuală sunt:

- natura relației și puterea deținută (persoana care face remarcă este un prieten de la locul de muncă, un coleg de rang superior, un supervisor, un manager etc.);
- contextul;
- tonul vocii și alte semne nonverbale.

Cu toate acestea, puteți răspunde la următoarele întrebări pentru a decide singur dacă situația dvs. este sau nu hărțuire sexuală:

- V-ați simțit inconfortabil, umilit, jignit, speriat sau amenințat în vreun fel?
- Observațiile au avut un caracter sexual?
- Complimentele au avut vreun efect negativ asupra performanței dumneavoastră profesionale? Vă fac să vreți să vă evitați colegul/supervizorul/managerul, să vă fie teamă să veniți la serviciu sau să vă faceți griji cu privire la următoarea întâlnire?
- Ați spus clar că nu vă simțiți confortabil cu aceste remarci și totuși ele continuă?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Observațiile sau complimentele sunt nepotrivite pentru contextul în care au fost făcute?

Sarcina 2:

Citiți informațiile de mai sus, urmăriți videoclipurile și apoi răspundeți la următoarele întrebări:

Video 1:

https://www.youtube.com/watch?v=QjIUDSEhWPI&ab_channel=CatharsisProductions

Video 2:

https://www.youtube.com/watch?v=fWqcSdHjYgk&ab_channel=TIME%27SUPNow

- Te-ai simțit vreodată ciudat când ai primit un compliment? De ce? A fost un compliment prietenos sau o hărțuire sexuală?

- Dacă ai vrea să faci un compliment unui coleg de serviciu acum, ce i-ai spune...?

Sarcina 3:

Citiți și gândiți-vă la următoarele scenarii și indicați dacă este vorba de o situație de compliment amical sau de hărțuire sexuală. De ce?

Apoi, pentru fiecare scenariu, în cazul în care este vorba de hărțuire sexuală, descrieți pe scurt cum ar putea decurge o discuție amicală. Dacă este vorba de un compliment amical, cum ar putea trece linia de demarcație spre hărțuire sexuală?

- **Scenariul 1:** Un angajat de sex masculin se adresează unui coleg de sex masculin în timp ce intră într-un birou plin de colegi: "Îl mângâie pe fund și îi spune: "Frumos fund, uriașule, merită să te menții în formă, salut!"
- Este o discuție amicală sau hărțuire sexuală? De ce?

- Descrieți pe scurt care ar fi situația contrară:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

-
-
- **Scenariul 2:** O angajată către o altă angajată, despre care se știe că este o colegă și prietenă apropiată: "Îmi place ținuta ta, te face să arăți bine, de unde ai luat-o"?

- Este o discuție amicală sau hărțuire sexuală? De ce?
-
-

- Descrieți pe scurt cum ar fi opusul:
-
-

- **Scenariul 3:** *O femeie manager se adresează unui nou angajat de sex masculin în legătură cu o viitoare evaluare a performanțelor: "Ce-ar fi să mergem să bem ceva după serviciu la barul de la capătul străzii pentru a discuta despre performanțele tale din ultimele două luni. Te-ai descurcat bine și cred că ar trebui să sărbătorim, dacă înțelegi ce vreau să spun?"*

- Este o discuție amicală sau hărțuire sexuală? De ce?
-
-

- Descrieți pe scurt cum ar fi varianta contrară:
-
-

Scenarii adaptate după: <https://www.sentriment.com.au/blog/the-difference-between-a-compliment-and-sexual-harassment>

2.3. Aspecte culturale privind hărțuirea sexuală

După ce a efectuat diferite studii, Organizația Mondială a Sănătății a ajuns la concluzia că, în multe societăți, atât bărbații, cât și femeile cred că mariajul le obligă pe femei să fie disponibile sexual în orice moment și fără limite. Astfel de societăți au norme culturale, cum ar fi onoarea masculină, masculinitatea și drepturile sexuale ale bărbaților, care favorizează acceptarea de către societate a hărțuirii sexuale și a agresiunii sexuale.



Sursa: pixabay.com

Studiile (Mishra&Davison, 2020) subliniază că cultura națională are un rol important în hărțuirea sexuală pe următoarele direcții:

1. Persoanele din culturile de tip colectivist sunt mai tolerante față de hărțuirea sexuală:

De exemplu, bărbații și femeile din Asia au avut atitudini sexuale mult mai conservatoare, inclusiv o mai mare toleranță față de miturile violului și comportamentul de hărțuire sexuală, în comparație cu cei din alte culturi decât cea asiatică. În Turcia, care are o cultură de tip colectivist, comportamentele legate de sexism nu au fost în general privite ca fiind de natură sexuală. În Japonia și China, ratele de raportare a hărțuirii sexuale sunt semnificativ mai mici decât în culturile mai individualiste.

2. Dimensiunile valorilor culturale ale lui Hofstede (1980), inclusiv distanța de putere, colectivismul și masculinitatea, sunt importante:

Comparația privind percepția hărțuirii sexuale pentru persoanele din țările cu diferențe mari de putere (de exemplu, Brazilia) și țările cu diferențe mici de putere (de exemplu, SUA) a arătat că în țările cu diferențe mici de putere (America de Nord, Australia și Germania), studenții percep scenariile de mediu de lucru ostil mai mult în termeni de abuz de putere și discriminare de gen, în timp ce în țările cu diferență mare de putere (Brazilia) văd aceleași scenarii ca pe un comportament sexual inofensiv, nu ca pe hărțuire sexuală.

Atunci când au evaluat scenariile în care o femeie a fost consecventă sau inconsecventă în refuzul avansurilor sexuale ale bărbaților, brazilienii le-au considerat ca fiind sex consimțit, în timp ce americanii le văd ca pe un viol.

Este important să recunoaștem și să identificăm stereotipurile, credințele, comportamentele, obiceiurile și atitudinile care contribuie la menținerea hărțuirii sexuale în societățile noastre, astfel încât să putem aplica măsuri și politici pentru a o reduce și a-i pune capăt.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Sarcina 4:

Citiți informațiile de mai sus și răspundeți la următoarele întrebări:

- Numiți cel puțin 3 factori culturali (credințe, stereotipuri, comportamente, obiceiuri, tradiții etc.) care susțin hărțuirea sexuală la locul de muncă în țara dumneavoastră? Care ar fi soluțiile sau măsurile de prevenire a acestui fenomen?

1. _____
2. _____
3. _____

- Dacă ar fi să faceți o campanie de conștientizare în țara dvs. pentru a atrage atenția asupra acestor factori culturali care mențin hărțuirea sexuală la locul de muncă, care ar fi mesajul principal? Care ar fi strategia acestei campanii, cum ați proceda?

Pentru a vă evalua cunoștințele, vă rugăm să răspundeți la testul ADEVĂRAT sau FALS:

1. Hărțuirea sexuală la locul de muncă este considerată hărțuire sexuală doar atunci când este îndreptată împotriva unei anumite persoane.

- a. Adevărat
- b. Fals

2. Gesturile, remarcile sau expresiile faciale ofensatoare din punct de vedere sexual reprezintă un exemplu de hărțuire sexuală vizuală.

- a. Adevărat
- b. Fals

3. Motivația principală a unei persoane care vorbește prietenos este de a face pe cineva să se simtă bine, valorizat și apreciat.

- a. Adevărat
- b. Fals

4. Normele culturale, cum ar fi onoarea masculină, masculinitatea și drepturile sexuale ale bărbaților, nu favorizează acceptarea de către societate a hărțuirii și agresiunii sexuale.

- a. Adevărat
- b. Fals



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Bibliografie pentru o înțelegere mai detaliată:

- 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://swartz-legal.com/examples-of-sexual-and-non-sexual-harassment/>
- <https://www.talk-law.com/sexual-vs-non-sexual-harassment-at-work/>
- <https://www.sentriment.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/>

MODULUL 3: PREVENIREA HĂRȚUIRII SEXUALE

Cea mai eficientă armă împotriva hărțuirii sexuale este prevenirea. Hărțuirea nu dispare de la sine. În acest modul veți învăța cum să puneți limite la locul de muncă, cum să preveniți și să răspundeți la hărțuirea online și cum să răspundeți la hărțuirea sexuală de la locul de muncă.

3.1. Cum să pui limite la locul de muncă și să previi hărțuirea sexuală



Sursa: iStock

Limitele sunt linii directoare, reguli sau granițe pe care o persoană le creează pentru a identifica pentru ea însăși care sunt modalitățile permise pentru ca alte persoane să se comporte în jurul ei și cum va reacționa atunci când cineva depășește aceste limite.

Cel mai simplu mod de a ne gândi la o limită este o delimitare a proprietății. Limitele personale pot fi mai greu de definit, deoarece liniile sunt invizibile, se pot schimba și sunt unice pentru fiecare individ în parte.

Limitele personale definesc unde te oprești tu și unde încep ceilalți și sunt determinate de spațiul fizic și emoțional pe care îl lași între tine și ceilalți. Limitele personale vă ajută să decideți ce tipuri de comunicare, comportament și interacțiune sunt acceptabile.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Limitele fizice

limitele fizice constituie o barieră între dumneavoastră și agresor, așa cum un plasture protejează o rană de bacterii.

Limitele fizice includ corpul dumneavoastră, simțul spațiului personal, orientarea sexuală și intimitatea. Aceste limite sunt exprimate prin îmbrăcăminte, adăpost, toleranță la zgomot, instrucțiuni verbale și limbajul corpului.

Un exemplu de încălcare a limitei fizice: un vorbitor apropiat. Reacția dumneavoastră imediată și automată este să vă retrageți pentru a vă restabili spațiul personal. Făcând acest lucru, trimiteți un mesaj non-verbal că, atunci când această persoană stă atât de aproape, simțiți o invazie a spațiului dvs. personal. În cazul în care persoana continuă să se apropie, ați putea să vă protejați verbal granița spunându-i să nu vă mai înghesuie.

Limitele emoționale și intelectuale

Aceste limite vă protejează sentimentul de stimă de sine și capacitatea de a vă separa sentimentele de cele ale celorlalți. Atunci când aveți limite emoționale slabe, este ca și cum ați fi prinși în mijlocul unui uragan fără protecție. Vă expuneți să fiți foarte afectat de cuvintele, gândurile și acțiunile celorlalți și sfârșiți prin a vă simți învințit, rănit și lovit.

Acestea includ convingerile, comportamentele, alegerile, simțul responsabilității și capacitatea ta de a fi intim cu ceilalți.

Sarcina 1:

Evaluati starea actuală a limitelor dvs.

Evaluati-vă limitele și comportamentul pe o scară de la 1 la 5, unde 1 - întotdeauna, 5 - niciodată. Adunați-vă punctele și vedeți dacă scorul este mai mare la limitele sănătoase sau la cele nesănătoase.

LIMITELE SĂNĂTOASE vă permit să:	Puncte
Să aibă o stimă și un respect de sine ridicat.	
Împărtășiți informațiile personale treptat, într-o relație de comunicare și încredere reciprocă.	
Protejați spațiul fizic și emoțional de intruziuni.	
Aveți un parteneriat egal în care responsabilitatea și puterea sunt împărțite.	
Fiți asertivi. Spuneți cu încredere și sinceritate "da" sau "nu" și fiți de acord când ceilalți vă spun "nu".	
Separă-ți nevoile, gândurile, sentimentele și dorințele de cele ale celorlalți. Recunoașteți că limitele și nevoile dumneavoastră sunt diferite de ale celorlalți.	
Permiteți-vă să faceți alegeri sănătoase și să vă asumați responsabilitatea pentru dvs.	



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

LIMITELE NESĂNĂTOASE	Puncte
Împărtășirea prea multor lucruri prea devreme sau, la celălalt capăt al intervalului, închiderea în sine și neexprimarea nevoilor și dorințelor tale.	
Sentimentul de a fi responsabil pentru fericirea celorlalți	
Incapacitatea de a spune "nu" de teama respingerii sau a abandonului	
Un slab grad de conștientizare a propriei identități. Te bazezi pe ceea ce simți despre tine însuși în funcție de modul în care te tratează ceilalți.	
Lipsa de responsabilizare. Permiteți altora să ia decizii în locul dumneavoastră; în consecință, vă simțiți neputincios și nu vă asumați responsabilitatea pentru propria viață.	

Sfaturi pentru a Stabili Limite Sănătoase

- Atunci când simțiți nevoia de a stabili o limită, faceți-o în mod clar, calm, ferm, respectuos și în cât mai puține cuvinte posibil. Nu vă justificați, nu vă enervați și nu vă scuzați pentru limita pe care o stabiliți.
- Nu sunteți răspunzător de reacția celeilalte persoane la limita pe care o stabiliți. Sunteți responsabil doar de comunicarea limitei dvs. într-un mod respectuos. Dacă îi deranjează, să știți că este problema lor. Unele persoane, în special cele obișnuite să vă controleze, să abuzeze sau să vă manipuleze, v-ar putea testa. Prevedeți acest lucru, așteptați-vă la asta, dar rămâneți fermi. Nu uitați, comportamentul dvs. trebuie să corespundă limitelor pe care le stabiliți. Nu puteți stabili cu succes o limită clară dacă trimiteți mesaje contradictorii cerându-vă scuze.
- La început, probabil că vă veți simți egoist, vinovat sau jenat atunci când stabiliți o limită. Fă-o oricum și amintește-ți că ai dreptul la propria îngrijire de sine. Stabilirea limitelor necesită practică și determinare. Nu lăsați anxietatea, frica sau vinovăția să vă împiedice să aveți grijă de voi înșivă.
- Atunci când simțiți furie sau resentimente sau vă găsiți văicărindu-vă sau lamentându-vă, probabil că trebuie să stabiliți o limită. Ascultați-vă, stabiliți ce trebuie să faceți sau să spuneți, apoi comunicați asertiv.
- Învățarea modului de a stabili limite sănătoase necesită timp. Este un proces. Fixați-le în propriul dvs. moment, nu când vă spune altcineva.
- Dezvoltați-vă un sistem de susținere format din persoane care vă respectă dreptul de a stabili limite. Îndepărtați persoanele toxice din viața dumneavoastră - cele care vor să vă manipuleze, să abuzeze și să vă controleze.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

(Adaptat din cartea Limite: Unde te termini tu și unde încep eu, de Anne Katherine)

3.2. Prevenirea și răspunsul la hărțuirea online

Pe măsură ce devenim din ce în ce mai dependenți de tehnologie și de internet, incidentele de hărțuire cibernetică, hărțuire online și abuzuri continuă să crească.

Prevenirea hărțuirii online:

- Există metode pentru a preveni comiterea de abuzuri online. Aceste metode nu vor împiedica neapărat ca acestea să se petreacă în totalitate, dar ar trebui să le îngreuneze munca autorilor.
- Puteți schimba setările de confidențialitate ale conturilor dvs. de socializare pentru a limita ceea ce pot vedea alte persoane.
- De asemenea, puteți să vă asigurați că toți cei pe care îi aveți pe conturile dvs. de socializare sunt prieteni, membri ai familiei sau persoane în care aveți încredere.
- Limitați-vă conturile de e-mail, rețelele de socializare, grupurile de știri și blogurile.
- Evitați să faceți lucruri precum trimiterea de fotografii compromițătoare ale dvs. sau să permiteți accesul la fotografii sau parole de cont sau alte informații personale oricui, prieten sau nu.
- Fiți atenți la oricine vă fotografiază în situații private.
- Învățați cum să folosiți în mod responsabil site-urile de socializare, cum ar fi Facebook, și amintiți-vă întotdeauna să "fă-le celorlalți ceea ce ai vrea ca ei să-ți facă ție."

Ce trebuie să faceți dacă sunteți hărțuit online:

- Păstrați-vă calmul și găsiți imediat o persoană sigură și denunțați amenințarea sau hărțuirea online.
- Închideți conturile de e-mail sau de Facebook ale victimei și deschideți altele noi, permițând accesul doar unui grup restrâns și select de prieteni siguri.

3.3. Răspuns la hărțuirea sexuală la locul de muncă

Directiva Uniunii Europene privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați și al egalității de tratament între femei și bărbați în domeniul ocupării forței de muncă și al activității profesionale interzice hărțuirea sexuală la locul de muncă și consideră un astfel de comportament drept discriminare, întrucât hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între femei și bărbați. Astfel de forme de discriminare apar nu numai la locul de muncă, ci și în exercitarea unui loc de muncă, a educației profesionale sau a

promovării. Prin urmare, țările Uniunii Europene ar trebui să interzică astfel de forme de discriminare și să le aplice sancțiuni eficiente, adecvate și cu efect de descurajare.



Sursa: iStock

Sarcina 2:

Urmăriți acest videoclip și răspundeți la următoarele întrebări:

<https://www.youtube.com/watch?v=u-bsCBaoDPM>

- Sunteți de acord cu comportamentul stagiaryului de la începutul poveștii?

- Ce ar fi putut face diferit?

- Șeful stagiaryului are dreptate?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Ce ar fi trebuit să facă după ce a primit plângerea?
-

Feedback: Atunci când vă confrunțați cu hărțuirea sau hărțuirea sexuală, este deseori dificil să faceți primul pas și să căutați ajutor. Prin urmare, promovarea unei culturi de lucru în cadrul companiei în care hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt inacceptabile ar contribui la reducerea acestor sentimente negative și ar încuraja angajații care au fost supuși la hărțuire să caute modalități de rezolvare a situației cât mai curând posibil.

Vedeți ce pot face angajații atunci când se confruntă cu hărțuirea sau hărțuirea sexuală la locul de muncă:

https://www.canva.com/design/DAFRdaWbKJw/PK-X8RYKaokRSvaogh2BoQ/edit?utm_content=DAFRdaWbKJw&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

For the translations, please translate the powerpoint in Canva in your language:

Lithuanian: https://www.canva.com/design/DAFhrRGaDLo/mKc96n333yiMF6Cd-fkDnw/edit?utm_content=DAFhrRGaDLo&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

German: https://www.canva.com/design/DAFhrXJW5bc/i3wldMRuVBkM5QXf2N1jSQ/edit?utm_content=DAFhrXJW5bc&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Romanian: https://www.canva.com/design/DAFhrejlDuDo/Pr1RqoMgRFB80n9028Vyqg/edit?utm_content=DAFhrejlDuDo&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Czech: https://www.canva.com/design/DAFhrfgT7bk/OBwfnrDOyQtdHvk2tM_S9w/edit?utm_content=DAFhrfgT7bk&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Italian: https://www.canva.com/design/DAFhreIPi_lXEb5rm2rIP2Um_vFkhMwng/edit?utm_content=DAFhreIPi_l&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Pentru a vă evalua cunoștințele, vă rugăm să răspundeți la testul ADEVĂRAT sau FALS:

1. Hărțuirea sexuală poate fi doar fizică.

- a. Adevărat
- b. Fals

2. Numai femeile pot fi hărțuite sexual.

- a. Adevărat
- b. Fals

3. Hărțuirea sexuală este o infracțiune.

- a. Adevărat
- b. Fals

4. Un superior sau o altă persoană responsabilă ar trebui să ia măsuri în cazul în care un angajat se plânge că un coleg de serviciu îi trimite poze cu caracter sexual pe telefon.

- a. Adevărat



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

b. Fals

Bibliografie pentru o înțelegere mai detaliată:

- <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



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

MODULUL 4: HĂRȚUIREA SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ ȘI COMPORTAMENTUL LA LOCUL DE MUNCĂ

4.1. Cine poate fi autorul hărțuirii sexuale la locul de muncă: modalități adecvate de abordare în diferite situații.

Cum să recunoști un agresor? Cine este cel mai probabil să fie autorul hărțuirii sau discriminării?

Oricine, indiferent de rasă, culoare, vârstă, religie, sex sau origini, poate fi autorul unei hărțuiri sau discriminări. De aceea, este important să îi informăm pe toți angajați.

Angajatorii trebuie să acorde o atenție deosebită acțiunilor superiorilor lor din cauza puterii pe care aceștia o au asupra subordonaților lor. Atunci când se constată că un angajat superior hărțuiește sau discriminează subordonații, angajatorul (compania) poate fi supus unor sancțiuni mai mari. Superiorii nu hărțuiesc sau discriminează de obicei mai mult decât alți angajați, dar atunci când o fac, acțiunile lor sunt mai grave, iar victimele pot simți o presiune mai mare să nu raporteze problemele de teama consecințelor.

În general, hărțuirea sexuală nu este, în mod fundamental, o expresie a dorinței sexuale din partea hărțuitorului față de victimă. Un hărțuitor poate:

1. Să încerce să se integreze într-un grup de colegi, de exemplu, prin "discuția din vestiar" sau "a fi unul dintre băieți"
2. Să fie afirmarea conștientă sau subconștientă a puterii, a dominației sau a controlului asupra victimei, punând victimele la "locul lor"
3. O încercare de a constrânge victimele să acționeze într-un anumit mod, de exemplu, "nu răspundeți", "nu puneți întrebări", acceptarea unui program mai puțin dorit.

Sursa:

https://www.labce.com/spg963090_whos_most_likely_to_be_the_perpetrator_of_harassme.aspx

Hărțuirea sexuală la locul de muncă poate lua mai multe forme. Unele sunt evidente și ușor de identificat. Altele sunt subtile și mai greu de recunoscut. Un hărțuitor poate fi orice persoană cu care un angajat intră în contact datorită muncii sale. Persoana respectivă poate fi un

- Coleg/supervizor/manager/membru al consiliului de administrație sau administrator/membru de sindicat
- Client/client/utilizator de servicii
- Pacient
- Un contractant sau o persoană care face livrări.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

În plus, nu este neobișnuit ca marii angajatori să aibă în rândul personalului mai mulți membri ai aceleiași familii sau parteneri care lucrează împreună. Din acest motiv, ar trebui avută în vedere și hărțuirea sexuală în legătură cu cazurile de abuz și violență domestică. Se constată adesea că hărțuirea sexuală este legată de putere, fie prin abuzul de putere din partea autorului care se simte mai puternic decât ținta, fie atunci când autorul se simte lipsit de putere și folosește hărțuirea sexuală ca mijloc de a lipsi ținta de putere. Nu trebuie să fie necesar ca hărțuirea sexuală să vizeze în mod specific angajatul. Ea poate fi resimțită atunci când se creează un mediu ofensator la locul de muncă, cum ar fi atunci când sunt expuse imagini pornografice sau când se aud comentarii de natură sexuală despre alte persoane. De exemplu, un bărbat se poate simți hărțuit dacă trebuie să își asculte colegii făcând "glume" sexiste.

Sursa: "Sexual harassment is a workplace issue Guidance and model policy" UNISON, February 2020/25965/4167/UNP 15840.

Sarcina 1:

Urmăriți videoclipul realizat de Natalie Kniese pentru a înțelege mai bine cum să acționați în fața unui agresor și răspundeți la următoarele întrebări:

<https://www.youtube.com/watch?v=k-ljKBQyeJE>

- Cine poate fi autorul hărțuirii sexuale la locul de muncă?

- De ce este întotdeauna în avantajul nostru confruntarea?

- Care este cel mai bun mod de a comunica cu un agresor? De ce?

4.2. Când sunteți martori la hărțuirea sexuală

În calitate de spectator sau martor la hărțuire, puteți juca un rol esențial în sprijinirea persoanei vizate de hărțuire. Există o multitudine de moduri în care putem răspunde la această situație. În calitate de spectatori, avem puterea de a face diferența.

Dacă sunteți martor la o situație despre care credeți că poate fi vorba de hărțuire sexuală, luați în considerare posibilitatea de a interveni imediat pentru a sprijini o persoană hărțuită.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Iată câteva idei! Cei cinci D, elaborați de mișcarea Hollaback! și de programul Green Dot, oferă spectatorilor o serie de opțiuni pentru a răspunde în cazul în care sunt martori la hărțuire, indiferent de locul în care aceasta are loc.

1. Direct: Dacă considerați că abordarea directă a hărțuirii este sigură și poate fi eficientă, puteți să vă confrunțați cu hărțuitorul și să-i atrageți atenția asupra comportamentului în momentul respectiv. Comunicați-i că considerați comportamentul lor inadecvat, intimidant sau ostil și cereți-i să înceteze. Această abordare poate duce la agravarea situației, deci gândiți-vă dacă dumneavoastră și persoana hărțuită sunteți în siguranță și dacă credeți că persoana hărțuită are nevoie de cineva care să intervină.

2. Distragerea atenției: Puteți opri incidentul prin simpla întrerupere a acestuia. Mai mult pentru a nu vă centra pe agresor sau pe acțiune, această intervenție mai subtilă vă permite să implicați persoana vizată printr-o distragere a atenției - puneți o întrebare, începeți o conversație fără legătură, întrerupeți incidentul în mod fizic sau găsiți un motiv pentru a chema persoana în cauză în afara aceluia spațiu.

3. Delegați: Găsiți o terță persoană competentă care să intervină, cum ar fi un supervisor, un funcționar de la resurse umane, un ofițer de securitate sau un alt coleg.

4. Amânare: Dacă nu puteți sau alegeți să nu interveniți pe moment, puteți totuși să sprijiniți persoana hărțuită, vorbind cu ea după aceea. Îi puteți oferi recunoaștere și empatie și o puteți întreba dacă are nevoie de sprijin suplimentar, resurse sau consemnarea incidentului. De asemenea, puteți să vă adresați mai târziu persoanei hărțuitoare și să îi spuneți că ați considerat comportamentul său inadecvat.

5. Documente: În funcție de circumstanțe și de faptul dacă alte intervenții sunt mai urgente, poate fi foarte util să consemnați ceea ce observați. Dacă reușiți să înregistrați un incident sau să notați detalii, asigurați-vă că discutați cu persoana vizată și întrebați-o ce ar dori să se facă cu documentația; nu o împărtășiți fără consimțământul acesteia.

Sursa: 2019, National Partnership for Women & Families, Know Your Rights: Witnessing Sexual Harassment at Work

Bonus: Faceți ceva - Acționați, orice fel de acțiune.

Cel mai rău lucru pe care îl putem face în calitate de spectatori este să stăm pur și simplu deoparte. Alegeți modalitatea de intervenție care funcționează cel mai bine pentru situația respectivă, pentru persoanele implicate și pentru dumneavoastră, apoi acționați! (Nikki Larchar)

Sursa: <https://www.youtube.com/watch?v=14J45xdRESA>

- Top 5 motive pentru care martorii nu s-au prezentat la HR:
- 1. Teama de consecințe: 34%
- 2. Nu au vrut să intervină: 29%



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- 3. Nu știau că pot raporta: 22%
- 4. Nu au vrut să fie un "turnător": 18%
- 5. Nu au știut cum să raporteze: 16%
- 93% dintre cazurile de hărțuire au avut ca martori pe cineva.
- ¾ dintre persoanele intervievate au declarat că ar fi raportat hărțuirea la care au fost martori.
- Teama de consecințe este primul motiv pentru care persoanele nu raportează hărțuirea la care au asistat.
- Este mai ușor să semnalezi cuiva din afara locului de muncă

Din păcate, este adevărat: adeseori oamenii se tem să vorbească și să raporteze cazurile de hărțuire. Cu toate acestea, după cum am văzut, există mai multe modalități prin care putem face față situației.

Sarcina 2:

Urmăriți videoclipul pentru a vă face o idee despre această problemă și răspundeți la întrebările de mai jos:

<https://www.youtube.com/watch?v=14J45xdRESA>

- Ce înseamnă paralizia legată de comunicare?

- De ce sunt managerii mai predispuși să recurgă la hărțuire?

Să nu uitați să: " Fiți martorii activi pe care ați dori ca alții să fie pentru voi". (Julia Shaw)

4.3. Gândire și comportamente adecvate pentru a face față hărțuirii sexuale la locul de muncă



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Hărțuirea sexuală la locul de muncă este o problemă serioasă care nu trebuie subestimată. Există o serie de tipuri de comportamente pe care le putem adopta pentru a aborda problema în mod corespunzător, acordându-i importanța necesară. Iată o listă de elemente care vor ajuta la conștientizarea și prevenirea comportamentelor de hărțuire.

- **Instruiți și fiți informați:** este esențial să instruim TOȚI angajații cu privire la ce este hărțuirea sexuală, care sunt comportamentele acceptabile și inacceptabile la locul de muncă și să le oferim instrumentele și cunoștințele necesare pentru a recunoaște și corecta comportamentele care pot fi percepute ca fiind inadecvate. Dacă știm cu ce ne confruntăm, putem să eliminăm cu ușurință problema!
- **Nu tratați hărțuirea sexuală ca pe un tabu:** uneori oamenii se tem să vorbească despre sex și despre problemele legate de sex: nu vă temeți! Amintiți-vă că această cultură a rușinii este periculoasă și distructivă pentru viețile celor mai vulnerabili. Cu cât vorbim mai des, cu atât știm mai multe, cu atât este mai ușor să recunoaștem comportamentele greșite și să le semnalăm.
- **Citiți articole pe aceste teme și ascultați victimele:** există nenumărate modalități prin care ne putem ține la curent: să nu ne limităm la una singură. Citiți articole, ascultați podcast-uri, urmăriți interviuri și, cel mai important, credeți victimele.
- **Crearea unui mediu pozitiv în care toată lumea să se simtă în siguranță și respectată:** mediul în care lucrăm este fundamental pentru prevenirea hărțuirii sexuale. Dumneavoastră, în calitate de angajat, ar trebui să vă simțiți în siguranță să vorbiți și să fiți ascultat. Ar trebui să vă simțiți respectat, susținut și să aveți încredere.
- **Raport:** NU vă fie niciodată teamă să vorbiți. Raportarea este un pas fundamental în eradicarea hărțuirii sexuale. Chiar dacă nu sunteți sigur(ă) că sunteți martor(ă) sau că experimentați hărțuirea sexuală, este important să vă împărtășiți preocupările. S-ar putea să vă înșelați. Dar poate că nu este așa. Intervenția dumneavoastră poate fi primul pas spre eradicare.

Să aruncăm o privire la următoarele tabele care conțin unele dintre cele mai frecvente prejudecăți și mentalități inadecvate în ceea ce privește hărțuirea sexuală la locul de muncă:

MITURI	FAPTE
Nu este hărțuire sexuală dacă nu există atingeri	Hărțuirea sexuală nu necesită atingeri. Doar prin cuvinte și poate fi vorba de hărțuire
Nu este hărțuire sexuală dacă un bărbat hărțuiește un bărbat sau dacă o femeie hărțuiește o femeie	Bărbații pot hărțui bărbați, femeile pot hărțui femei și Femeile pot hărțui bărbați



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Trebuie să fii hărțuit de superiorul tău pentru ca acest lucru să fie ilegal	Hărțuirea sexuală de către un coleg de muncă este, de asemenea, ilegală
Trebuie să fii hărțuit de un alt angajat pentru ca acest lucru să fie ilegal	Hărțuirea de către cumpărători, clienți și terți poate fi și ea ilegală
Remarcile care nu se bazează pe dorință nu sunt hărțuire sexuală	Remarcile bazate pe stereotipuri de gen (identitatea sau exprimarea de gen, orientarea sexuală sau presupuneri despre ceea ce pot sau ar trebui să facă bărbații sau femeile) pot fi și ele considerate hărțuire
Remarcile sau acțiunile care nu sunt îndreptate împotriva ta nu reprezintă hărțuire sexuală	Remarcile sau acțiunile care sunt îndreptate împotriva altora pot crea, de asemenea, un mediu de lucru ostil

Sursa: <https://www.trla.org/how-to-recognize-respond-to-and-report-sexual-harassment>

Există adeseori o mulțime de mituri în jurul subiectului hărțuirii sexuale. Așa cum am spus, este întotdeauna foarte important să ne informăm, deoarece dacă suntem informați suntem mai puternici și mai pregătiți să depășim problema.

Este vital să recunoaștem dacă aceste comportamente sunt în practică la locul nostru de muncă și să le semnalăm imediat.

SCUZA	RĂSPUNSUL
"La început nu ai spus nu, deci nu e hărțuire sexuală"	Chiar dacă nu ai spus nu la început, poate fi vorba de hărțuire sexuală
"Povestea lor s-a schimbat, deci nu mai spun adevărul"	Trauma și timpul pot afecta memoria; acest lucru nu înseamnă că cineva nu spune adevărul
"Dacă îl reclami pe hărțuitor, îi vei distruge viața"	Cineva care îi hărțuiește sexual pe alții și-a distrus propria viață. Raportând hărțuirea va ajuta la oprirea acesteia în viitor.
"Așa sunt bărbații. Ar trebui să te aștepți la asta dacă lucrezi în acest domeniu. Eu am tolerat asta, așa că și ea ar trebui să facă la fel."	Legea spune că hărțuirea sexuală este ilegală la toate locurile de muncă. Vechile idei de pe vremuri despre "cum sunt bărbații" nu schimbă acest lucru

Sursa: <https://www.trla.org/how-to-recognize-respond-to-and-report-sexual-harassment>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

De ce este important să recunoaștem aceste comportamente inadecvate? Pentru că nu ar trebui să subestimăm niciodată această problemă. Chiar și atunci când avem îndoieli, este cel mai bine să vorbim și să evaluăm situația împreună cu persoana competentă.

Acordați o atenție deosebită acestor tipuri de scuze care nu ar trebui să fie niciodată valabile. Să ne amintim încă o dată că hărțuirea sexuală nu poate în niciun caz să fie scuzată, indiferent de motiv, indiferent de situație, indiferent de persoanele implicate. Dacă hărțuitorul sau orice martor încearcă să justifice aceste comportamente, țineți cont de acest tabel pentru a ști cum să le răspundeți.

În cele din urmă, trebuie să amintim că orice martor care recunoaște că hărțuirea sexuală are loc la locul de muncă, dar alege să o ignore prin faptul că nu o semnalează, este complice la reducerea la tăcere a victimei.

Sarcina 3:

Gândiți-vă la următoarele aspecte și notați răspunsurile la întrebări:

- Vă simțiți în siguranță la locul de muncă? De ce?

- Ați beneficiat de o pregătire pe această temă?

- Credeți că miturile cuprinse în tabel au un impact asupra capacității dvs. sau a altora de a se exprima?

- De ce este important să vorbim deschis?

Pentru a vă evalua cunoștințele, vă rugăm să răspundeți la testul ADEVĂRAT sau FALS:

1. Cea mai bună "voce" pentru a confrunța un hărțuitor este cea agresivă.

- a. Adevărat
- b. Fals



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2. Dacă sunt martor la hărțuire sexuală, pot juca un rol important pentru a opri acest comportament.
 - a. Adevărat
 - b. Fals
3. În general, oamenii nu semnalează hărțuirea la care au fost martori pentru că nu știu cum să o facă.
 - a. Adevărat
 - b. Fals
4. Putem vorbi despre hărțuire sexuală doar atunci când există atingeri fizice.
 - a. Adevărat
 - b. Fals

Bibliografie pentru o înțelegere mai detaliată:

- <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/>

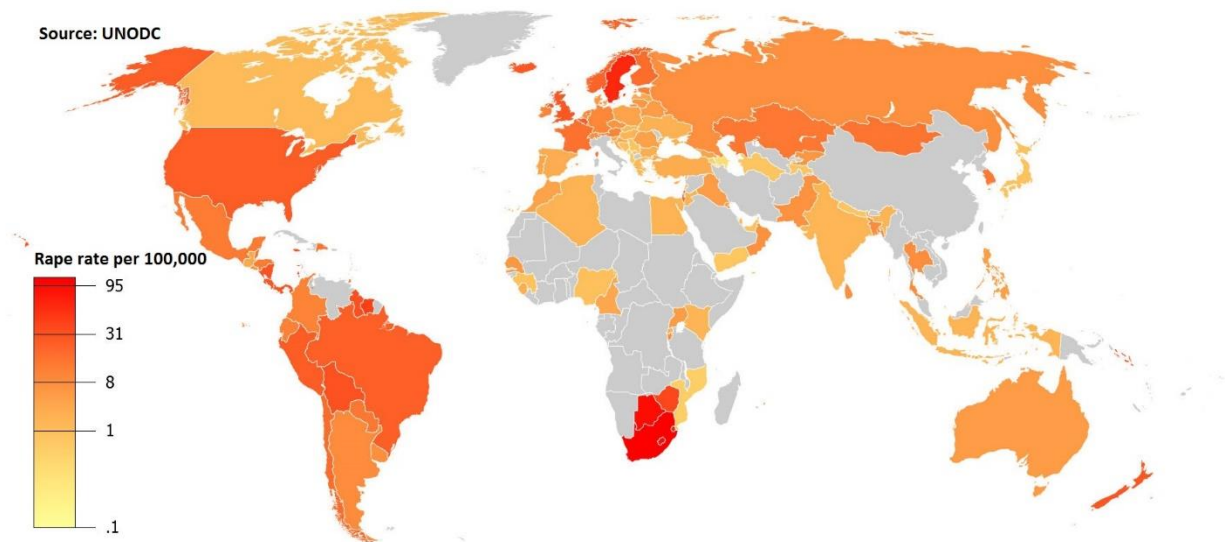
MODULUL 5: AJUTOR ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ

5.1. SĂ REALIZEZE CĂ SE ÎNTÂMPLĂ CEVA

5.1.1. Pentru MINE

Pentru a putea găsi sprijin, trebuie să vă dați seama că aveți nevoie de el. Ar trebui să puteți identifica că vi se întâmplă cu adevărat ceva și că meritați ajutor. Cu toate acestea, situația este diferită atunci când nu ești conștient de limite, când activezi într-o societate în care hărțuirea sexuală este legată de mituri și în care există așa-numita "cultură a violului": o cultură care normalizează chiar și agresiunile sexuale, cum ar fi violul.

Rata violurilor (raportate de poliție) la 100.000 de locuitori, 2010-2012:



Sursa: Wikipedia https://en.wikipedia.org/wiki/Rape_culture

În conformitate cu Wikipedia: "Cultura violului este un mediu, studiat de mai multe teorii sociologice, în care violul este omniprezent și normalizat din cauza atitudinilor societale despre gen și sexualitate. Comportamentele asociate în mod obișnuit cu cultura violului includ învinovățirea victimei, "slut-shaming", obiectificarea sexuală, trivializarea violului, negarea violului generalizat, refuzul de a recunoaște răul cauzat de agresiunea sexuală sau o combinație a acestora. A fost folosită pentru a descrie și explica comportamentul în cadrul grupurilor sociale, inclusiv violul în închisoare și în zonele de conflict, unde violul de război este folosit ca război psihologic. Societăți întregi au fost acuzate ca fiind culturi ale violului. Este legat de fantezia despre viol și de folosirea pornografiei violului."



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Sarcina 1:

Citiți definiția de mai sus și vizionați un scurt videoclip, apoi răspundeți la întrebări:

<https://www.youtube.com/watch?v=rAnuuU0yJTw>

- Ce se percepe ca fiind cultura violului?

- Care sunt corelațiile dintre violența bazată pe gen și discriminare, conform înțelegerii dvs?

Sarcina 2:

Gândiți-vă la următorul aspect și notați răspunsul dvs.

- Ce legătură există între cultura violului și acceptarea comportamentului greșit, cum ar fi hărțuirea sexuală?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Feedback:

Efectul culturii violului	Problema hărțuirii sexuale
Subestimarea incidenței violurilor și agresiunilor sexuale	Cu atât mai greu este de evidențiat răspândirea hărțuirii
	Fenomenul de normalizare a hărțuirii ca o întâlnire sau încercarea de a avea o relație
	Comportament dezinvolt și amuzant
Victimizare secundară	Obligația de a rezolva problema revine victimei/ supraviețuitoarei, care are responsabilitatea de a spune nu
	Normalizarea auto-apărării, care este realizată chiar în mod agresiv (agresivitatea este cumva necesară pentru a ne proteja propriile granițe): este în regulă să lovești agresorul cu palma peste față, atunci când este nevoie a se pune capăt hărțuirii acestuia
Eliminarea Semnelor Violenței Bazate pe Gen (GBV)	Să conștientizeze populația cu privire la indiciile violenței bazate pe gen - fiecare ar trebui să fie capabil să identifice depășirea limitelor personale și să devină mai responsabil pentru a acționa cu discernământ

Sarcina 3:

- Gândiți-vă la urmările asupra indivizilor. Care este impactul asupra raportării?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

În aceste circumstanțe, este și mai greu să se denunțe faptele (și să se caute ajutor în cazurile) care nu ajung la viol, ci "doar" la hărțuire sexuală. A fi capabil să înțelegi că se întâmplă ceva și să ripostezi înseamnă, de asemenea, capacitatea de a te identifica într-un rol de supraviețuitor sau de victimă.

5.1.2. COLEGULUI MEU

Foarte important și uneori crucial este rolul spectatorilor, care văd cum se desfășoară lucrurile și pot ajuta, rămânând alături de victimă. Cu toții ar trebui să fim sensibili la semnele violenței bazate pe gen. De asemenea, ar trebui să ne educăm cu privire la ceea ce trebuie să facem în aceste situații. Este greu să răspundem cu precizie și cu mintea calmă, atunci când suntem sub presiune în situația dată.

Fiind un spectator, lucrurile ar putea fi mai simple. Noi putem veni doar cu oferte: oferim înțelegere, ne oferim să intervenim în situație, să ajutăm în mod practic (punem o plângere în mod oficial). Dar aceasta poate conduce, de asemenea, la a ignora situația și la a ne baza pe "alții" - prin aceasta înțelegând să nu fim indiferenți sau pasivi sau să ignorăm ceea ce se întâmplă.

Sarcina 4:

Gândiți-vă la eventualii spectatori. Cine sunt aceștia? Care ar putea fi relațiile lor cu victima/supraviețuitorul? Notați răspunsurile.

Sarcina 5:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Urmăriți videoclipul "That's Harassment" și răspundeți la următoarele întrebări:

<https://www.youtube.com/watch?v=MV7a-oetsB0>

- Este vorba de hărțuire sexuală în acest caz?

- Unde credeți că se depășesc limitele?

- Unde vedeți un loc în care se poate spune NU?

5.2. Reacție imediată

Sarcina 6:

Urmăriți videoclipul de mai jos, gândiți-vă la momentul potrivit pentru o reacție imediată, răspundeți la întrebări și notați răspunsurile:

<https://www.youtube.com/watch?v=HLB-RjYzFpk>

- Ați găsit momentul potrivit?

- Când a fost? Și de ce?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Din punct de vedere al persoanei (ca spectator sau ca victimă/supraviețuitor), ar putea exista două abordări care pot ajuta:

- **Intervenția directă** în situația în care se produce: exprimarea faptului că situația/comportamentul nu este binevenit și este perceput ca fiind jignitor/ hărțuire sexuală.
- **Intervenție cu întârziere** - uneori se poate întâmpla să nu puteți interveni la momentul respectiv (ceea ce se poate întâmpla). Mai târziu, însă, vă gândiți din nou la toate aspectele și căutați răspunsul, respectiv intervenția potrivită.

În această calitate de spectator, este foarte bine să vii cu propriile întrebări cu privire la situația victimei/supraviețuitoare de după. Să oferiți înțelegere și să exprimați că, din punctul dvs. de vedere, a fost o situație foarte neplăcută, care a implicat hărțuire sexuală. Lăsați victima să refuze interpretarea dumneavoastră - precum și să fie de acord să explice mai detaliat pe această temă (căutând acțiuni concrete, intervenții, ajutor).

În calitate de victimă/supraviețuitor, este foarte posibil ca totul să fie regândit. Puteți profita de avantajul de a vorbi cu o persoană de încredere despre această situație. Consilierea, precum și discuțiile non-formale pot concretiza ce fel de ajutor căutați.

În general, se disting două tipuri de ajutor la nivel instituțional:

- **Abordarea preventivă:** crearea condițiilor și a circumstanțelor pentru a preveni situația în sine. Accentul principal este pus pe nivelul educațional - nu trebuie să se concentreze pe victimă (ce să nu facă), ci pe autorul faptei - ce să evite să facă.
În ceea ce privește măsurile preventive, există politici și coduri de conduită care sunt aplicate în cadrul organizațiilor angajatoare. De obicei, acestea sunt încorporate în Codul etic, în care angajatorul precizează care sunt valorile de relaționare și comportamentul corect al angajaților săi.
- **Abordarea reactivă:** se intervine în cazul apariției situației și se favorizează procesul de ajutorare. Inclusiv consiliere, sprijin psihologic pentru supraviețuire/victimă, lucrul cu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

agresorul sau răspunsul adecvat față de acțiunile acestuia (concediere, admonestare etc.).

5.3. Cadru legal

În țările UE, dreptul de a fi protejat împotriva hărțurii sexuale este prevăzut în legile antidiscriminare. De obicei, prevenirea efectelor negative, cum ar fi hărțuirea, este, de asemenea, inclusă în legislația muncii din țările respective. Prin urmare, pentru victimele/supraviețuitorii acestor acte există o dispoziție legală care ar trebui să le ajute să își rezolve cazul.



Sursa: Creative commons <https://pxhere.com/cs/photo/839873>

Sarcina 7:

Consultați cadrul legislativ din țara dumneavoastră și răspundeți la întrebarea:

- Cum este integrată în el prevenirea hărțurii sexuale?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

În Republica Cehă, consultați:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

În Lituania căutați pe:

- Legea privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați:

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/vWgQKfjhhC>

- sau pe Codul muncii:

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>

În Germania, uitați-vă la:

- Secțiunea 2 (1 lit. 1 - 4) din Legea generală privind egalitatea de șanse din 2006 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
- Hărțuirea sexuală la locul de muncă în Germania:

<https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/germany>

Codul penal german (Strafgesetzbuch / StGB) reglementează infracțiunile împotriva autodeterminării sexuale în capitolul 13:

https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_stgb/englisch_stgb.html#p1604

Pentru Italia, legea pentru reglementarea hărțuirii sexuale la locul de muncă:

- Dispoziții de combatere a hărțuirii sexuale, în mod special în ceea ce privește mediul de lucru:

https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/18/DOSSIER/0/1210554/index.html?part=dossier_dossier1

- Legea pentru reglementarea egalității de șanse la locul de muncă:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1849/CODICE%20PARI%20OPPORTUNITA%20AGGIORNATO.pdf>

Pentru România căutați informații pe:

- Legea privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați:

https://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.htm?act_text?id=61862

- Codul muncii, capitolul 2:

https://www.codulmuncii.ro/titul_1/capitolul_2/art_5_1.html

Cu toate acestea, aceste prevederi sunt adesea lipsite de valoare, deoarece punerea lor în aplicare în viața de zi cu zi este fără metodologie sau abordare sistematică. Responsabilitatea revine, de obicei, conducerii de nivel superior, în cooperare cu departamentul de resurse umane. Există anumite organisme specifice în cadrul angajatorului, cum ar fi comitetele de etică, centrele de coordonare în materie de egalitate de gen sau unitățile pentru egalitate de gen și pentru diversitate. Acestea ar putea oferi ajutorul adecvat și ar putea stabili, la rândul lor, metodologia de soluționare a plângerilor.

Un lucru foarte util este un cod de etică care să conțină o definiție a violenței de gen (GBV) și procedura de abordare a acesteia. Recomandăm, de asemenea, să fie prevăzută o formă anonimă de sesizare a comportamentelor inadecvate la locul de muncă - de exemplu, platforma Face up (<https://www.faceup.com/en>).

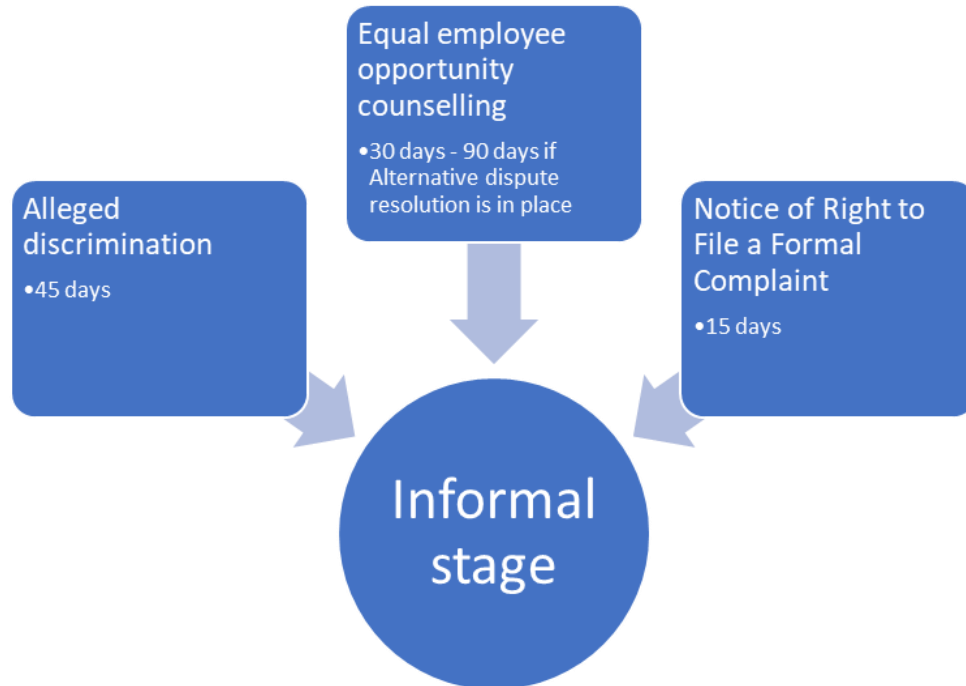


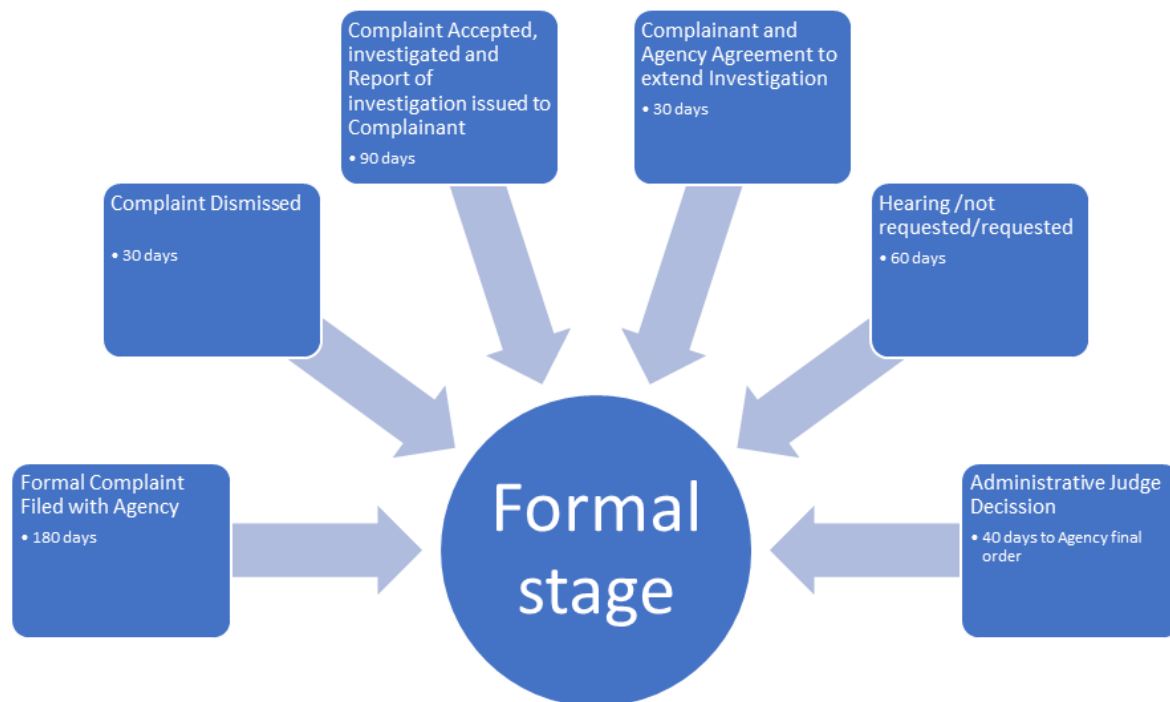


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Sursa: Creative commons <https://pxhere.com/cs/photo/486083>

Este important ca toate aceste prevederi să fie descrise într-un mod simplu și ușor de înțeles și la îndemână, astfel încât orice angajat să le poată înțelege și să le poată respecta ori de câte ori apare o astfel de situație.





Adaptare după: <http://informedfed.com/articles/eeo-process-chart/>

Sarcina 8:

Consultați prezentarea grafică a procedurilor care trebuie urmate, care vă poate fi de mare ajutor și răspundeți la următoarele întrebări:

- Ați înțeles cum ar trebui să fie simplificat procesul?

- Cum ar putea fi îmbunătățit? (Notați o concluzie).

5.4. ASISTENȚĂ ULTERIOARĂ ȘI ETAPELE URMĂTOARE

Uneori este foarte dificil să te confrunți cu o asemenea situație extrem de dură. Indiferent dacă vă aflați în poziția de victimă/supraviețuitor sau de spectator, sau de persoană care a fost informată despre situație (spectator secundar). Emoțiile dumneavoastră sunt legitime.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Sarcina 9:

Gândiți-vă la diferențele dintre asistența ulterioară la nivel individual și asistența ulterioară la nivel sistematic (răspuns). Consultați diagrama de mai jos și notați răspunsul dumneavoastră: În ce ar trebui să consiste? Adăugați alte idei.

RĂSPUNSUL INDIVIDUAL și mecanisme individuale de coping

Dreptul de a refuza ajutorul
Dreptul de a nu interveni
Dreptul de a cere ajutor și de a schimba situația

RĂSPUNSUL SISTEMIC

Obligația de a interveni
Responsabilitatea de a crea bunăstare pentru toți la locul de muncă
Crearea de seturi de instrumente/politici pentru a preveni comportamentul negativ la locul de muncă
Instruirea personalului - spectatori, lideri, responsabili

AJUTOR INDIVIDUAL

Vă puteți inspira din următoarele sugestii atunci când vă confrunțați cu acest subiect la nivel individual:

- Găsiți pe o persoană pe care să vă bazați și în care să aveți încredere.
- Consultați situația cu această persoană, găsiți un sprijin.
- Întrebați-vă ce este cel mai bine pentru dumneavoastră - ce vă doriți astăzi, mâine, poimâine, după aceea? Care este soluția ideală pentru dumneavoastră - individual, în situația dumneavoastră (ceea ce ajută o persoană nu trebuie să ajute neapărat și alte persoane)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Stabiliți-vă propria cale pentru a ajunge la soluția ideală (dumneavoastră, cu ajutorul prietenilor sau al unei persoane de încredere, cu ajutorul unei organizații și cu sprijinul angajatorilor).
- Documentați incidentele de hărțuire sexuală cu cât mai multe detalii, dacă decideți să mergeți pe calea găsirii soluțiilor. Cereți agresorilor dvs. să înceteze și fiți fermă atunci când stabiliți aceste limite, chiar dacă s-ar putea să nu vă fie ușor la început.
- De asemenea, semnați incidentele de hărțuire sexuală supervisorului, managerului sau superiorului dvs. sau unei persoane care vă oferă sprijin, dacă decideți să optați pentru această soluție. Dacă lucrați într-o companie, puteți contacta, de asemenea, departamentul de resurse umane.
- Întrebați despre măsurile care pot fi luate în permanență din punctul lor de vedere. Cereți să luați parte la procesul decizional și să vă asigurați că nu se va lua nicio măsură fără să fiți informat în prealabil.
- Gândiți-vă la acțiunile viitoare: doriți ca ei să vă protejeze numele și să deruleze cazul în mod anonim? Sunteți pregătit să luați atitudine și să inițiați cazul în mod neanonim? Găsiți-vă propria cale.
- Întrebați despre progresele și demersurile viitoare luate din procesul de raportare. Înțelegeți care sunt părțile în care v-ați putea simți inconfortabil. Faceți demersuri pentru a vă spori confortul. Gândiți-vă mai întâi la dumneavoastră!
- Ați putea obține, de asemenea, ajutor sau sprijin profesional.

AJUTOR INTERN - SPRIJIN DIN PARTEA DEPARTAMENTULUI DE RESURSE UMANE

Multe organizații publice din Germania au propriile Consilii de personal. Acest consiliu decide dacă este nevoie de angajați, dacă condițiile de muncă sunt adecvate pregătirii profesionale a angajatului și alte aspecte importante pentru a reglementa relațiile dintre angajator și angajat..

În Germania, mulți angajatori au comisii de etică, care ar putea analiza dacă angajatorul sau colegii s-au comportat în mod adecvat în relația cu un alt coleg.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O situație similară este și în Republica Cehă. Există comitete de etică, în special în cazul angajatorilor din domeniul educației și cercetării. Acest Comitet etic ar putea fi și un organism de soluționare a problemelor. Există sindicate în multe organizații/angajatori din Republica Cehă, iar acestea pot juca un rol de asistență în cazul plângerilor. Managementul resurselor umane și managementul de nivel superior sunt în mod cert responsabili de rezolvarea situației și de luarea de măsuri pentru a preveni/opri/soluționa situația.

AJUTOR EXTERN

În multe țări, de asemenea, există organizații care vă pot ajuta și vă pot oferi informații și consiliere juridică în cazurile de discriminare de gen și, prin urmare, și în cazul rezolvării cazurilor de hărțuire sexuală. De asemenea, dacă lucrați într-o companie, în majoritatea țărilor există instituții care se ocupă de controlul și protecția muncii și care investighează, de asemenea, cazurile de discriminare (ombudsman/ombudsman la nivel național sau în cadrul organizației).

- În România, există Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării - Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării). Există o linie verde de asistență telefonică +40 800 500 333, pusă la dispoziție de Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați - National Agency for Equal Opportunities between Women and Men).
- În Italia: dacă vă confrunțați cu forme de violență, puteți lua în considerare apelarea "Numero Rosa" - 06 3751 8282 pentru sprijin psihologic și juridic. Aceștia sunt disponibili 24 de ore din 24, 7 zile din 7 și vă vor sfătui cu privire la cele mai adecvate modalități de acțiune. Un alt număr gratuit împotriva violenței și a hărțuirii este 1522. Aici se află site-ul <https://www.1522.eu/>. Dacă ați fost supus hărțuirii la locul de muncă, puteți decide (împreună cu o la organele de poliție) să depuneți o plângere la așa-numitul "Ispettorato Nazionale del Lavoro", un organism al cărui scop este de a reglementa monitorizarea în domeniul protecției sănătății și securității la locul de muncă. Dacă ați fost hărțuit, puteți completa un formular (<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/INL-31-Modulo-richiesta-di-intervento-ispettivo.pdf>) pentru a solicita ajutorul de specialitate.
- În Lituania uitați-vă la legile care vă ghidează în acest sens.
- În Republica Cehă, aceste organizații sunt, de exemplu, Rosa, Bílý kruh bezpečí, Konsent sau Linka Bezpečí (dacă sunteți student, acestea vă ajută până la vârsta de 26 de ani). Gender Studies o.p.s. administrează un centru de consiliere unde puteți cere ajutor (a se vedea <https://rovneprilezitosti.cz>).

Este recomandabil ca angajatorul să afișeze liniile naționale de asistență externă și în documentele sale interne, astfel încât toată lumea să știe despre existența acestora, deoarece poate fi dificil să contactați direct departamentul de resurse umane al companiei și, uneori, este



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

util să discutați situația cu o persoană sau o autoritate care nu are nicio legătură cu angajatorul dumneavoastră.

Pentru a vă evalua cunoștințele, vă rugăm să răspundeți la testul ADEVĂRAT sau FALS:

1. Din poziția de supraviețuitor/victimă este nevoie doar de intervenție directă, nu de intervenție întârziată.
 - a. Adevărat
 - b. Fals
2. Codul etic și Codul de conduită ar trebui să acopere, de preferință, subiectul violenței de gen.
 - a. Adevărat
 - b. Fals
3. Asistența ulterioară la nivel individual este responsabilitatea exclusivă a fiecărei persoane.
 - a. Adevărat
 - b. Fals
4. Solicitarea ajutorului intern din partea resurselor umane este obligatorie.
 - a. Adevărat
 - b. Fals

Bibliografie pentru o înțelegere mai detaliată:

- European Commission, "Diversity within small and medium-sized enterprises: best practices and approaches for moving ahead", Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015
- <https://www.faceup.com/en>
- <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>