



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

Cooperation Partnership in Youth Project

Say NO to gender-based discrimination, sexual harassment and sexual assault! #NOT ME

**Gairės jauniems darbuotojams:
„Seksualinio priekabiavimo darbe prevencija“**

“Kaip pasakyti ne! Užkirsti kelią diskriminacijai pagal lytį, seksualiniam priekabiavimui ir seksualinei prievartavimai!”

2023



Įvadas

Tikslas ir tikslinė grupė

Gairės skirtos mentoriams ir darbdavių atstovams, dirbantiems su jaunais darbuotojais, kad jie suprastų savo pareigas, bet ir veiksmus, kurių jie gali imtis siekdami užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbe. Gairėse taip pat bus pateikta informacija apie tai, kaip sukurti teigiamą darbo aplinką ir kaip užkirsti kelią seksualinei prievartai darbo aplinkoje ir skirtingose kultūrose. Gairės skirtos ypač mentoriams, vadovams, vadovams ir kitiems darbdavių atstovams, siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui.

Jis skirtas bet kuriai organizacijai, norinčiai apmokyti savo darbuotojus seksualinio priekabiavimo klausimais, pvz., programinės įrangos įmonėms, teisinėms firmoms, gamybai, ligoninėms, medicinos praktikai, miesto/apskritis/valstybės valdžiai ir kt.

Laukiamas rezultatas ir poveikis

- a) Rezultatas bus išsamus vadovas su jaunimu dirbančių darbdavių atstovams, kuris suteiks jiems žinių ir įgūdžių, kaip užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui organizaciniu lygmeniu, kaip padėti jauniems darbuotojams apie tai pranešti ir kaip imtis atitinkamų veiksmų ir priemonės.
- b) Konkretesnis poveikis darbdavių atstovams yra:
- c) a) įgūdžių, tokių kaip socialinė atsakomybė, kritinis mąstymas, sprendimų priėmimas, lyderystė, empatija, tobulinimas ir ugdymas.
- d) b) didinti supratimą apie įvairių elgesio, procedūrų, politikos, priemonių pritaikymo organizaciniu lygmeniu svarbą, siekiant užtikrinti lyčių lygybę ir pusiausvyrą, taip pat lygias galimybes. Tai padidins jaunų darbuotojų motyvaciją, pasitenkinimą darbu, darbo rezultatus ir asmeninį bei profesinį pasitenkinimą.
- e) c) sukurti malonią darbo atmosferą, kurioje jauni darbuotojai jaustųsi saugūs, o tai lemia jų gerovę ir pasitenkinimą;
- f) d) gauti patarimų ir gudrybių, kaip kalbėti šia tema ir plėsti jautrumą tarp pačių jaunų darbuotojų.



Temos

Gairės bus sudarytos iš skyrių, apimančių šias temas:

- Identifikuoti ir užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje.
- Nustatyti seksualinio priekabiavimo darbe padarinius: kaip paveikiamas asmens darbas ir kokie padariniai yra organizacijos bei visuomenės lygmeniu.
- Sukurti teigiamą darbo aplinką.
- Tvarkyti skundus ir užtikrinti tyrimus bei drausmines nuobaudas.
- Kai seksualinis priekabiavimas yra nusikaltimas ir jaunų darbuotojų mentoriaus, vadovo, vadovo veiksmai.
- Darbdavių atsakomybė ir teisiniai įsipareigojimai, susiję su seksualiniu priekabiavimu darbe.
- Seksualinio priekabiavimo darbe prevencijos mechanizmai, strategijos ir procedūros.
- Kaip paskatinti jaunus darbuotojus kalbėti apie seksualinį priekabiavimą darbe ir pranešti apie tai.

Kiekviename skyriuje bus pateikiami patrauklūs teoriniai aspektai, pasiūlymai ir patarimai, o kitame – praktiniai ir problemų sprendimo pratimai. Kiekviename skyriuje bus:

- dalis su patraukliais teoriniais aspektais
- pasiūlymai ir patarimai
- praktinis ir problemų sprendimo pratimas (taip pat atvejo analizė)
- ištekliai darbdavių atstovams, kurie labiau domisi tam tikra tema

Pabaigoje suteiksime išteklių darbdavių atstovams, kurie labiau domisi tam tikra tema.

Moduliai

Siekdami, kad tekstas būtų labiau susietas ir prieinamas, aukščiau minėtas temas suskirstėme į 6 modulius, kurie sudaro šio dokumento esmę, kuri, tikimės, jums bus naudinga..

- **Modulis 1: Kurti teigiamą darbo aplinką**



- **2 modulis: Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje nustatymas ir prevencija. Seksualinio priekabiavimo darbe padarinių nustatymas: kaip paveikiamas asmens darbas ir kokie padariniai yra organizacijos bei visuomenės lygmeniu.**
- **3 modulis: mechanizmai, strategijos ir procedūros, skirtos seksualinio priekabiavimo darbe prevencijai ir šalinimui bei skundų nagrinėjimo ir tyrimų bei drausminių veiksmų užtikrinimas.**
- **4 modulis: kaip paskatinti jaunos darbojotus kalbėti apie seksualinį priekabiavimą darbe ir pranešti apie tai**
- **5 modulis: darbdavių atsakomybė ir teisiniai įsipareigojimai, susiję su seksualiniu priekabiavimu darbe**
- **6 modulis: seksualinis priekabiavimas kaip nusikaltimas ir jaunų darbojotų patarėjo, vadovo, vadovo veiksmi**



TURINYS

MODULIS 1: TEIGIAMA DARBO APLINKA

- Kurti teigiamą darbo aplinką

MODULIS 2: SEKSUALINIO PRIEKABIEVIMO DARBO VIETOJE NUSTATYMAS

- Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje nustatymas ir prevencija.
- Seksualinio priekabiavimo darbe padarinių nustatymas:
- Kaip paveikiamas asmens darbas ir koks poveikis organizacijos bei visuomenės lygiu.

MODULIS 3: SEKSUALINIO PRIEKABIEVIMO DARBE PREVENCIJA IR SPRENDIMAI

- Seksualinio priekabiavimo darbe prevencijos ir sprendimo mechanizmai, strategijos ir procedūros
- Kaip tvarkyti skundus ir užtikrinti tyrimus bei drausmines nuobaudas.

MODULIS 4: JAUNŪJŲ DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

- Kaip paskatinti jaunos darbuotojus kalbėti apie seksualinį priekabiavimą darbe ir pranešti apie tai

MODULIS 5: TEISINĖS DARBDAVIŲ PAREIGOS

- Darbdavių atsakomybė ir teisinės pareigos, susijusios su seksualiniu priekabiavimu darbe

MODULIS 6: SEKSUALINIS PRIEKABIAVIMAS KAIP NUSIKALTIMAS

- Seksualinis priekabiavimas kaip nusikaltimas
- Jaunų darbuotojų mentoriaus, vadovo, vadovo veiksmai



MODULIS 1: TEIGIAMA DARBO APLINKA

- Kurti teigiamą darbo aplinką

Teorija, pasiūlymai ir patarimai:

Teigiama darbo aplinka gali turėti didelės įtakos darbuotojų gerovei, taip pat diskriminacijos dėl lyties prevencijai. Kai darbuotojai jaučiasi saugūs, palaikomi ir vertinami, jie labiau jaučiasi patenkinti darbu, gerėja psichinė sveikata ir pagerėja fizinė sveikata.

Teigiama darbo aplinka, skatinanti pagarbą, įtrauktį, aiškius lūkesčius ir paramą, taip pat gali atlikti svarbų vaidmenį užkertant kelią diskriminacijai dėl lyties. Kurdami pagarbos ir lygybės kultūrą, darbdaviai gali padėti panaikinti diskriminaciją ir priekabiavimą dėl lyties, seksualinės orientacijos ar kitų savybių. Tai gali padėti puoselėti darbo vietos kultūrą, kurioje su visais darbuotojais būtų elgiamasi oriai ir sąžiningai ir kur jie jaučiasi patogiai pranešdami apie diskriminacijos ar priekabiavimo atvejus, nebijodami keršto.

Be to, pozityvi darbo aplinka, skatinanti įvairovę ir įtrauktį, gali padėti sumažinti nesąmoningą šališkumą ir didinti informuotumą apie smurtą dėl lyties. Tai gali paskatinti darbuotojus būti budresnius ir aktyvesnius nustatydami ir pranešdami apie bet kokį elgesį ar veiksmus, galinčius prisidėti prie smurto dėl lyties, taip pat imdamiesi veiksmų jam užkirsti kelią.

Siekiant skatinti teigiamą darbo aplinką, kurioje nėra sprendimų ir šališkumo, svarbu atsižvelgti į daugybę elementų.

Čia rasite įvairių dalykų, kuriuos galbūt norėsite apsvarstyti, kad sukurtumėte teigiamą atmosferą savo darbo vietoje, apžvalgą!

- **Pagarba:** pagarbos kultūros kūrimas yra labai svarbus siekiant užkirsti kelią smurtui dėl lyties darbo vietoje. Tai reiškia, kad reikia vertinti įvairovę ir su visais darbuotojais elgtis oriai bei sąžiningai, nepaisant jų lyties, rasės, etninės priklausomybės, seksualinės orientacijos ar kitų savybių

Lyderiai ir vadovai gali nustatyti pagarbaus elgesio toną darbo vietoje, patys modeliudami pagarbų elgesį. Tai reiškia, kad su visais darbuotojais reikia elgtis oriai ir sąžiningai, aktyviai įsiklausyti į jų perspektyvas ir vertinti jų indėlį į organizaciją..

Darbdaviai gali sukurti darbo vietos kultūrą, skatinančią atvirą ir sąžiningą bendravimą, kur visi darbuotojai jaustųsi patogiai dalindamiesi savo mintimis, idėjomis ir rūpesčiais. Tai gali padėti išvengti nesusipratimų ir konfliktų, dėl kurių gali kilti smurto dėl lyties atvejų.

- **Įtraukimas:** Įtraukimo skatinimas darbo vietoje reiškia sukurti aplinką, kurioje visi darbuotojai jaustųsi laukiami ir vertinami, nepaisant jų lyties, rasės, etninės priklausomybės, religijos, seksualinės orientacijos ar kitų asmeninių savybių. Tai apima aktyvų įvairių požiūrių ir patirties ieškojimą ir įtraukimą bei užtikrinimą, kad visi turėtų vienodas galimybes augti ir tobulėti..

Siekdami skatinti įtraukties, darbdaviai gali imtis kelių veiksmų, pavyzdžiui:

Pagarbos ir supratimo kultūros kūrimas: darbdaviai gali puoselėti darbo vietos kultūrą, kuri vertina įvairovę ir skatina atvirą bei sąžiningą bendravimą. Tai reiškia, kad reikia skatinti pagarbą, empatiją ir aktyvų klausymąsi bei aiškiai suprasti, kad visi darbuotojai yra laukiami ir vertinami.

Įvairovės ir įtraukties mokymų siūlymas: darbdaviai gali teikti savo darbuotojams mokymus ir švietimą tokiomis temomis kaip nesąmoningas šališkumas, kultūrinė kompetencija ir įtraukus bendravimas. Tai gali padėti didinti sąmoningumą ir skatinti skirtingų požiūrių bei patirties supratimą.

Lygių galimybių užtikrinimas: darbdaviai gali užtikrinti, kad visi darbuotojai turėtų vienodas galimybes augti ir tobulėti, pavyzdžiui, dalyvauti mokymo programose, paaukštinti pareigose ir užimti vadovaujančias pareigas. Tai reiškia, kad reikia sukurti aiškias pažangos gaires ir kriterijus bei užtikrinti, kad šios gairės būtų taikomos nuosekliai ir sąžiningai.

Įvairių perspektyvų įtraukimas: darbdaviai gali aktyviai ieškoti ir įtraukti įvairių perspektyvų ir patirties į savo sprendimų priėmimo procesus. Tai gali apimti įvairių

komandų ir komitetų kūrimą, skirtingą išsilavinimą ir patirtį turinčių darbuotojų indėlį ir sprendimų poveikio skirtingoms žmonių grupėms svarstymą..

- **Aiškūs lūkesčiai:** Aiškūs lūkesčiai ir tinkamo elgesio darbo vietoje gairės yra būtini siekiant užkirsti kelią smurtui dėl lyties. Tai reiškia, kad reikia perteikti lūkesčius, susijusius su pagarba ir profesionalumu, ir aiškiai parodyti, kad priekabiavimas ir diskriminacija nebus toleruojami. Kad tai pasiektų, darbdaviai turėtų pateikti savo darbuotojams aiškias gaires, kas yra priimtinas elgesys darbo vietoje, įskaitant kalbos, veiksmų ir elgesys laikomas netinkamu arba įžeidžiančiu. Jie taip pat turėtų sukurti aiškius komunikacijos kanalus, skirtus pranešti apie bet kokius priekabiavimo ar diskriminacijos atvejus, ir užtikrinti, kad tai darydami darbuotojai jaustųsi saugūs ir būtų palaikomi.

Darbdaviai turėtų ne tik perteikti lūkesčius, bet ir įsitikinti, kad jie patys modeliuoja tinkamą elgesį. Tai reiškia, kad reikia sukurti darbo vietos kultūrą, kuri būtų pagarbi, įtrauki ir be priekabiavimo ir diskriminacijos. Darbdaviai taip pat turėtų laikyti save ir savo darbuotojus atsakingais už šių lūkesčių laikymąsi ir imtis greitų bei tinkamų veiksmų reaguodami į bet kokius pranešimus apie priekabiavimą ar diskriminaciją.

- **Mokymas ir švietimas:** Mokymai ir švietimas tokiomis temomis kaip smurtas dėl lyties, nesąmoningas šališkumas ir pašalinių asmenų įsikišimas gali padėti didinti informuotumą ir įgalinti darbuotojus imtis veiksmų siekiant užkirsti kelią šioms problemoms ir jas spręsti. Žinoma! Mokymai ir švietimas tokiomis temomis kaip smurtas dėl lyties, nesąmoningas šališkumas ir pašalinių asmenų įsikišimas yra svarbus elementas kuriant teigiamą darbo aplinką, kurioje nebūtų smurto dėl lyties ir priekabiavimo.

Mokymas ir švietimas gali padėti didinti darbuotojų informuotumą apie smurto dėl lyties dinamiką, jo poveikį asmenims ir darbo vietai bei imtis veiksmų siekiant užkirsti kelią šioms problemoms ir juos spręsti. Šviečiant darbuotojus apie smurtą dėl lyties, organizacijos gali padėti skatinti pagarbos, empatijos ir paramos visiems darbuotojams kultūrą.

Be to, mokymas ir švietimas gali padėti darbuotojams atpažinti nesąmoningą šališkumą ir stereotipus, kurie gali prisidėti prie smurto ir priekabiavimo dėl lyties. Suprasdami šiuos

šališkumus ir stereotipus, darbuotojai gali stengtis juos įveikti ir sukurti įtraukesnę ir teisingesnę darbo vietą..

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Specialus mokymas ir švietimas taip pat gali suteikti darbuotojams galimybę imtis veiksmų kaip pašaliniais asmenimis. Pašalinio asmens įsikišimas apima veiksmus, kuriais siekiama užkirsti kelią smurto dėl lyties ar priekabiavimo incidentams arba juos pašalinti, net jei asmuo, kuris imasi veiksmų, nėra tiesiogiai susijęs. Suteikdamos darbuotojams įgūdžių ir žinių, kaip saugiai ir veiksmingai įsikišti, organizacijos gali padėti sukurti darbo vietos kultūrą, kurioje kiekvienas būtų atsakingas už smurto dėl lyties prevenciją ir kovą su juo.

- **Pagalba:** Prieigos prie pagalbos paslaugų, tokių kaip konsultavimas, pagalbos darbuotojams programos ir teisiniai ištekliai, suteikimas gali būti svarbus elementas kuriant teigiamą darbo aplinką. Tai gali padėti užtikrinti, kad darbuotojai, patyrę smurtą dėl lyties, turėtų išteklių, reikalingų ieškoti pagalbos ir pasveikti. Prieiga prie pagalbos paslaugų, tokių kaip konsultavimas, pagalbos darbuotojams programos ir teisiniai ištekliai, gali suteikti darbuotojams daugybę galimybių ieškoti pagalbos ir paramos. Pavyzdžiui, konsultavimo paslaugos gali padėti darbuotojams susidoroti su emociniais ir psichologiniais smurto dėl lyties padariniais, o pagalbos darbuotojams programos gali pasiūlyti įvairių išteklių, tokių kaip finansinės ir teisinės konsultacijos.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Teisiniai ištekliai taip pat gali būti ypač svarbūs darbuotojams, patyrusiems smurtą dėl lyties, nes jie gali padėti jiems suprasti savo teises ir galimybes siekti teisingumo ar apsaugos. Suteikdamos prieigą prie teisinių išteklių, organizacijos gali padėti darbuotojams jaustis įgalotiems ir remiamiems jų pastangoms kovoti su smurtu dėl lyties. Beveik visi darbdaviai turi vidinius teisininkus, jų žinias panaudoti puiku. TAČIAU nepamirškite, kad net ir tie teisininkai turėtų būti gerai apmokyti ir pasiruošti situacijai, kai reikia kovoti su seksualiniu priekabiavimu iš išgyvenusio asmens perspektyvos.

Kitas pasiūlymas – bendradarbiaujant su specializuotomis organizacijomis siūlyti teisines konsultacijas ar kitokio pobūdžio konsultacijas – tiek viduje, tiek išorėje..

- **Empatija:** Empatija apima kitų jausmų ir išgyvenimų supratimą ir rūpinimąsi jais. Kai darbuotojai jaučia, kad kolegos ir vadovai jais rūpinasi ir nori išklaudyti jų rūpesčius, labiau tikėtina, kad jie jausis vertinami ir gerbiami darbo vietoje. Tai gali sukurti pasitikėjimo ir psichologinio saugumo jausmą, kuris gali padėti išvengti smurto dėl lyties atvejų.

Empatija taip pat gali padėti darbuotojams suprasti tų, kurie skiriasi nuo jų, pavyzdžiui, iš skirtingų kultūrinių sluoksnių arba kurie save identifikuoja kaip skirtingą lytį ar seksualinę orientaciją, perspektyvas ir patirtį. Skatindamos empatiją ir supratimą, organizacijos gali sukurti labiau įtraukią darbo vietą, kurioje gerbiama ir vertinama įvairovė.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Empatija gali atlikti pagrindinį vaidmenį pašalinių asmenų įsikišimo metu, kai reikia imtis veiksmų, kad įsikištų situacijose, kai kas nors rizikuoja patirti smurtą dėl lyties. Kai darbuotojai yra mokomi atpažinti galimo smurto požymius ir reaguoti su empatija bei palaikymu, jie gali atlikti aktyvų vaidmenį užkertant kelią incidentams ir remdami tuos, kuriems gali kilti pavojus. Sukurkite specialų mokymą darbuotojams, kad jie galėtų empatiškai reaguoti įvairiose situacijose.

- **Aktyvus klausymas:** Aktyvus klausymasis yra dar vienas svarbus pozityvios darbo aplinkos elementas, galintis padėti užkirsti kelią smurtui dėl lyties. Aktyvus klausymasis apima visišką įsitraukimą ir supratimą, ką kažkas sako, jo nepertraukiant ir nesmerkiant. Kai darbuotojai jaučia, kad į juos aktyviai klausosi, jie labiau linkę pasijusti išgirsti ir suprasti, o tai gali paskatinti pasitikėjimo ir abipusės pagarbos jausmą.

Aktyvus klausymasis gali būti ypač svarbus, kai reikia užkirsti kelią smurtui dėl lyties, nes tai gali padėti nustatyti situacijas, kai kam nors gali kilti pavojus. Aktyviai įsiklausydami į darbuotojus ir atsižvelgdami į jų rūpesčius, vadovai ir kolegos gali atpažinti įspėjamuosius ženklus ir imtis veiksmų, kad įsikištų prieš paaštrėjus situacijai. Be to, aktyvus klausymasis gali būti svarbi reagavimo į smurto dėl lyties atvejus dalis. Kai kas nors prisipažįsta patyręs priekabiavimą ar užpuolimą, svarbu jį išklaudyti be teismų ar kaltinimų ir prireikus suteikti paramą bei išteklius. Aktyvus klausymasis gali



padėti sukurti saugią ir palaikančią aplinką tiems, kurie patyrė smurtą dėl lyties, kuris gali būti labai svarbus jų atsigavimui ir pasveikimui. Apskritai aktyvus klausymasis yra svarbus pozityvios darbo aplinkos elementas, galintis skatinti pagarbą, empatiją, saugumo jausmą ir paramą visiems darbuotojams, taip pat padedant užkirsti kelią smurto dėl lyties atvejams.

Praktiniai ir problemų sprendimo pratimai

Net jei gali būti be galo sunku galvoti apie visus elementus vienu metu, nesijaudinkite. Net mažas žingsnelis pozityvesnės darbo vietos link yra puiki pradžia. Yra daugybė būdų, kaip darbdaviai gali skatinti pozityvumą ir pagerinti darbuotojų mentalitetą. Toliau pateikiami pratimai yra veiklos, kurią galima atlikti per komandos susitikimus arba kaip treniruočių dalis, pavyzdžiai. Reguliariai atlikdami šiuos pratimus, darbuotojai gali išsiugdyti įgūdžius ir nuostatas, reikalingus teigiamai darbo aplinkai sukurti.

- Siekdami ugdyti empatiją ir padėti darbuotojams suprasti savo kolegų patirtį bei susieti su ja, galite sukurti scenarijus, pagal kuriuos darbuotojai turi įsijausti į kitų vietą ir pagalvoti, kaip jie jaustųsi tokioje situacijoje. Tai gali padėti ugdyti empatiją ir pagerinti bendravimą bei bendradarbiavimą darbo vietoje. Veikla galėtų būti empatijos kartografavimo pratimas. Leiskite kiekvienam žmogui parašyti situaciją ar įvykį, kurį patyrė (neatskleisdamas, kaip jautėsi) ir įdėkite jį į Jausmų dėžutę.

Kiekvienas žmogus iš jausmų dėžutės pasirenka vieną istoriją: ar jiems kada nors nutiko ta pati situacija? Kaip jie jautėsi? Jei ne, kaip jie jaustųsi, jei tokia situacija nutiktų jiems? Paprašykite jų pabandyti pavadinti tą emociją ir užrašyti ant žalio pašto dėžutės. Pabaigoje jie turės užpildyti empatijos žemėlapi (jie turės užsirašyti tai, ką paprastai sako, ką dažniausiai galvoja ir ką dažniausiai daro jausdami tas emocijas.). Pvz.: Kai jaučiuosi nervingas, galiu manyti, kad darau klaidų. Kai taip jaučiuosi, labai atsiprašau (sakau) ir dažnai giliai įkvepiu (darau). Ši veikla parodo, kad: mes galime susijungti su kitų emocijomis, galime asmeniškai apmąstyti tą emociją, galime kolektyviai apmąstyti pačią



emociją. Esmė: emocijos yra asmeninės, kiekvienas turi asmeninį emocijų supratimą, bet galų gale mes visi galime prisijungti prie emocijų.

- Bendravimo pratimai: bendravimas yra pagrindinis pozityvios darbo aplinkos elementas. Galite kurti pratimus, skirtus bendravimo įgūdžių gerinimui, pavyzdžiui, aktyviam klausymuisi, aiškiai ir glaustai išraiškai bei neverbaliniam bendravimui. Išbandykite šį pratimą, pavadintą „Ar girdi mane“: suskirstykite savo darbuotojus poromis ir paprašykite jų apibūdinti save kitam dalyviui, pateikdami kuo daugiau informacijos. Jie turės 10 minučių (po 5 kiekvienam dalyviui): 5 minutes jie bus pranešėjai, 5 minutes – klausytojai. 10 minučių pabaigoje paprašykite jų apibūdinti save taip, lyg jie būtų kitas asmuo. Ši veikla gali padėti iš tikrųjų suprasti aktyvaus ir pasyvaus klausymosi prasmę (Aktyvus: tai kruopštaus klausymosi rūšis, kai klausymasis yra aktyvus procesas ir sąmoningas sprendimas, siekiant iki galo suprasti, ką kalbėtojas nori bendrauti; Pasyvus: Tai neefektyvus klausymosi rūšis, kai nekreipiate dėmesio į tai, ką kalbėtojas nori pasakyti.)

Apklausą galite atlikti su kai kuriais klausimais, pvz., „Kaip jautėtės užsiėmimo metu?“, „Koks, jūsų nuomone, klausymosi lygis?“, „Ar klausėtės pasyviai ar aktyviai?“. Galiausiai galite paaiškinti aktyvaus klausymosi svarbą darbo vietoje.

- Komandos formavimo pratimai: komandos formavimo pratimai gali padėti ugdyti darbuotojų draugiškumo ir bendradarbiavimo jausmą. Pavyzdžiui, galite sukurti komandos formavimo pratimus, pvz., problemų sprendimo iššūkius, pasitikėjimo pratimus arba grupines minčių šturmo sesijas. Viena veikla, kurią galite padaryti, yra suskirstyti savo grupę į komandas ir paprašyti jų atlikti iššūkį (pavyzdžiui, pastatyti aukščiausią bokštą tik iš popieriaus lapų). Prieš pradėdami, paskirkite po vieną vaidmenį kiekvienam komandos nariui (pvz.: organizatoriui, aiškintojui, viršininkui, drovui, laiko vadybininkui...). Iššūkio metu kiekvienas žmogus turi sekti savo vaidmenį. Pabaigoje galite paklausti kiekvienos komandos, ar ji atpažino priskirtus vaidmenis. Norėdami pradėti diskusiją, galite atsakyti į šiuos klausimus: „Ar supratote, kuris vaidmuo buvo paskirtas kitiems? Ar buvo sunku sekti savo vaidmenį? Ar buvo sunku visiems kartu bendradarbiauti? Kaip kūrėte savo strategiją?...“ Užsiėmimas gali padėti žmonėms suprasti, kaip geriau bendradarbiauti komandoje, net kai yra labai nevienalytė grupė. Ne



visada lengva atlikti užduotį, tačiau jei žmonės jaučiasi labiau įgula, o ne keleiviai, jiems bus lengva patekti į lėktuvą.!

- Ivairovės ir įtraukties pratimai: Ivairovė ir įtraukimas yra svarbūs teigiamos darbo aplinkos aspektai. Galite kurti pratimus, skatinančius įvairovę ir įtrauktį, pavyzdžiui, aptarti skirtingas kultūras, tradicijas ir įsitikinimus. Taip pat galite aptarti nesąmoningus šališkumus ir kaip jie gali paveikti mūsų sąveiką su kitais. Viena veikla, kurią galite pristatyti komandai, gali būti „Įtraukimo ieškojimas“: suskirstykite savo darbuotojus į grupes po 4 arba 5 žmones. Kiekvienai grupei bus įteikta dalomoji medžiaga su 10 užduočių (užduotis galite sugalvoti!), kurias reikia atlikti per nustatytą laiką (gali būti ir pusvalandis). Prieš pradėdami, kiekvienam komandos nariui priskirkite negalią (negalima kalbėti, nemato, negali naudotis rankomis...). Paprašykite komandų atlikti visas 10 užduočių per kuo trumpesnę laiką pagal taisyklę, kad kiekvienas komandos narys turi būti įtrauktas. Užsiėmimo pabaigoje atlikite nedidelį apibūdinimą: „Kaip jautėsi žmonės, kurie negali kalbėti? Ar buvai įtrauktas? Kuri dalis buvo sunkiausia? Ar sugebėjote atlikti kai kurias užduotis? Kaip pasiskirstėte užduotis?...“ Ši veikla gali padėti žmonėms trumpam įsijausti į kitus batus, taip ugdant empatiją ir dėmesingumą.

● Konfliktų sprendimo pratimai: konfliktai yra natūrali bet kurios darbo vietos dalis, tačiau svarbu turėti įrankius, leidžiančius konstruktyviai spręsti ir išspręsti konfliktus. Galite sukurti pratimus, kuriuose pagrindinis dėmesys skiriamas konfliktų sprendimui, pavyzdžiui, vaidmenų žaidimo scenarijus, kai darbuotojai turi rasti abipusiai priimtina problemos sprendimą. Vienas iš veiksmingų pratimų yra 6 mąstymo skrybėlių iššūkis. „Šešios mąstymo skrybėlės“ – tai Edwardo de Bono sukurta grupinės diskusijos ir individualaus mąstymo technika. Tai reiškia, kad kiekvienam dalyviui priskiriamos skirtingos „skrybėlės“, kurių kiekviena reiškia skirtingą mąstymo būdą. Šešios skrybėlės yra:

- - Balta skrybėlė – orientuota į objektyvius faktus ir informaciją
- - Red Hat - reprezentuoja emocijas ir jausmus
- - Black Hat - simbolizuoja kritinį mąstymą ir atsargumą
- - Geltona kepurė – orientuota į teigiamą mąstymą ir naudą
- - Green Hat - atstovauja kūrybiškumui ir naujoms idėjoms



- - Mėlyna skrybėlė - reiškia mąstymo proceso kontrolę ir organizavimą
- Šios technikos tikslas – skatinti skirtingus požiūrius ir mąstymo būdus bei padėti grupei ištirti problemą ar idėją iš kelių pusių. Atsižvelgdami į skirtingas perspektyvas ir mąstymo būdus, dalyviai gali įgyti išsamesnį problemos supratimą ir sukurti kūrybiškesnius bei veiksmingesnius sprendimus.
- Užsiėmimą galite išbandyti pasiūlydami tokią situaciją ir paprašykite grupės ją išspręsti, atsižvelgiant į kepurę, kurią jie dėvi:
- Scenarijus: „Įmonė gavo moterų skundų dėl kolegos vyro netinkamų komentarų ir gestų. Kolega vyras neigė kaltinimus ir teigė, kad jo elgesys buvo neteisingai interpretuotas.
- Užduotis: Darbuotojams pavesta išanalizuoti šią situaciją taikant 6 mąstymo skrybėlių metodą. Kiekvienas darbuotojas uždės kepurę ir analizuos situaciją iš tos kepurės perspektyvos.
- - Balta skrybėlė: išanalizuokite faktus ir situacijos duomenis. Kas žinoma ir kas nežinoma?
- - Red Hat: analizuokite savo jausmus ir intuiciją apie situaciją. Kaip vertinate kaltinimus ir neigimą?
- - Juoda skrybėlė: nustatykite riziką, trūkumus ir galimas situacijos problemas. Kokios galimos problemos neišsprendus pasekmės?
- - Geltona skrybėlė: nustatykite naudą, galimybes ir teigiamus situacijos aspektus. Kokia galima nauda sprendžiant problemą?
- - Žalioji skrybėlė: kurkite kūrybiškus sprendimus ir alternatyvas problemai spręsti. Kaip įmonė gali išspręsti problemą taip, kad būtų naudinga visoms susijusioms šalims?
- - Mėlyna skrybėlė: analizuokite mąstymo procesą kaip visumą. Ar analizėje yra spragų? Į kokias kitas perspektyvas ar svarstymus reikėtų atsižvelgti?



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



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

Šaltiniai:

International Labour Organization:

<https://www.ilo.org/global/topics/gender-equality/lang--en/index.htm>

World Health Organization:

https://www.who.int/health-topics/violence#tab=tab_1

UN Women:

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/prevention>

The National Sexual Violence Resource Center:

<https://www.nsvrc.org/>

The Centers for Disease Control and Prevention:

<https://www.cdc.gov/violenceprevention/sexualviolence/index.html>

EU commission

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#annual-report-on-gender-equality

Eurostat

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/overview>

On empathy

<https://www.youtube.com/watch?v=KZBTYYiDPIQ&pp=ygUUZWIwYXRoeSBhbmQgc2ltcGF0aHk%3D>

Empathy resources and activities

<https://positivepsychology.com/empathy-worksheets/>

Active listening resources and activities

<https://www.mindtools.com/az4wxv7/active-listening>

The beauty of conflict

https://www.youtube.com/watch?v=55n9pH_A0O8&t=752s&pp=ygURdGVkIHRhbGsgY29uZmxpY3Q%3D



MODULIS 2: SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO DARBO VIETOJE NUSTATYMAS

- **Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje nustatymas ir prevencija**
- **Seksualinio priekabiavimo darbe padarinių nustatymas**
- **Kaip paveikiamas asmens darbas ir koks poveikis organizacijos bei visuomenės lygiu.**

Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje yra diskriminacijos dėl lyties forma, kuri neigiamai veikia darbo aplinką, kenkia lyčių lygybei darbe, sukuria nesąžiningą praktiką užimtumo srityje ir neigiamai veikia darbuotojų orumą ir gerovę. Tai sukelia psichologinį nerimą ir stresą aukoms, o jei į tai nepaisoma, įmonėms gali atsirasti didelių išlaidų dėl našumo praradimo, žemos darbuotojų moralės, pravaikštų ir darbuotojų kaitos.

Sąvoka „darbo vieta“ Kodekse reiškia ne tik konkrečią vietą, kurioje atliekamas darbas, pavyzdžiui, biurą ar gamyklą, bet ir vietas, kuriose gali būti vykdomas su darbu susijęs verslas. Tai gali apimti, bet neapsiribojant:

1. Su darbu susijusi socialinė veikla, toks įmonės organizuojamas personalo ar klientų priėmimas ir kt.;
2. Konferencijos ir mokymai;
3. Tarnybinės verslo kelionės;
4. Verslo maitinimas;
5. Darbo pokalbiai telefonu; ir
6. Su darbu susijusi komunikacija elektroninėmis priemonėmis.

„Seksualinis priekabiavimas“ apibrėžiamas kaip bet koks seksualinio pobūdžio elgesys, kenkiantis moterų ir vyrų orumui, laikomas nepageidaujamu, nepriimtiniu, netinkamu ir įžeidžiančiu gavėją ir sukuriantis bauginančią, priešišką, nestabilią ar įžeidžiančią darbo aplinką..

Seksualinis priekabiavimas įvykdomas, kai darbdavys, vadovas, vadovas ar bendradarbis mainais imasi arba bando paveikti esamo darbuotojo ar ieškančio darbuotojo įdarbinimo, paaukštinimo, mokymo, drausmės, atleidimo, atlyginimo padidinimo ar kitokios naudos procesą. už seksualines



paslaugas. Blogiausias seksualinio priekabiavimo formos yra nusikalstamos veikos, tokios kaip seksualinis prievartavimas ar išžaginimas, kuriems taikomas Baudžiamasis kodeksas.

Kaip paveikiamas asmens darbas ir koks poveikis organizacijos bei visuomenės lygiu?

Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje yra traumuojantis. Patirtis gali turėti ilgalaikių pasekmių visiems susijusiems asmenims, įskaitant auką, liudininkus ir pačią įmonę. Kai kurios ilgalaikės seksualinio priekabiavimo pasekmės yra:

Emocijos ir fizinė žala	<p>Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje aukos gali patirti ilgalaikę emocinę ir fizinę žalą.</p> <p>Remiantis JAMA tinklo tyrimu, toks trauminis įvykis kaip seksualinis priekabiavimas veikia kaip stresorius, kuris ilgainiui gali sukelti įvairių sveikatos problemų.</p> <p>Be įtakos aukos savigarbai, depresija ir nerimas yra dažni seksualinio priekabiavimo padariniai psichinei sveikatai. Šios psichinės sveikatos būklės gali sukelti papildomų fizinės sveikatos problemų, įskaitant aukštą kraujospūdį, hormonų pusiausvyros sutrikimą arba susilpnėjusią imuninę sistemą.</p>
Sumažėjęs pasitenkinimas darbu ir produktyvumas	<p>Auka, atsigaunanti po trauminės patirties, pvz., seksualinio priekabiavimo, gali patirti daug emocinių ir fizinių sužalojimų, kuriuos reikia išspręsti ir apdoroti, kol asmuo galės patogiai grįžti į darbą. Neleidus aukai atsigauti po priekabiavimo, gali būti praleisti susitikimai, darbuotojai išsiblaškęs ir apskritai gali trūkti motyvacijos.</p> <p>Priekabiamas asmuo gali pastebėti, kad šie trukdžiai mažina jo darbo rezultatus ir ilgainiui trukdo karjerai. 2019 m. AAUW atlikta apklausa parodė, kad 38 % moterų, kurios buvo priekabiamos, minėjo tai kaip veiksnį paliekant darbą, o 37 % teigė, kad tai turėjo įtakos jų karjeros pažangai.</p>

Ieškiniai	<p>Ieškiniai yra sudėtingi, ypač kai jie susiję su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje.</p> <p>Remiantis JAV lygių užimtumo galimybių komisijos (EEOC) duomenimis, priekabiavimas yra darbo diskriminacijos forma, kuri pažeidžia 1964 m. Civilinių teisių įstatymo VII antraštinę dalį, draudžiančią visų rūšių diskriminaciją dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą.</p> <p>Nors EEOC įgyvendina šį įstatymą federaliniu lygmeniu, vietiniai darbo įstatymai taip pat taikomi seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje. Nukentėjusysis įmonėje, kurioje dirba mažiau nei 15 darbuotojų, savo ieškinį gali pateikti vietos teismams.</p> <p>Sėkmingo ieškinio dėl seksualinio priekabiavimo auka gali turėti teisę į finansinę kompensaciją. Jums, kaip verslui, gali tekti atlyginti nukentėjusiesiems dėl seksualinio priekabiavimo incidento prarastą atlyginimą ir kompensuoti emocinę žalą bei kitas įvykio sukeltas išlaidas. Jei buvote aplaidus, kai aukos padavė skundą dėl seksualinio priekabiavimo, jums taip pat gali tekti sumokėti baudžiamąją žalą.</p>
Sugadinta įmonės reputacija	<p>Interneto ir socialinės žiniasklaidos dėka nesunku skleisti informaciją visuomenei. Dažniau vyksta prasmingi pokalbiai, sustiprėja kritiniai judesiai. Tačiau įmonei, tvarkančiai įtarimą dėl seksualinio priekabiavimo arba turinčiai tokių dėmesį, toks dėmesys gali būti netinkamas.</p> <p>2018 m. atliktas tyrimas parodė, kad seksualinio priekabiavimo incidentas mažina įmonės vertę visuomenės akyse, nes priekabiavimo priežastimi nurodoma įmonės kultūra, o ne priekabiautojo asmenybė. Tačiau tyrime taip pat minima, kad ieškinio dėl seksualinio priekabiavimo tvarkymas atperka įmonės reputaciją dalyvių akyse.</p>

	<p>Vis dėlto, sumažėjus jūsų įmonės reputacijai, gali sumažėti pardavimai ir atsirasti talentų, nes bus tokių, kurie nenorės bendrauti su įmone, kuri, kaip skelbiama, turi kultūrinių problemų.</p>
<p>Sumažintas darbuotojų išlaikymas</p>	<p>Nerimas, paskalos ir bendra priešiška atmosfera, kurią sukelia seksualinio priekabiavimo incidentas, gali greitai tapti toksiška.</p> <p>Dėl šio toksiškumo daugelis žmonių gali atsistatydinti, nes nebesijaus saugūs dirbdami jūsų įmonėje. Dėl tokio požiūrio pasikeitimo gali padidėti kaita ir padidėti samdymo poreikis.</p> <p>Laikas ir ištekliai, kurių reikia norint rasti kvalifikuotus kandidatus į tuščias vietas, yra dideli. Be to, galite patirti finansinių nuostolių, nes projektai sustoja, nes nėra pakankamai kvalifikuotų išteklių jiems valdyti ar užbaigti.</p> <p>Šis 2007 m. tyrimas apskaičiavo, kad vienam darbuotojui, nukentėjusiam dėl seksualinio priekabiavimo, vidutiniškai 22 500 USD sumažėjo produktyvumas ir darbuotojų kaita.</p>
<p>Neigiama komandos moralė ir nepasitikėjimas</p>	<p>Seksualinis priekabiavimas paliečia visus jūsų darbovietės darbuotojus.</p> <p>Nors labiausiai nukenčia auka, seksualinio priekabiavimo atvejų poveikį pajus ir liudininkai, ir net pašaliniai asmenys.</p> <p>Be užuojautos aukai, jie taip pat gali jausti nerimą ir nerimauti, kad gali būti auka. Nerami atmosfera, be kita ko, sukelia žemą moralę, stresą ir pravaikštas.</p> <p>Žalingas poveikis komandos moralei ypač stiprus, jei darbuotojai mano, kad jų organizacija netinkamai sutvarkė seksualinio priekabiavimo incidentą. Atmetus kaltinimus gali atrodyti, kad įmonė toleruoja seksualinį priekabiavimą darbo vietoje, todėl darbuotojai jaučiasi nesaugūs. Kita</p>



	vertus, nuodugniai neištirus pretenzijų, gali būti pateikti melagingi kaltinimai, kurie taip pat žalingi darbo aplinkai.
--	---

Praktiniai ir problemų sprendimo pratimai

Mes surinkome keletą atvejų tyrimų. Perskaitykite juos ir pagalvokite apie atsakymus į šiuos klausimus:

1. Kas paskatino šią seksualinio priekabiavimo bylą?
2. Kokios galimos pasekmės aukai ir priekabiautojui?
3. Ar aukos elgesys buvo teisingas
4. Kokius įrodymus auka galėjo surinkti?
5. Kuo gali baigtis ši byla ir galimi sprendimai?

Atvejo tyrimai

1. Lenkijos ambasada Vilniuje

1999 metais Lenkijos ambasados Vilniuje sekretorė A. C. pranešė, kad prie jos seksualiai priekabiavo ambasados pirmoji sekretorė B. M.. Vyras tai neigė. Teismai šios istorijos nenagrinėjo, nes Lenkijos užsienio reikalų ministerija rėmėsi diplomatiniu imunitetu.

Vėliau A. C. buvo atleista iš darbo dėl pravaikštų, nors pati tvirtino, kad į darbo vietą neįsileido. 2010 metais Europos Žmogaus Teisių Teismai nusprendė, kad moters skundas dėl jos atleidimo iš darbo kaip tarptautinės teisės pažeidimas Lietuvoje buvo atmestas.



Šaltinis: Istockphoto.com

2. Vilniaus Universitetas

2004 metų vasarį žiniasklaidoje pasirodė pranešimų, kad Vilniaus universiteto dėstytojas P. B. gali reikalauti seksualinių paslaugų iš savo studentės L. K.. Mergina buvo susitikusi su mokytoja kavinėje aptarti egzamino laikymo sąlygų. Ji sakė, kad P. B. akivaizdžiai leido suprasti, kad mergina gaus reikiamą parašą, jei susitiks vakare.

Nuvykusi susitikti su mokytoja į butą Vilniuje, mergina pokalbį slapta įrašė. Įrašė girdėti, kaip mokytoja mokinį vadina kate, girdėti mokytojos frazė: „tu nesupranti, kad aš noriu jūsų visų“. Pats P. B. merginos kaltinimus pavadino provokacija, tačiau buvo atleistas iš darbo.

3. Seimas

2017 metų kovą merginų grupė kauniečių verslininką ir parlamentarą K. P. apkaltino seksualiniu priekabiavimu, dėl ko buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas. Prokurorai paprašė Parlamento sunaikinti parlamentarų teisinę neliečiamybę, kad būtų pareikšti jam kaltinimai. Politikas kalnę neigia, tačiau viešai merginų atsiprašė.

Viena iš nukentėjusiųjų – mergina, bandžiusi dirbti K. P. padėjėja, sakė sulaukusi Seimo nario pasiūlymo apsilankyti jo kambaryje Parlamento viešbutyje, apžiūrėti miegamąjį, teiginius, kad



„kaip smagu. būtų suktis miegamojo lovoje“. Mergina pasakojo, kad per pirmąjį pokalbį sulaukė komentarų apie savo krūtinę ir kitų netinkamų užuominų.

4. Teatre

2017 metų liepą teisėsauga pradėjo ikiteisminį tyrimą dėl galimo buvusio Panevėžio teatro direktoriaus L. M. Z. seksualinio priekabiavimo. Šių metų pradžioje aktorė E. R. viešai paskelbė apie L. M. Z. priekabiavimą, jis buvo atleistas iš pareigų.

Mergina pasakojo, kad per repeticijas Dramos teatro direktorius jai ne kartą minėjo, kad po spektaklio premjeros teks su juo permiegoti, taip atsidėkodamas už repeticijas. E. R. teigimu, režisierius jai pasakė, kad ji bus žvaigždė tik tuo atveju, jei su juo pasimylėtų, kitaip ji bus priversta mesti darbą. Mergina tvirtino, kad L. M. Z. per prievartą ją kelis kartus bučiavo.

5. Kino teatre.

Praėjusį penktadienį aktorė J. S. feisbuke pranešė, kad ją seksualiai prievartavo režisierius Š. B. Pirmadienį naujienų portale 15min.lt publikuotame interviu aktorė tvirtino, kad viskas vyko prieš penkerius metus studijoje, po aktorių atrankos. Ji pasakojo, kad kartu su režisieriumi vartojo alkoholį, o režisierius įtikino ją išsipareigoti jam. J. S. tvirtino, kad grįžusi į Lietuvą ketina kreiptis į teisėsaugą dėl direktorės veiksmų.

Pirmadienį menininkas ir scenografas P. B. taip pat pranešė apie galimą seksualinį priekabiavimą prie Š. B. Interviu tinklalapiui nanook.lt ji pasakojo, kad tai įvyko prieš penkerius metus. Svetainės publikuotame garso įrašė mergina tikino, kad ji taip pat dalyvavo režisieriaus filmavime, dirbo jo sodyboje Molėtuose kino menininke, kur išgėręs alkoholio Š. B. pradėjo ją persekioti, taip pat naudojo prieš ją fizinę jėgą, per įvairius daiktus.



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

Šaltiniai:

<https://jamanetwork.com/journals/jamainternalmedicine/fullarticle/2705688>

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>

<https://www.eeoc.gov/harassment>

<https://hbr.org/2018/06/research-how-sexual-harassment-affects-a-companys-public-image>

MODULIS 3: SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJA IR SPRENDIMAS

- Seksualinio priekabiavimo darbe prevencijos ir sprendimo mechanizmai, strategijos ir procedūros
- Kaip tvarkyti skundus ir užtikrinti tyrimus bei drausmines nuobaudas.

Kaip apsisaugoti nuo seksualinio priekabiavimo darbe: 5 pagrindiniai patarimai darbdaviams



Source: www.jauciuosigerai.lt

1. Pažiūrėkite į problemą

Svarbu suprasti, kad vadinamosios mažesnės seksualinio priekabiavimo formos, tokios kaip nešvankūs juokeliai ar nešvankūs žvilgsniai, gali turėti tokias pat rimtas pasekmes, kaip ir vienas rimtas priekabiavimo atvejis, kai nepageidaujamas prisilietimas, lytinių organų rodymas ar seksualinio pobūdžio pasiūlymai per el. -Paštas, paštu, SMS žinutėmis.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Būtina žinoti, kad tokios situacijos (gali) nutikti net jūsų darbo vietoje. Reikia būti atviram ir jautriam, kad galėtum tai spręsti, įvardyti ir išspręsti.



2. Imkitės atsargumo priemonių ir laikykitės aiškių taisyklių

Veiksmingiausias būdas užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui yra nulinės tolerancijos politika, pagrįsta lyčių lygybės, žmogaus orumo ir nediskriminavimo principais. Rengdami politiką aiškiai apibrėžkite seksualinį priekabiavimą, tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, įvardykite nepageidaujamų veiksmų pavyzdžius. Formaliai ir aktyviai informuokite apie vidaus politiką darbuotojams, pavyzdžiui, mokydami atpažinti seksualinį priekabiavimą.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Tačiau kultūriniai skirtumai gali būti seksualinio priekabiavimo supratimo pagrindas. Norint sukurti politiką, kuri būtų suprantama ir priimtina visiems darbuotojams, galima taikyti metodą „iš apačios į viršų“: parengti politikos dalyvavimo būdą. Sukurkite darbo grupę iš įvairių darbuotojų, skirtingai suprantančių temą. Jų rezultatas bus daug labiau suderintas su darbo aplinka ir priimtinesnis bendruomenei.

3. Sutelkite dėmesį į priekabiuojamo darbuotojo veiksmus

Spręsdami seksualinio priekabiavimo bylas, įsitikinkite, kad jūsų dėmesys skiriamas priekabiavimu apkaltinto asmens veiksams. Tam, kad darbuotojas atsivertų, atidžiai išklauskite savo pasakojimą ir pateikiamus faktus, netrukdykite, neteiskite, reaguokite jautriai ir empatiškai. Įvertinkite kiekvieną atvejį specifiniame kontekste, atsižvelgdami į profesinių santykių hierarchiją, laiko ir vietos aplinkybes bei kitas svarbias detales. Teikti administracinę, teisinę ir medicininę pagalbą aukoms.

Remiantis nukentėjusiojo pateiktais parodymais, pradėti tyrimą. Jei jų nėra, paaiškinkite, kaip juos surinkti. Siekdami užtikrinti nešališką ir visapusišką vertinimą, atskirai apsvarstykite aukos ir priekabiautojo pasisakymus.

4. Sukurkite saugią ir tolerantišką atmosferą

Organizuokite mokymus ir diskusijas apie lyčių stereotipus, lyčių lygybę, kaip atpažinti priekabiavimą ar seksualinį priekabiavimą ir kaip reaguoti patyrus tokį elgesį patys ar aplinkiniai. Spausdinkite ir demonstruokite plakatus ar kitą vaizdinę medžiagą, kad primintumėte darbuotojams ir jūsų įmonės lankytojams, kad seksualinis priekabiavimas šioje erdvėje netoleruojamas. Jei pastebite kolegas, kurie iš pažiūros „nekaltai“ peržengia jūsų ribas, netylėkite ir viešai gėdinkite tai darantį žmogų. Galiausiai nusistatykite bendrus susitarimus: pavyzdžiui, jei



biure pasisveikinate paspaudžiate ranką, susitarkite tai padaryti ne tik su vienu ar keliais bendradarbiais, bet su visais.

5. Stebėkite situaciją

eriodiškai atlikite apklausas, kad įvertintumėte, kaip darbuotojai jaučiasi darbo vietoje ir kaip jie reaguoja į seksualinį priekabiavimą. Skatinti ir viešai pripažinti tuos darbuotojus, kurie aktyviai dalyvauja seksualinio priekabiavimo prevencijoje, pavyzdžiui, ruošia ir demonstruoja plakatus įmonėje ar kitaip prisideda prie politikos įgyvendinimo..

I. Seksualinio priekabiavimo darbe prevencijos ir sprendimo mechanizmai, strategijos ir procedūros

Siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje ir sukurti saugią darbo aplinką, būtina įdiegti tinkamus mechanizmus, strategijas ir procedūras. Norint suprasti šį reiškinį atsakingi žmonės ir sukurti platų supratimą tarp visų darbuotojų, būtina sukurti plačią ir tvirtą sistemą. Šiuo atžvilgiu mes sutelksime dėmesį į:

- švietimas ir informuotumo didinimas
- kurti politiką ir specialias procedūras
- sukurti paramą ir pagalbą darbo vietoje.

A. Švietimas ir sąmoningumas

1. Švietimas ir periodinis mokymas

Siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje, labai svarbu reguliariai rengti mokymus ir švietimą visiems darbuotojams. Tai turėtų apimti seksualinio priekabiavimo apibrėžimą, konkrečius nepriimtino elgesio pavyzdžius, poveikį aukoms, pašalinių asmenų



vaidmenį įsikišant ir remiant aukas bei individualią atsakomybę užkertant kelią priekabiavimui ir kovojant su juo. Periodiškai turėtų būti mokomi visi darbuotojai.

2. Švietimas ir mokymas

Nepasikliaukite tik bendru mokymu. Būtina sukurti savo mokymus, pritaikytus specifiniams organizacijos ir darbuotojų poreikiams, kad būtų užtikrintas aiškus ir naujausias problemos supratimas.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Per šiuos specialius mokymus darbdavys galėtų spręsti ir specifinę situaciją darbo vietoje, pavyzdžiui, sutelkdamas dėmesį į darbo bendruomenės sveikimo situaciją, kai įvyksta seksualinis priekabiavimas.

3. Informavimo ir komunikacijos kampanijos

Organizacijos turėtų pradėti informavimo kampanijas, kurios propaguotų pagarbos, lygybės ir nediskriminavimo vertybes. Šios kampanijos gali apimti plakatus, seminarus, informacines lentas ir mokomąją medžiagą, platinamą visoje organizacijoje. Pirmenybė turi būti teikiama nuosekliai ir aiškiai komunikacijai apie organizacijos seksualinio priekabiavimo politiką ir turimus pranešimo kanalus.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Kampanija gali būti skirta įvairioms tikslinėms auditorijoms: pagalvokite apie galutinį komunikacijos pranešimo vartotoją. Svarbu pateikti aiškia žinia visai visuomenei: mes netoleruojame seksualinio priekabiavimo. Bet taip pat turėtume nukreipti į išgyvenusius/aukas ir suteikti jiems aiškia informaciją apie tai, ką daryti ir kokių veiksmų reikėtų imtis individualiu lygmeniu, o kokių – instituciniu lygmeniu.

3. Lyčių lygybės ir įvairovės skatinimas

Kita strategija, kurią organizacijos gali priimti, yra susijusi su lyčių lygybės ir įvairovės skatinimu. Tai gali apimti įdarbinimo ir paaukštinimo politikos ir praktikos įgyvendinimą, pagrįstą objektyviais ir nediskriminaciniais kriterijais. Moterų skatinimas užimti vadovaujančias pareigas ir sukurti tokią darbo aplinką, kurioje visi darbuotojai jaustųsi gerbiami ir vertinami,



nepaisant lyties, rasės, seksualinės orientacijos ar kitų savybių, gali reikšmingai prisidėti prie seksualinio priekabiavimo prevencijos.

4. Sveikos organizacijos kultūros propagavimas

Sveika ir į lytį orientuota organizacinė kultūra yra dar vienas svarbus elementas siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui. Organizacijos turėtų puoselėti pagarbos, bendradarbiavimo ir sąžiningumo atmosferą. Tai galima pasiekti taikant politiką ir praktiką, skatinančią įvairovę ir įtrauktį, įtraukiant vadovus ir visus darbuotojus į seksualinio priekabiavimo prevenciją ir užtikrinant atvirus ir konfidencialius komunikacijos kanalus..

B. Politika ir procedūros

1. Aiški politika ir reglamentai

Organizacijos turi parengti aiškią politiką ir reglamentus dėl seksualinio priekabiavimo darbo vietoje. Juose turėtų būti aiškiai apibrėžtas seksualinis priekabiavimas, nurodytas draudžiamas elgesys, nustatyti konfidencialūs pranešimo kanalai ir aprašytos atveju, už kuriuos pranešta, tyrimo ir sankcijų skyrimo procedūros. Politika turi būti prieinama visiems darbuotojams ir reguliariai atnaujinama, kad atspindėtų teisės aktų ir socialinių standartų pokyčius.

2. Konfidencialaus ir ne atsakomojo pranešimo kanalas

Organizacijos turi suteikti konfidencialų ir saugų pranešimų apie seksualinį priekabiavimą patyrusiems darbuotojams kanalą, kuriame jie galėtų pranešti apie tokius incidentus aplinkoje, nebijodami keršto. Šis kanalas turėtų būti nepriklausomas nuo hierarchinės struktūros ir lengvai pasiekiamas, t. y. turi būti siūlomos kelios parinktys, pvz., atsiskaitymas vadovui, personalo atstovui arba išorinė telefono linija. Taip pat labai svarbu apsaugoti skundų teikėjus nuo keršto ir užtikrinti, kad būtų atliktas greitas ir sąžiningas tyrimo procesas.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Ataskaitų teikimo kanalas gali būti (bet nebūtinai) dažnai susietas su pranešimų apie pranešimus kanalais. Ji turi atitikti ES direktyvą 2019/1937 dėl asmenų, kurie praneša apie Sąjungos teisės pažeidimus, apsaugos.



Pažvelkite į jį ir žinokite apie GDPR tvarkydami asmens duomenis ir informaciją. Taip pat būtina laikytis nacionalinės teisės aktų, kai nustatote savo požiūrį į pranešimų apie seksualinį priekabiavimą atvejus ir jų nagrinėjimą.

3. Greitas ir efektyvus skundų tyrimas

Labai svarbu, kad organizacijos turėtų aiškiai apibrėžtas procedūras skundams dėl seksualinio priekabiavimo tirti. Šios procedūros turi užtikrinti greitą, sąžiningą ir konfidencialų tyrimą, įtraukiant personalą, kuris specializuojasi nagrinėjant seksualinio priekabiavimo atvejus, įskaitant nepriklausomas trečiąsias šalis, jei reikia. Svarbu, kad visi skundai būtų vertinami rimtai ir, remiantis tyrimo rezultatais, būtų imtasi atitinkamų veiksmų, užtikrinant pasekmes nusikaltėliams ir paramą aukoms.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Darbdavys neturi teisės tirti taip, kaip policija, nes kaltininkai neprivalo bendradarbiauti. Darbdavys net neturi teisės teisti ir skelbti nuosprendžių, nes nėra ieškinių. Tačiau kartu darbdavys privalo apsaugoti aukas ir sukurti sveiką darbo aplinką.

Santykiai su kaltininkais yra griežtai darbo santykių ribose. Todėl tyrimas ir procedūros turi atitikti organizacijos/įmonės Darbo kodeksą ir Etikos kodeksą.

4. Sankcijos ir korekcinės priemonės

Organizacijos turi nustatyti aiškias ir proporcingas sankcijas darbuotojams, kurie nustatomi seksualinio priekabiavimo atveju. Šios sankcijos gali būti rašytiniai įspėjimai, laikinas nušalinimas, drausminės nuobaudos, atleidimas iš darbo ar net teisminis veiksmas, atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą. Be to, turi būti imamasi korekcinų veiksmų, kad būtų pašalintas poveikis aukoms ir kad nepriimtinas elgesys nepasikartotų.

C. Parama ir pagalba

1. Parama aukoms

Seksualinio priekabiavimo aukoms reikia tinkamos paramos ir pagalbos, kad galėtų susidoroti su trauma ir atgauti pasitikėjimą darbo vietoje. Taigi organizacijos turėtų teikti tinkamą paramą ir pagalbą seksualinio priekabiavimo aukoms. Tai gali apimti specializuotas konsultavimo paslaugas, prieigą prie išorinių paramos išteklių (pavyzdžiui, paramos grupių seksualinį priekabiavimą išgyvenusiems asmenims) ir palengvinti aukų pasveikimą bei reintegraciją į darbo



aplinką. Svarbu, kad organizacijos teiktų nuolatinę paramą ir užtikrintų, kad aukos nepatirtų tolesnių neigiamų pasekmių ar keršto.

2. Įvertinimas ir nuolatinis tobulėjimas

Seksualinio priekabiavimo prevencija yra nuolatinis procesas ir turi būti nuolat vertinamas ir nuolat tobulinamas. Todėl organizacijos turėtų reguliariai stebėti ir vertinti savo seksualinio priekabiavimo prevencijos politikos ir procedūrų veiksmingumą. Tai galima pasiekti atliekant darbuotojų pasitenkinimo apklausas, periodines peržiūras, duomenų apie praneštus incidentus ir jų sprendimo būdus, praneštų skundų skaičių ir darbuotojų atsiliepimus. Ši informacija gali būti panaudota nustatant trūkumus ir įgyvendinant papildomas priemones, siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ateityje.

3. Skaidrumo ir atskaitomybės kultūros kūrimas

Organizacijos, siekdamos užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ir kovodamos su juo, turi sukurti skaidrumo ir atskaitomybės kultūrą. Tai gali apimti statistikos apie skundus, apie kuriuos pranešta, paskelbimą, tyrimų rezultatus ir paskirtas sankcijas. Skaidrumas gali padėti padidinti pasitikėjimą sistema ir atgrasyti galimus piktnaudžiotojus.

4. Bendradarbiavimas su išorės organizacijomis ir kitomis institucijomis

Organizacijos turėtų bendradarbiauti su išorės specializuotomis organizacijomis ir atitinkamomis institucijomis, kad gautų paramą ir patarimus, kaip užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui. Tai gali apimti partnerystę su konsultacinėmis organizacijomis, teisinėmis tarnybomis arba seksualinio priekabiavimo išgyvenusių asmenų paramos centrais. Bendradarbiavimas gali suteikti galimybę dalytis geriausia praktika ir patirtimi šioje srityje.

Atvejo tyrimai

1 atvejo analizė: Įmonė „H“ – seksualinio priekabiavimo prevencijos programos ir sveikos organizacinės kultūros įgyvendinimas

Daugiau nei 500 darbuotojų turinti programinės įrangos gamintoja įmonė „H“ susidūrė su problemomis, susijusiomis su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje. Šie incidentai neigiamai paveikė darbuotojų moralę ir sukūrė įtemptą darbo aplinką. Po šių įvykių bendrovė nusprendė



įgyvendinti konkrečias seksualinio priekabiavimo prevencijos ir sveikos organizacijos kultūros skatinimo priemones.

Įdiegti mechanizmai ir strategijos:

a. Aiški politika ir taisyklės : Įmonė „H“ sukūrė aiškią politiką ir reglamentus dėl seksualinio priekabiavimo, apie kuriuos buvo pranešta visiems darbuotojams. Tai apėmė konkrečius seksualinio priekabiavimo apibrėžimus, pranešimo ir tyrimo procedūras bei bausmes už šios politikos pažeidimą.

b. Periodiniai mokymai ir švietimas: Įmonė organizavo mokymus ir edukacinius užsiėmimus visiems darbuotojams, kuriuose buvo aptariamose pagrindinės seksualinio priekabiavimo sampratos, poveikis aukoms ir individuali atsakomybė užkertant kelią šiam elgesiui. Šias sesijas vedė personalo specialistai, jos skatino atvirą dialogą ir išsiaiškinti visus klausimus ar rūpesčius.

c. Konfidencialus pranešimų teikimo kanalas: įmonė įdiegė konfidencialių pranešimų sistemą, kuri leido darbuotojams saugiai ir nebijant keršto pranešti apie seksualinio priekabiavimo atvejus. Ši sistema apėmė kelias ataskaitų teikimo parinktis, įskaitant tam skirtą telefono numerį, konfidencialų el. laišką ir internetinę formą.

Rezultatai ir poveikis:

Šių mechanizmų ir strategijų įgyvendinimas padarė didelę teigiamą įtaką „H“ įmonei. Darbuotojai jautėsi skatinami pranešti apie seksualinio priekabiavimo atvejus ir tikėjo, kad į šiuos pranešimus bus atsižvelgta rimtai. Dėl to labai padaugėjo pranešimų ir sumažėjo neišspręstų incidentų. Taip pat pagerėjo organizacinė kultūra, daugiau dėmesio skiriant pagarbai ir bendradarbiavimui.

Atvejo analizė 2: ABC kompanija – parama aukoms ir organizacijos kultūros keitimas

Daugiau nei 1000 darbuotojų turinti konsultacijų bendrovė „ABC Company“ turėjo nerimą keliančią seksualinio priekabiavimo darbo vietoje istoriją. Nemažai neišspręstų skundų ir toleruojama organizacinė kultūra prisidėjo prie šio nepageidaujamo elgesio išlikimo. Bendrovė pripažino situacijos rimtumą ir ėmėsi veiksmų, siekdama užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ir su juo kovoti.

Įdiegti mechanizmai ir strategijos:



- a. Specializuoto skyriaus sukūrimas: „ABC Company“ įsteigė specialų skyrių, skirtą išskirtinai skundų, susijusių su seksualiniu priekabiavimu, nagrinėjimui. Ši skyrių sudarė žmogiškųjų išteklių specialistai ir konsultantai, kurie specializuojasi nagrinėjant seksualinio priekabiavimo bylas.
- b. Parama ir pagalba aukoms: Įmonė teikė konsultavimo ir paramos paslaugas seksualinio priekabiavimo aukoms. Darbuotojai, pranešę apie incidentus, gavo specializuotą pagalbą naršydami tyrimo procese ir buvo nukreipti į išorinius pagalbos išteklius, pvz., paramos grupes ar specializuotas organizacijas.
- c. Organizacinės kultūros keitimas: Bendrovė investavo į sveikos organizacijos kultūros kūrimą, propaguodama pagarbos, įvairovės ir lygybės vertybes. Visiems darbuotojams buvo surengti mokymai ir edukaciniai užsiėmimai, skirti informuoti apie seksualinį priekabiavimą ir skatinti atvirą bei pagarbų bendravimą..

Rezultatai ir poveikis:

Šių mechanizmų ir strategijų įgyvendinimas padarė didelę įtaką ABC įmonei. Praneštų skundų dėl seksualinio priekabiavimo skaičius labai išaugo, nes darbuotojai įgavo pasitikėjimo, kad jiems bus suteikta pagalba ir į jų incidentus bus žiūrima rimtai. Tuo pat metu ėmė keistis organizacinė kultūra, sumažėjo tolerancija seksualiniam priekabiavimui. Bendrovė tapo geriausios praktikos pavyzdžiu šioje srityje ir buvo pripažinta už įsipareigojimą užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui.

KLAUSIMAI:

Kokia jūsų organizacijos pozicija seksualinio priekabiavimo prevencijos klausimais?

Kokie mechanizmai ir strategijos jau taikomi ir kaip jie veikia?

Kaip juos būtų galima patobulinti, kokių dar strategijų reikėtų?

II. Kaip tvarkyti skundus ir užtikrinti tyrimus bei drausmines nuobaudas



Seksualinis priekabiavimas yra plačiai paplitusi problema, kuri paveikia darbo vietas visame pasaulyje ir sukuria priešišką ir nesaugią aplinką aukoms. Jūs, kaip vadovas ar viršininkas, esate atsakingi už tai, kad jūsų organizacija išlaikytų saugią ir pagarbų visiems darbuotojams darbo vietą. Veiksmingas skundų dėl seksualinio priekabiavimo tvarkymas yra būtinas skatinant atsakomybę, empatijos ir nulinės tolerancijos tokiam elgesiui kultūrą. Štai keli patarimai ir pasiūlymai, kurie suteiks jums reikalingų įrankių ir strategijų, kad galėtumėte naršyti nagrinėjant skundus dėl seksualinio priekabiavimo:

1. Seksualinio priekabiavimo supratimas

Prieš gilinantis į skundų valdymą, labai svarbu suvokti įvairias seksualinio priekabiavimo formas. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti verbaliniu, neverbaliniu ar fiziniu elgesiu, kuris yra nepageidaujamas ir yra seksualinio pobūdžio. Tai gali apimti nepagrįstą pažangą, įžeidžiančius juokelius, užuominas, atvirus komentarus arba bet kokį elgesį, kuris sukuria priešišką aplinką dėl lyties. Susipažinęs su šiuo elgesiu galėsite atpažinti ir spręsti galimas problemas darbo vietoje.

2. Saugios ir įtraukiančios darbo vietos kultūros kūrimas

Siekdami užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui, vadovai turi puoselėti darbo vietos kultūrą, pagrįstą pasitikėjimu, pagarba ir įtraukimu. Atvirų durų politika skatina darbuotojus laisvai reikšti savo rūpesčius, žinant, kad į juos bus žiūrima rimtai. Nulinės tolerancijos priekabiavimui demonstravimas ir užtikrinimas, kad darbuotojai nesusidurs su atsakomybe už pranešimus apie incidentus, didina pasitikėjimą pranešimų teikimo procesu.

Štai keletas pasiūlymų, kaip sukurti saugią ir įtraukią darbo vietos kultūrą:

- Reguliarių mokymų organizavimas: įgyvendinti mokymo programas, kuriose pagrindinis dėmesys skiriamas seksualinio priekabiavimo atpažinimui, pranešimo mechanizmams ir tokio elgesio pasekmėms. Šie mokymai turėtų būti privalomi visiems darbuotojams, įskaitant vadovus.
- Pašalinio stebėtojo įsikišimo skatinimas: mokykite darbuotojus, kaip įsikišti ir palaikyti savo kolegas, jei jie mato netinkamą elgesį. Pašalinio asmens įsikišimas gali būti veiksmingas būdas užkirsti kelią priekabiavimui arba jį sustabdyti ankstyvosiose stadijose.



- Rodymas pavyzdžiu: parodykite tinkamą elgesį ir kalbą bendraudami su darbuotojais. Jūsų, kaip vadovo, veiksmai nustato toną visai komandai.

3. Aiškios politikos ir procedūrų kūrimas

Veiksminga politika ir procedūros yra skundų dėl seksualinio priekabiavimo valdymo pagrindas. Prižiūrėtojai turėtų dirbti su žmogiškaisiais ištekliais, kad sukurtų išsamią politiką, kuri apibrėžia seksualinį priekabiavimą, ataskaitų teikimo procesą ir veiksmus, kurių imamasi tiriant skundus. Ši politika turėtų būti lengvai prieinama visiems darbuotojams per mokymus, darbuotojų vadovus ir internetines platformas.

Aiškios politikos ir procedūrų kūrimas apima:

- Bendradarbiavimas su žmogiškųjų išteklių ir teisininkų komandomis: glaudžiai bendradarbiaukite su žmogiškaisiais ištekliais ir teisės specialistais, siekdami užtikrinti, kad politika ir procedūros atitiktų teisinius reikalavimus ir atitiktų organizacijos vertybes.
- Politikos perdavimas: paskleiskite politiką ir procedūras visiems darbuotojams ir įsitikinkite, kad jie supranta savo teises ir pareigas. Pabrėžkite organizacijos įsipareigojimą kovoti su seksualiniu priekabiavimu ir skatinti saugią darbo vietą.
- Daugiakalbių išteklių teikimas: jei jūsų organizacijoje dirba asmenys, kalbantys skirtingomis kalbomis, pateikite išverstas politikos ir išteklių versijas, kad visi suprastų savo teises ir ataskaitų teikimo galimybes.

4. Ataskaitų teikimo sistemos diegimas

Gerai sukurta ataskaitų teikimo sistema skatina darbuotojus greitai ir be baimės pranešti apie priekabiavimą. Ataskaitų teikimo procesas turi būti paprastas, konfidencialus ir be jokio galimo šališkumo. Pateikiant kelias ataskaitų teikimo parinktis, pvz., anonimines karštąsias linijas ar internetinius portalus, darbuotojai jaustųsi patogiai.

- Kelių kanalų nustatymas: siūlykite įvairias ataskaitų teikimo parinktis, pvz., ataskaitų teikimą vadovui, žmogiškiesiems ištekliams, ombudsmenui ar išorės subjektui. Skirtingi ataskaitų teikimo kanalai atitinka darbuotojų pageidavimus ir komforto lygį.



- Konfidencialumo užtikrinimas. Užtikrinti, kad visi pranešimai bus traktuojami itin konfidencialiai, o skundo pareiškėjo tapatybė bus apsaugota viso tyrimo proceso metu.
- Kovos su keršto politika: aiškiai praneškite, kad organizacija draudžia keršyti asmenis, kurie geranoriškai praneša apie priekabiavimą. Kovos su keršto politika sukuria saugią aplinką darbuotojams, kad jie galėtų pasirodyti nebijodami keršto.

5. Empatiškas klausymasis ir skundų dokumentavimas

Kai darbuotojas pateikia skundą, vadovai turi žiūrėti į šį klausimą su empatija ir užuojauta. Aktyvus klausymasis leidžia skundo pateikėjui dalytis savo patirtimi, nebijant teismo. Tiksliai užregistravus visą svarbią informaciją, įskaitant datas, laiką, vietas ir visus galimus liudininkus, gaunamas išsamus tyrimo įrašas.

- Tinkamos aplinkos pasirinkimas: pradinį pokalbį veskite privačioje, patogioje aplinkoje, kurioje skundo pateikėjas jaustųsi saugus ir išgirstas.
- Aktyvaus klausymo praktika: parodykite nuoširdų susidomėjimą ir susirūpinimą, kol skundo pateikėjas dalijasi savo patirtimi. Venkite pertraukti ar daryti prielaidas.
- Skundo dokumentavimas: pokalbio metu užsirašykite išsamias pastabas ir užfiksuokite visą svarbią informaciją, kuria dalijasi skundo pateikėjas. Būkite aiškūs ir tikslūs įrašydami detales, kad užtikrintumėte tikslų tyrimą.

6. Sąžiningo ir nešališko tyrimo inicijavimas

Siekdamos išlaikyti objektyvumą, priežiūros institucijos, kurios yra tiesiogiai susijusios su skundu arba turi interesų konfliktą, turėtų paskirti nešališką tyrėją. Šis tyrėjas turėtų turėti reikiamų žinių ir būti apmokytas, kad galėtų veiksmingai tvarkyti jautrius klausimus. Vadovas turėtų bendradarbiauti su tyrėju, gerbdamas proceso konfidencialumą. Štai keletas pasiūlymų, susijusių su šiuo aspektu:

- Nešališko tyrėjo pasirinkimas: pasirinkite tyrėją, neturintį asmeninių ar profesinių santykių su dalyvaujančiomis šalimis. Tai užtikrina objektyvų ir nešališką tyrimą.
- Proceso paaiškinimas: informuokite skundo pareiškėją ir tariamą priekabiautoją apie tyrimo procesą, numatomą terminą ir taikomas konfidencialumo priemones.



- Prieigos prie įrodymų suteikimas: Suteikite tyrėjui prieigą prie visų susijusių įrodymų, įskaitant el. laiškus, žinutes, stebėjimo filmuotą medžiagą ir liudytojų parodymus. Išsamus tyrimas pagrįstas išsamiu įrodymų rinkimu.

7. Konfidencialumo išlaikymas ir visų dalyvaujančių šalių apsauga

Viso tyrimo metu konfidencialumas yra itin svarbus siekiant apsaugoti visų susijusių šalių privatumą ir gerovę. Darbuotojai turėtų būti įtikinti, kad nebus toleruojamas kerštas skundo pateikėjui ar liudytojams. Šis įsipareigojimas laikytis konfidencialumo skatina aplinką, kurioje darbuotojai jaustųsi saugūs dalyvaudami tyrime.

- Informacijos sklaidos ribojimas: dalinkitės informacija apie tyrimą tik su asmenimis, kurie yra tiesiogiai susiję arba turi žinoti teisėtus tikslais.
- Konfidencialumo priemonių paaiškinimas: išaiškinkite visoms šalims organizacijos įsipareigojimą išlaikyti konfidencialumą viso proceso metu ir galimas konfidencialumo pažeidimo pasekmes.
- Kovos su atsakomaisiais veiksmais: priminkite darbuotojams, kad kerštas bet kuriam asmeniui, dalyvaujančiam tyrime, yra griežtai draudžiamas ir bus atitinkamai elgiamasi..

8. Įrodymų rinkimas ir saugojimas

Tyrimo metu tyrėjas turėtų surinkti visus turimus su skundu susijusius įrodymus. Tai gali būti el. laišakai, žinutės, nuotraukos, saugos filmuota medžiaga ar bet kokie kiti su byla susiję dokumentai. Kruopštus įrodymų tvarkymas ir išsaugojimas yra labai svarbūs siekiant išlaikyti jų vientisumą ir patikimumą. Tai apima:

- Priežiūros grandinės palaikymas: užtikrinkite, kad visi įrodymai būtų renkami, tvarkomi ir saugomi laikantis tinkamų protokolų, kad būtų išvengta bet kokio klastojimo ar užteršimo.
- Įrodymų dokumentavimas: įrašykite išsamią informaciją apie surinktus įrodymus, įskaitant surinkimo datą, laiką ir vietą, taip pat asmenį, atsakingą už jų tvarkymą.



- Jei reikia, ieškokite ekspertų pagalbos: tais atvejais, kai reikalingos specialios žinios (pvz., skaitmeninė teismo ekspertizė), kreipkitės į ekspertus, kad tinkamai tvarkytumėte įrodymus.

9. Šalių ir liudininkų apklausa

Skundo pareiškėjo, tariamo priekabiautojo ir bet kokių galimų liudininkų apklausos yra esminis tyrimo proceso žingsnis. Tyrėjas turėtų iš anksto parengti klausimų sąrašą, kad gautų išsamią ir objektyvią informaciją. Pokalbiai turėtų būti atliekami privačioje ir neutralioje aplinkoje, kad būtų užtikrintas visų dalyvaujančių šalių patogumas ir saugumas.

- Interviu klausimų paruošimas: sudarykite struktūrinį klausimų sąrašą, apimantį incidento detales, laiką, vietą ir visas susijusias sąveikas.
- Būkite nešališki ir nešališki: į kiekvieną pokalbį žiūrėkite atvirai ir neturėdami išankstinių nusistatymų apie rezultatą.
- Interviu įrašymas: apklausiamųjų sutikus, įrašykite pokalbius arba užsirašykite išsamius užrašus, kad užtikrintumėte tikslią dokumentaciją.

10. Įrodymų įvertinimas ir sprendimo priėmimas

Baigęs tyrimą tyrėjas turi objektyviai ir nešališkai įvertinti įrodymus. Visų šalių pateiktų pareiškimų patikimumas ir nuoseklumas yra esminiai veiksniai, lemiantys skundo pagrįstumą. Tyrėjas turėtų įvertinti, ar įrodymai pagrindžia įtarimą dėl seksualinio priekabiavimo.

Įrodymų įvertinimas ir sprendimo priėmimas apima:

- Įrodymų svėrimas: išanalizuokite visus tyrimo metu surinktus įrodymus ir įvertinkite jų aktualumą bei patikimumą.
- Kryžminės nuorodos: nustatykite visus susijusių šalių ir liudytojų parodymų neatitikimus ar neatitikimus.



- Išvadų darymas: remdamiesi įrodymais ir organizacijos politika, nuspręskite, ar buvo seksualinis priekabiavimas.

11. Drausminė atsakomybė

Patvirtinus seksualinio priekabiavimo pasireiškimą, prižiūrėtojai turi imtis atitinkamų drausminių priemonių prieš priekabiautoją. Priimant sprendimus turėtų vadovautis priekabiavimo sunkumas, ankstesnis priekabiautojo elgesys ir organizacijos politika. Drausminės priemonės gali būti įvairios – nuo žodinių įspėjimų ir konsultacijų iki nušalinimo ar nutraukimo, atsižvelgiant į aplinkybes.

- Organizacijos politikos peržiūra: Užtikrinti, kad taikomos drausminės priemonės atitiktų organizacijos politiką ir vertybes. Nuoseklumas taikant drausmines priemones yra labai svarbus siekiant išvengti jaučiamo favoritizmo.
- Konsultacijos su HR ir teisininkais: siekdami užtikrinti, kad pasirinkta drausminė priemonė būtų teisinga ir atitiktų teisės aktus, kreipkitės į žmogiškųjų išteklių ir teisės ekspertus.
- Rezultatų perdavimas: informuokite skundo pateikėją apie tyrimo rezultatus ir visus veiksmus, kurių buvo imtasi siekiant išspręsti priekabiavimo problemą. Praneškite apie organizacijos įsipareigojimą išlaikyti darbo vietą be priekabiavimo.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Kai kuriais atvejais gali būti atskleisti sisteminiai organizacijoje veikiančių procedūrų, reglamentų ar procesų trūkumai. Todėl ir priemonė turėtų būti nukreipta šia linkme: instituciniu lygmeniu pateiktos rekomendacijos turėtų būti perduotos aukščiausiajai vadovybei, kuri dirbs prie jų įgyvendinimo.

12. Paramos aukoms ir liudytojams teikimas

Viso proceso metu priežiūros institucijos turi pasiūlyti paramą ir išteklius skundo pateikėjui ir bet kokiems tyrimo paveiktiems liudytojams. Sujungus juos su konsultavimo paslaugomis ar pagalbos darbuotojams programomis, jie gali padėti susidoroti su emocijomis patirtimi.



- Konsultavimo paslaugų teikimas: Užtikrinti, kad organizacija suteiktų galimybę gauti konsultavimo paslaugas skundų pateikėjams ir liudytojams, kuriems gali prireikti emocinės paramos.
- Spręsti susirūpinimą dėl keršto: stebėkite, ar darbo vietoje nėra keršto požymių, ir nedelsdami imkitės veiksmų tokiam elgesiui spręsti.
- Saugios aplinkos kūrimas: įtikinkite aukas ir liudininkus, kad organizacija yra įsipareigojusi užtikrinti jų saugumą ir gerovę darbo vietoje.

13. Mokymasis ir nuolatinis tobulėjimas

Tyrimo procesas suteikia vertingų įžvalgų apie organizacijos stipriąsias ir silpnąsias puses kovojant su seksualiniu priekabiavimu. Priežiūros institucijos turėtų naudoti šią informaciją siekdamas nustatyti politikos ir procedūrų tobulinimo sritis. Nuolatinis darbuotojų ir vadovų mokymas seksualinio priekabiavimo prevencijos ir pranešimų teikimo klausimais skatina saugesnę darbo vietą.

- Atlikti vertinimus po tyrimo: įvertinti tyrimo procesą, įskaitant politikos ir procedūrų veiksmingumą, ir nustatyti sritis, kurias reikia tobulinti.
- Grįžtamojo ryšio įtraukimas: Skatinkite darbuotojus teikti atsiliepimus apie ataskaitų teikimo ir tyrimo procesą, kad būtų pašalinti visi trūkumai.
- Atnaujinti politiką ir mokymus: remiantis įgyta patirtimi, atnaujinkite politiką, mokymo medžiagą ir ataskaitų teikimo mechanizmus, kad padidintumėte veiksmingumą..

14. Bendravimas ir skaidrumas

Viso proceso metu priežiūros institucijos turėtų palaikyti atvirą ryšį su visomis dalyvaujančiomis šalimis. Darbuotojų informavimas apie tyrimo eigą ir rezultatus skatina skaidrumą ir pasitikėjimą organizacijoje. Norint įtikinti darbuotojus, kad jų gerovė yra svarbiausias prioritetas, labai svarbu, kad jie būtų prieinami ir atsakyti į klausimus ar rūpesčius.



- Tyrimo naujienų perdavimas: periodiškai teikite skundo pateikėjui ir įtariamam priekabiautojui informaciją apie tyrimo būseną, užtikrindami, kad jie žinotų apie eigą.
- Konfidencialumo užtikrinimas: būdamas skaidrus, išlaikykite konfidencialumą, dalindamiesi svarbia informacija tik tada, kai ją reikia žinoti.
- Greitas problemų sprendimas: skubiai ir skaidriai išspręskite bet kokius darbuotojų susirūpinimą ar klausimus dėl tyrimo.

15. Stebėseną ir vertinimas

Prižiūrėtojai turėtų periodiškai peržiūrėti ir įvertinti savo organizacijos seksualinio priekabiavimo prevencijos ir atsakomųjų priemonių veiksmingumą. Vidaus audito atlikimas, darbuotojų atsiliepimų ieškojimas ir skundų tendencijų analizė gali padėti nustatyti sritis, kurias reikia tobulinti, ir užtikrinti, kad organizacija nuolat užtikrintų saugią ir pagarbų darbo aplinką.

- Skundų duomenų analizė: peržiūrėkite ankstesnius skundus dėl seksualinio priekabiavimo, kad nustatytumėte modelius ar tendencijas, kurios gali rodyti sisteminės problemas.
- Klimato tyrimų vykdymas: periodiškai apklauskite darbuotojus, kad įvertintumėte jų suvokimą apie darbo vietos kultūrą ir nustatytumėte visas galimas susirūpinimą keliančias sritis.
- Išorinių peržiūrų ieškojimas: apsvarstykite galimybę atlikti išorines organizacijos politikos ir procedūrų peržiūras arba auditus, kad gautumėte nešališką perspektyvą.

Veiksmingas skundų dėl seksualinio priekabiavimo tvarkymas ir nuodugnių tyrimų bei drausminių priemonių užtikrinimas yra daugialypė ir gyvybiškai svarbi vadovų ir vadovų pareiga. Kurdami saugią ir įtraukią darbo vietos kultūrą, nustatydami aiškią politiką ir procedūras bei atlikdami sąžiningus ir nešališkus tyrimus, vadovai atlieka pagrindinį vaidmenį užkertant kelią seksualiniam priekabiavimui ir sprendžiant jį. Kurdami aplinką, kurioje darbuotojai jaustųsi saugūs pranešdami apie incidentus, vadovai gali prisidėti prie darbo vietos, kurioje su visais asmenimis elgiamasi pagarbiai ir oriai, kūrimo. Nuolatinis mokymasis, bendravimas ir stebėjimas yra būtini norint užtikrinti darbo vietą be seksualinio priekabiavimo, skatinti darbuotojų gerovę ir palaikyti organizacijos vertybes bei etiką. Kaip vadovai ir vadovai, jūs turite galią formuoti darbo vietos kultūrą, kurioje kiekvienas gali klestėti, nebijodamas priekabiavimo ar diskriminacijos..



PRATIMAI:

Situacija 1: *Kaip vadovas, neseniai iš darbuotojo gavote skundą dėl seksualinio priekabiavimo. Suprantate, kad jūsų organizacijos politika ir procedūros dėl skundų dėl seksualinio priekabiavimo yra pasenusios ir gali netinkamai išspręsti šią problemą. Norite užtikrinti, kad politika būtų atnaujinta ir veiksmingai perduota visiems darbuotojams, kad išvengtumėte incidentų ateityje.*

Užduotis: Sukurkite planą, kaip peržiūrėti ir atnaujinti savo organizacijos seksualinio priekabiavimo politiką ir užtikrinti, kad ji būtų veiksmingai perduota visiems darbuotojams. Sukūrę planą, galite perskaityti ir apsvarstyti toliau pateiktus sprendimus, kaip jį patobulinti.

a. Politikos peržiūra:

1. Suburkite personalo specialistų, teisės ekspertų ir pagrindinių suinteresuotųjų šalių komandą, kad peržiūrėtų esamą seksualinio priekabiavimo politiką.
2. Nustatykite visas politikos spragas ar sritis, kurias reikia tobulinti, kad įsitikintumėte, jog jos yra išsamios, atitinka teisinius reikalavimus ir atitinka organizacijos vertybes.
3. Ieškokite darbuotojų indėlio per anonimes apklausas arba tikslines grupes, kad suprastumėte jų perspektyvas ir pasiūlymus dėl politikos tobulinimo.

b. Politikos atnaujinimas:

1. Dirbkite su peržiūros komanda, kad atnaujintumėte politiką, įtraukdami atsiliepimus ir geriausią praktiką.
2. Įtraukite aiškius seksualinio priekabiavimo apibrėžimus, pranešimo procedūras, konfidencialumo priemones, kovos su keršto politiką ir drausmines priemones.
3. Užtikrinti, kad politika būtų lengvai prieinama visiems darbuotojams per įmonės intranetą, darbuotojų vadovus ar mokymo medžiagą.

c. Komunikacijos planas:

1. Sukurkite komunikacijos planą, kad visi darbuotojai žinotų apie atnaujintą politiką.



2. Suplanuokite privalomus mokymus visiems darbuotojams, kad jie būtų supažindinti su peržiūrėta politika ir procedūromis.
3. Naudokite patrauklius ir interaktyvius mokymo metodus, pvz., vaidmenų žaidimo scenarijus, kad darbuotojai geriau suprastų politiką.
4. Skatinkite darbuotojus užduoti klausimus mokymo sesijų metu, kad išsiaiškintumėte jiems kylančias abejones.

Situacija 2: *Jums buvo pavesta atlikti tyrimą dėl skundo dėl seksualinio priekabiavimo, kurį darbuotojas pateikė prieš savo tiesioginį vadovą. Tariamasis priekabiautojas yra vyresnysis komandos narys, todėl tyrimas yra sudėtingas ir jautrus.*

Užduotis: Sukurti planą, kaip atlikti tyrimą sąžiningai, nešališkai ir konfidencialiai, užtikrinant visų dalyvaujančių šalių gerovę. Sukūrę planą, galite perskaityti ir apsvarstyti toliau pateiktus sprendimus, kaip jį patobulinti.

a. Paskirti nešališką tyrėją:

1. Pasamdykite išorės personalo specialistą arba tyrėją iš kito skyriaus, kuris neturi asmeninių ar profesinių santykių su susijusiomis šalimis.
2. Užtikrinkite, kad tyrėjas gerai išmanytų jautrius tyrimus ir turi patirties seksualinio priekabiavimo bylose.

b. Sukurkite saugią aplinką:

1. Sutvarkykite privačią ir neutralią erdvę skundo pareiškėjo, tariamo priekabiautojo ir bet kokių liudytojų apklausai.
2. Pakartokite organizacijos įsipareigojimą išlaikyti konfidencialumą ir apsaugoti tyrime dalyvaujančius asmenis.

c. Atlikite išsamų interviu:

1. Suplanuokite pokalbius su skundo pateikėju, tariamu priekabiautoju ir visais galimais liudininkais.



2. Paruoškite gerai struktūrizuotų klausimų rinkinį, kad surinktumėte išsamią ir objektyvią informaciją iš visų susijusių šalių.

3. Kiekvienam pašnekovui skirkite pakankamai laiko pasidalyti savo paskyra, nejausdamas skubėjimo ar spaudimo.

d. Surinkite atitinkamus įrodymus:

1. Prašykite prieigos prie bet kokių svarbių įrodymų, pvz., el. laiškų, žinučių ar kitų dokumentų, kurie gali patvirtinti pokalbių metu pareikštus teiginius.

2. Rūpestingai saugokite ir tvarkykite įrodymus, kad išlaikytumėte jų vientisumą ir patikimumą.

e. Įvertinkite įrodymus:

1. Objektyviai išanalizuokite įrodymus, darydami nuorodas į teiginius, kad nustatytumėte bet kokius neatitikimus ar modelius.

2. Prieš nuodugniai įvertinę visus įrodymus, nedarykite išankstinių išvadų.

f. Nustatykite tinkamas drausmines priemones:

1. Jei reikia, pasikonsultuokite su žmogiškųjų išteklių ir teisės ekspertais, kad nustatytų atitinkamas drausmines priemones, remiantis tyrimo išvadomis.

2. Laikykitės organizacijos politikos ir procedūrų dėl drausminių veiksmų, kad užtikrintumėte teisingumą ir nuoseklumą.

Situacija 3: *Išsprendę skundą dėl seksualinio priekabiavimo pastebite, kad komandos nariai nepasitiki, nerimaujama dėl galimo keršto prieš skundo pateikėją ir liudyto.*

Užduotis: Sukurkite planą, kaip išvengti keršto, atkurti pasitikėjimą komandoje ir skatinti saugią bei pagarbų darbo vietą. Sukūrę planą, galite perskaityti ir apsvarstyti toliau pateiktus sprendimus, kaip jį patobulinti.

a. Pakartokite kovos su keršto politiką:



1. Komandos susitikimų metu ir vidiniais komunikacijos kanalais sustiprinti organizacijos kovos su atsakomybe politiką.

2. Pabrėžkite atsakomųjų veiksmų pasekmes ir organizacijos įsipareigojimą apsaugoti darbuotojus, kurie pateikia skundus.

b. Stebėkite darbo aplinką:

1. Atkreipkite dėmesį į dinamiką komandoje, kad pastebėtumėte keršto ar priešiško požymius.

2. Skatinkite atvirą bendravimą su komandos nariais ir sukurkite anoniminio grįžtamojo ryšio galimybes, kad būtų galima nustatyti bet kokius nuolatinius rūpesčius.

c. Palengvinti komandos formavimo veiklą:

1. Organizuokite komandos formavimo seminarus ar veiklą, kad paskatintumėte bendradarbiavimą ir sustiprintumėte santykius komandoje.

2. Skatinkite atviras diskusijas apie darbo vietos kultūrą ir vertybes, kad būtų skatinamas priklausymo jausmas ir abipusė pagarba.

d. Siūlykite paramą ir išteklius:

1. Teikti konsultavimo paslaugas arba pagalbą darbuotojams programoms darbuotojams, kurie dėl incidento ar jo pasekmių gali patirti emocinį išgyvenimą.

2. Užtikrinti, kad darbuotojai žinotų apie turimus išteklius ir paskatinti juos kreiptis pagalbos, jei reikia.

e. Sustiprinkite mokymą apie pagarbų elgesį darbo vietoje:

1. Reguliariai veskite mokymus apie pagarbų elgesį darbo vietoje, pabrėždami, kaip svarbu elgtis su kolegomis oriai ir empatiškai.

2. Įtraukite pašalinių asmenų įsikišimo modulius, kad darbuotojai galėtų įsikišti ir palaikyti savo kolegas, jei jie mato netinkamą elgesį.

f. Sek pavyzdžiu:



1. Parodykite etišką ir pagarbų elgesį kaip vadovas, rodydami teigiamą pavyzdį komandai.
2. Parodykite palaikymą ir supratimą darbuotojams, kuriems gali prireikti papildomo laiko arba pagalbos siekiant atkurti pasitikėjimą ir pasitikėjimą darbo vietoje.

ŠALTINIAI:

https://www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace_sexual_harassment-Aug20.pdf

<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/895091561658673520-0090022019/original/WBGSexualHarassmentActionPlanFINALPublic.pdf>

https://equalopportunity.gov.tt/downloads/publications/Guidelines_Sexual%20Harassment_in_the_workplace.pdf

https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/employers_code/COP2008.pdf

https://unsceb.org/sites/default/files/2021-07/Investigators%20Manual-March%202021_print.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASAM/crc/files/SexualHarassmentInvestigationGuidelines.pdf>

<https://www.shrm.org/>

<https://www.eeoc.gov/>

<https://www.unwomen.org/en>

<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<https://www.workplacefairness.org/>



MODULIS 4: DARBDAVIO ATSAKOMYBĖ IR JAUNŲJŲ DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

- **Darbdavio pareiga apsaugoti darbuotojus nuo seksualinio priekabiavimo**
- **Kaip paskatinti jaunos darbuotojus kalbėti apie seksualinį priekabiavimą darbe ir pranešti apie tai**

Seksualinis priekabiavimas gali priversti auką / išgyvenusį patirti viską nuo depresijos ir nerimo iki gėdos, kaltės ir savęs kaltinimo (Gordon, 2021). Jei darbe patyrėte seksualinį priekabiavimą, galite padaryti daugybę dalykų, kad išgydytumėte iš patirties (Gordon, 2021). Tačiau tam reikės šiek tiek padirbėti (Gordon, 2021).

1. Pagal įstatymą:

a. Nusikaltimo auka turi būti pripažinta nacionalinės teisės sistemos procese, dėl kurio buvo kreiptasi į Europos Teismą (McBride, 2009).

b. Nusikaltimo aukos – asmenys, kurie dėl veiksmų ar neveikimo, pažeidžiančių valstybėse narėse galiojančius baudžiamuosius įstatymus, individualiai arba kolektyviai patyrė žalą, įskaitant fizinę ar psichinę žalą, emocines kančias, ekonominius nuostolius arba esminį jų pagrindinių teisių pažeidimą, įskaitant tuos įstatymus, draudžiančius nusikalstamą piktnaudžiavimą valdžia (Jungtinės Tautos, 1985).

2. Psichologijoje:

a. Auka yra asmuo, kuris yra kito asmens smurtinio, diskriminacinio, priekabiaujančio ar įžeidžiančio elgesio taikinys (American Psychological Association, 2023), arba

b. Auka yra asmuo, patyręs nelaimingą atsitikimą (American Psychological Association, 2023).

3. Viktimologijoje:

a. Manoma, kad aukos yra žmonės, nukentėję nuo įvairių traumų, tokių kaip nelaimingi atsitikimai, nelaimės, užpuolimai ir karai (Van Dijk, 1999).

b. Aukos yra asmenys, kuriuos neigiamai paveikė įvykis, pavyzdžiui, nusikalstama veika, nelaimė ar nelaimingas atsitikimas (Yılmaz, 2021).

4. Kalboje

a. Semantika parodo kalbos ir žodžių vartojimo poveikį kuriant sąvoką.

b. Išgyvenęs ar auka kaip terminas yra svarbus: auka laikoma pasyvesnė, o kalbant vėl ir vėl pateikiama žala. Kalbant apie išgyvenusius, dėmesys skiriamas aktyviajai gijimo ir sveikimo procesų daliai. Sąvokos „auka“ vartojimas, pavyzdžiui, socialinio darbo įgalinimo tarnybose, turi paplitę aukos samprata diskusijose apie smurtą dėl lyties nagrinėjančias programas. Leburu, G. . (2023).

c. Auka yra stipriai susijusi su kaltinimu. Nauji tyrimai parodė, kad dalyviai vyrai (bet ne moterys) netiesiogiai labiau kaltino moterį po to, kai peržiūrėjo aukų vaizdus, tačiau aiškiai kaltino ją daugiau po to, kai žiūrėjo išgyvenusiujų vaizdus (Schwark, Bohner 2019)..



Vicarious Liability ir Organinė įmonių atsakomybės teorija (Ontarijo žmogaus teisių komisija, 2023):

Korporacija, profesinė sąjunga ar profesinė asociacija, neįregistruota asociacija arba darbdavių organizacija bus laikoma atsakinga už darbuotojų ar agentų darbo metu padarytą diskriminaciją, įskaitant veiksmus ar neveikimą. Tai vadinama pakaitine atsakomybe. Pakaitinė atsakomybė gali priversti darbdavį atsakyti už diskriminaciją, kylančią dėl jo darbuotojų ar agentų veiksmų, atliekamų įprasta tvarka, neatsižvelgiant į tai, ar jis žinojo apie šiuos veiksmus, dalyvavo juose ar nekontroliavo jų.

Nepaisant JAV konteksto, tai turi įtakos ir Europos patirčiai. Atsarginė atsakomybė netaikoma už Kodekso skyrių, susijusių su priekabiavimu, pažeidimus. Tačiau, kadangi užnuodytos aplinkos buvimas yra tam tikra diskriminacijos forma, kai priekabiavimas prilygsta užnuodytam aplinkai arba sukelia užnuodytą aplinką, bus taikoma alternatyvi atsakomybė.

Tokiais atvejais taip pat gali būti taikoma „organinė įmonių atsakomybės teorija“. Pagal šią teoriją organizacija gali būti atsakinga už jos darbuotojų priekabiavimo veiksmus, jei galima įrodyti, kad ji žinojo apie priekabiavimą, arba įrodoma, kad priekabiautojas yra organizacijos vadovybės ar „vadovaujančio proto“ dalis. Tokiais atvejais organizacija bus atsakinga už darbuotojo sprendimus, veiksmus ar neveikimą, kai:

- darbuotojas, kuris yra „vadovaujančio proto“ dalis, priekabiauja arba elgiasi netinkamai, pažeidžiant kodeksą
- darbuotojas, kuris yra „vadovaujančio proto“ dalis, netinkamai reaguoja į priekabiavimą ar netinkamą elgesį, apie kurį jis žino arba pagrįstai turėtų žinoti.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Paprastai tariant, vadovai ir centriniai sprendimų priėmėjai organizacijoje yra „vadovaujančiojo proto“ dalis. Žmonės, turintys tik priežiūros įgaliojimus, taip pat gali būti „vadovaujančio proto“ dalimi, jei jie veikia kaip organizacijos atstovai arba manoma, kad jie veikia kaip organizacijos atstovai.

Reikia turėti omenyje, kad darbdaviai taip pat gali būti atsakingi už trečiųjų asmenų seksualinį priekabiavimą darbo vietoje. Trečiosios šalys gali būti rangovai, klientai ar klientai, aptarnavimo ar remonto darbuotojai ir kt.

Atkreipkite dėmesį, kad darbdavys taip pat gali būti patrauktas atsakomybėn už seksualinį priekabiavimą tais atvejais, kai veikla ar įvykiai vyksta ne įprastomis darbo valandomis arba ne verslo patalpose, bet yra susiję su darbo vieta ir užimtumu. Todėl prevencinės priemonės ir praktiškai parengtos politikos yra daugiau nei būtinos.

Kaip minėta anksčiau, teisiniuose sprendimuose „darbo vietoje“ (parodyta frazė, draudžianti seksualinį priekabiavimą darbe) buvo aiškinama plačiau, įtraukiant komentarus ar elgesį, turintį su darbu susijusių pasekmių, neatsižvelgiant į tai, kur tai įvyko.

Vis dažniau seksualinis priekabiavimas vyksta per elektronines žiniasklaidos priemones (pvz., tinklaraščius, el. pašta, tekstines žinutes ar socialinius tinklus). Elektroninė žiniasklaida yra darbo vietos pratęsimas, kur seksualinis priekabiavimas, perduodamas elektroniniu būdu, turi su darbu



susijusių pasekmių. Nepageidaujamas, nekviestas darbdavio, vadovo, vadovo, bendradarbio ir kt. apsilankymas darbuotojo namuose taip pat gali būti seksualinis priekabiavimas.

Kas gali būti atsakingas ("atsakomas" reiškia "teisiškai atsakingas") už seksualinį priekabiavimą darbo vietoje? JAV kontekstas taip pat labai panašus į Europos: (Legal Voice, 2022):

- Darbdavys, kuris tiesiogiai dalyvavo priekabiavime, gali būti atsakingas, jei jis arba ji yra savininkas, vadovas, partneris arba įmonės pareigūnas arba vadovas (kuris turi jums galią).
- Darbdavys gali būti atsakingas, jei žinojo arba turėjo žinoti apie priekabiavimą ir nesiėmė operatyvių bei veiksmingų veiksmų problemai sustabdyti.
- Individualūs prižiūrėtojai ar vadovai gali būti atsakingi, jei jų pačių veiksmai yra tiesiogiai diskriminuojantys (pvz., skatinami tik vyrai, nors yra kvalifikuotų moterų).
- Tam tikromis aplinkybėmis profesinė sąjunga ar jos atstovai gali būti atsakingi.
- Įdarbinimo agentūra gali būti atsakinga.
- Religinės organizacijos gali būti atsakingos, net jei jos turi tam tikrą apsaugą nuo atsakomybės, pagrįstos religijos laisve.
- Kaltininkas – ATSAKOMAS, bet jam turi būti iškelta baudžiamoji byla pagal Baudžiamąjį kodeksą (jei taikoma nacionalinėje teisės sistemoje).

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Pavyzdžiui, Čekijos Respublikoje vadovai yra atsakingi už gerovės kūrimą darbo vietoje, taigi ir už priekabiavimo sustabdymą. Taip galime pritaikyti organinę įmonių atsakomybės teoriją

Jūs, kaip darbuotojas, turėtumėte (i-Sight, 2023),

1. Laikykitės savo organizacijos priekabiavimo politikos, nes jūsų organizacijos priekabiavimo politika nurodo teisingą ir neteisingą jūsų organizaciją.
2. Treniruokite save: sužinokite, kas yra priekabiavimas, kaip jį atpažinti ir apie tai pranešti. Galbūt nežinote, kad elgesys gali būti laikomas priekabiavimu. Jūsų organizacijos sudarytas priimtino ir nepriimtino elgesio sąrašas gali atgrasyti galimus blogus veikėjus ir paskatinti aukas pranešti.
3. Įdiekite savo organizacijos vidinę skundų sistemą. Žinodami, kaip naudotis vidine skundų sistema, galite jaustis saugūs ir palaikomi kaip darbuotojas. Oficiali skundų sistema turi pripažinti aukos teises į anonimiškumą ir saugumą nuo keršto, kitaip auka gali nepasireikšti. Aukos bijo galimo atsako, o paramos trūkumas gali būti blogesnis už priekabiavimą, su kuriuo jos jau susiduria.

Prevenција yra geriau nei gydymas:

o Kovoiant su priekabiavimu darbe, geriau užkirsti kelią nei gydyti. Bendravimas su darbuotojais šiuo klausimu ir informuotumo apie įmonės netoleravimo politiką nepriimtinau elgesiui didinimas yra labai svarbūs norint išvengti seksualinio priekabiavimo atvejų. Darbo aplinka, kurioje vertinami skirtumai, nėra priešiško ir grindžiama tolerancija, leis žmonėms veiksmingiau prisidėti ir pasiekti aukštesnį pasitenkinimo darbu lygį. Žmonės negali įnešti geriausio savo indėlio, jei dirba bijodami priekabiavimo ar patyčių. Be politikos, darbdaviai



turėtų skatinti pagarbos tarp darbuotojų svarbą visuose organizacijos lygmenyse, skatindami palankią ir įtraukią kultūrą, kad žmonių elgesys atspindėtų teisingas vertybes.

- o Vyresnieji ir vidurinėsios grandies vadovai daro lemiamą įtaką darbo kultūrai ir nustato orumo ir pagarbos lūkesčius. Jie turi imtis matomos iniciatyvos šiuo klausimu ir nustatyti toną, skatinantį darbo aplinką, kurioje žmonės jaučiasi galintys kalbėti. Tai, kaip vadovai modeliuoja pagarbų elgesį, padės kiekvienam nustatyti tinkamus lūkesčius. Todėl džiugina tai, kad mūsų 2020 m. tyrime didelė dalis darbdavių praneša apie teigiamus vyresniųjų lyderių, vadovų ir darbuotojų elgesio pokyčius. Taip pat reikia matyti, kad organizacija prireikus imasi greitų ir ryžtingų veiksmų ir tinkamai reaguoja į bet kokią kritiką, kuri galėtų būti nukreipta į klausimus, susijusius su lyderyste ir pasitikėjimu. Vyresnieji vadovai ir tiesioginiai vadovai turi nuosekliai rodyti pavyzdį ir propaguoti tokį elgesį, kad žmonės jaustųsi saugūs ir galėtų tęsti savo darbą nesijaudindami ir nebijodami būti priekaištų, jei kiltų kokių nors rūpesčių.
- o HR (žmogiškųjų išteklių vadovas) taip pat atlieka lemiamą vaidmenį padedant kurti įtraukią darbo vietos kultūrą, skatinančią atvirumą ir skaidrumą. Profesija yra atsakinga už tai, kad bet kokia netinkama praktika ir elgesys, dėl kurių praeityje buvo nusiskundimų ir skundų, nebūtų tęsiami.
- o Organizacijos taip pat turėtų stengtis plėtoti kultūrą, kurioje priekabiavimas yra nepriimtinas ir kur asmenys yra pakankamai pasitikintys savimi, kad galėtų pateikti skundus, nebijodami pajuokos ar keršto. Organizacijos turėtų greitai, rimtai ir diskretiškai spręsti visas iškilusias problemas.
- o Pirmas žingsnis siekiant šio tikslo – sukurti tvirtą politiką, kuri aiškiai suformuluotų organizacijos išpareigojimą skatinti orumą ir pagarbą darbe. Šios politikos detalių perdavimas yra labai svarbus, kad visi asmenys žinotų savo teises, kokių veiksmų imtis, jei nori pateikti skundą, taip pat kad jie būtų atsakingi elgtis taip, kad jiems būtų sukurta nepriešiška darbo aplinka. ir jų kolegos. Priėmimas yra geras būdas ugdyti sąmoningumą ir nustatyti aiškius elgesio lūkesčius nuo kieno nors išdarbinimo pradžios. Šie standartai turi būti kartojami ir atnaujinami reguliariai, kad būtų sukurta įtrauki kultūra, kuri netoleruotų jokios diskriminacijos ar priekabiavimo.
- o Darbuotojai, o ypač tiesioginiai vadovai, turėtų būti skatinami atlikti savo vaidmenį, kad organizacijos politika taptų realybe, ir būti pasirengę mesti iššūkį netinkamam elgesiui ir imtis veiksmų, jei pastebi arba turi įrodymų, kad kažkas yra persekiojamas. Tiesioginiai vadovai yra priešakyje nustatydami ir valdydami konfliktus, įskaitant patyčias ir priekabiavimą, taip pat dažnai yra jų priežastis. Jie turi turėti pasitikėjimo ir gebėjimo būti iniciatyvūs ir kuo anksčiau susidoroti su nesąžiningu elgesiu: tai reiškia, kad elgesys peržengia ribą, kad jis būtų netinkamas, ir jautrumas situacijoms, kai pokštas tampa kivirčiais ar patyčiomis, taip pat atgaivinimas. apie bet kokią pagrindinę įtampą jų komandoje. Organizacijų ir žmonių profesijos tendencija orientuotis į atitiktį ir pasikliauti formalių procedūrų saugumu sprendžiant konfliktus dar labiau būdinga žmonių vadovams, ypač kai jiems trūksta nuolatinio HR (žmogiškųjų išteklių vadovo) nurodymų ir paramos. . Labai svarbu, kad darbdaviai ir žmonių specialistai investuotų į vadovų įgūdžius ir kompetenciją, kad jie nebijotų spręsti konfliktus ir, jei reikia, skatintų neformalius, teigiamus sprendimo būdus.
- o Organizacijos turėtų stebėti savo darbo jėgos lyčių įvairovę visais lygmenimis, įskaitant įdarbinimą, planuodamos paveldėjimą ir registruodamos moterų, užimančių vidurinio ir



aukštesniojo lygio vadovų pareigas, skaičių. Stebint šiuos duomenis turėtų būti įmanoma susidaryti aiškų vaizdą apie tai, ar yra galima diskriminacija ar priekabiavimas dėl lyties, ar ne. Darbuotojų požiūrio tyrimai taip pat yra vertingas būdas surinkti žmonių atsiliepimus apie jų suvokimą tokiose srityse kaip lyčių lygybė. Darbdaviai yra suinteresuoti ne tik panaikinti moterų diskriminaciją darbo vietoje, bet ir kurti iniciatyvias moterų talentų tobulinimo strategijas, kad jos galėtų pasinaudoti daugybe privalumų iš skirtingų lyčių darbo jėgos.

Apie legalistines skundų nagrinėjimo procedūras (Dobbin, & Kalev, 2020):

Daugelis įmonių turi skundų procedūrą. Pirmiausia šias procedūras parengė teisininkai, norėdami sulaikyti aukas, ketinusias paduoti ieškinį, o vėliau buvo pritaikytos siekiant apsaugoti įmones nuo kaltinamųjų ieškinių.

Aukos nukenčia, kai skundų procedūros atsiliepia. Bet kodėl tos procedūros atsiliepia? Atsakymas yra kerštas prieš aukas, kurios skundžiasi. Tie, kurie pranešė apie savo priekabautojus, vėliau buvo užpulti, išjuokti, pažeminti arba atleisti jų priekabautojų ar jų draugų.

Toks atsakas turi ilgalaikį poveikį. Aukos, kurios pateikia skundus dėl priekabiavimo, vidutiniškai gauna prastesnius darbus ir prastesnę fizinę bei psichinę sveikatą nei tylinčios moterys. Ir kerštas gali būti vienintelis dalykas, kurio daugelis aukų sulaukia pateikę skundą, nes dauguma procedūrų geriau apsaugo kaltinamąjį nei aukas.

Dalis problemos yra ta, kad konfidencialumo taisyklės yra neįgyvendinamos, todėl negali užkirsti kelio atpildui. Tiek kaltinamiesiems, tiek jų kaltintojams sakoma, kad skundas yra konfidencialus, nes kaltinamasis yra nekaltas, kol jo kaltė neįrodyta. Kaltinamieji dažnai mano, kad gali laisvai pasakyti savo draugams, o vadovai, išgirdę skundus, taip pat gali pasakyti kitiems, ieškodami patvirtinimo ar paramos kaltinamajam. Kad ir kaip pasigirstų žinia, kaltinamojo draugai gali atsitokėti.

Kita problemos dalis yra įrodinėjimo taisyklės. Daugelis kompanijų kaltei nustatyti naudoja „be pagrįstų abejonių“ standartą, o ne žemesnį „įrodymų persvaros“ standartą, kurį teismai taiko ieškiniams dėl priekabiavimo. Dėl to beveik neįmanoma įrodyti kaltės be prisipažinimo ar liudytojo. Net jei kaltinamasis pripažįstamas kaltu, nutarimui paprastai taikomas konfidencialumas, todėl nepasigirsta kalbos, kad, tarkime, moterys turėtų vengti Džerio. Aukos, kurios pranešė apie savo priekabautojus, vėliau buvo užpultos, pažemintos arba atleistos.

Dar kita – nenoras bausti nusikaltėlius. Įmonės kartais siūlo perkelti aukas į kitus skyrius ar vietas, tačiau jos beveik niekada neperkelia ir neatleidžia kaltinamojo, nes baiminasi, kad kaltinamasis pareikš ieškinį. Vietoj to jie paprastai reikalauja daugiau mokymų. Daugelis kompanijų netgi slepia nuosprendžius nuo kaltintojų, o tai gali baigtis iškreipta: auka, „laimėjusi“ savo bylą, pamato jos priekabautoją, klaidžiojantį salėse, ir manydama, kad tai reiškia, kad ji jį prarado, ji nusivilia, nusiminusi arba pikta. ir nusprendžia palikti darbą. Tačiau aukos, kurioms tenka kerštas, dažnai pasitraukia gerokai anksčiau, nei baigiasi procesas.

Įrodymai nedviprasmiški: dabartinė skundų pateikimo sistema nustoja aukoms nepalankioje padėtyje dėl neįgyvendinamų konfidencialumo taisyklių, aukšto įrodinėjimo barjero ir bausmės, dėl kurių priekabautojai lieka vietoje. Be to, visi žino, kad sistema yra suklastota. Kaltintojai turi tik dvi realias galimybes: pranešti apie priekabiavimą ir patirti pasekmes arba nepranešti. Tai pralaimėjimo situacija.

Alternatyvios skundų sistemos – jei dabartinė sistema neveikia, kaip jūs ir jūsų organizacija galite padaryti geriau:

- – **Ombudso tarnyba:** tai subjektas, kuris nepriklauso organizacinei pavaldumo grandinei ir dirba savarankiškai, kad išspręstų skundus dėl seksualinio priekabiavimo. Ombudso (anksčiau vadinta ombudsmeno) sistema yra neformali, neutrali ir tikrai konfidenciali – tik ombudsmeno pareigūnas turi žinoti apie skundą. Šis metodas turi du pranašumus, palyginti su dabartine sistema: jis leidžia kaltintojams nuspręsti, ar apie savo skundus pranešti kaltinamiesiems, ir visiškai išvengiama teisinių posėdžių. Per pastaruosius kelis dešimtmečius ombudso biurai išplito po akademinės bendruomenės, advokatų kontorų ir pagrindines naujienų organizacijas. Kad padėtų išspręsti priekabiavimo problemas, šiose įstaigose turėtų būti aiškiai nurodyta, kad darbuotojai gali kreiptis į juos konfidencialiai su savo pretenzijomis ir rūpesčiais. Ombuds sistemoje svarbiausia tai, kad ji pasodina aukas į vairuotojo vietą. Jei jie nenori, kad kaltinamasis žinotų, kad kalba, tai gerai – ombudai gali juos konfidencialiai išklaudyti ir padėti apgalvoti savo galimybes. Ombudo tarnybos nerengia jokių oficialių klausymų, nesivadovauja jokiais įrodymų taisyklėmis ir neriboja problemos aptarimo su kitais. Be to, stebėdami skundus pagal skyrių ir vietą, jie gali nustatyti problemines vietas, į kurias reikia atkreipti dėmesį, ir įspėti vadovus. Jie skundus seka veiksmingiau, nei gali skundų pareigūnai, nes žmonės iš tikrųjų jiems pateikia skundus. Įkurti ombudso tarnybą nėra sunku. Jums reikalingos pagrindinės skundų nagrinėjimo taisyklės, kurias gali padėti sukurti profesionalus pareigūnas, vadovaudamasis Tarptautinės ombudsmeno asociacijos gairėmis. (Patarimas: turėtumėte aiškiai pasakyti, kad ombudai padės susidoroti su priekabiavimu.)
- - **Savanoriškas ginčų sprendimas:** jei ieškote alternatyvos, kuri yra tarp oficialios skundų procedūros ir ombudso tarnybos, apsvastykite galimybę naudoti ginčų sprendimo sistemą, kuri remiasi tarpininkavimu. Pagal šį modelį mediatoriai išklauso pretenzijas, praneša kaltinamiesiems ir bando rasti abi puses tenkinančius sprendimus. Kai kurie darbdaviai naudojami profesionaliais tarpininkais; kiti moko savo darbuotojus atlikti šį darbą. Sistema yra mažiau priešiška nei legalistinė skundų procedūra. Tai dažnai tinka aukoms, kurių daugelis tiesiog nori, kad jų priekabiavimas būtų nutrauktas. Tačiau nukentėjusysis turi jaustis patogiai, būdamas identifikuotas su kaltinamuoju, ir abi šalys turi būti įsipareigojusios rasti sprendimą. Akivaizdu, kad šis metodas netinka pačiais baisiausiais priekabiavimo atvejais, kai vienintelis protingas sprendimas yra atleisti nusikaltėlį. Savanoriško ginčų sprendimo pranašumas yra tas, kad kaltintojai pagrindiniuose proceso taškuose gali nuspręsti, ar tęsti. Pradėję procesą, jei jie mano, kad kaltinamasis elgiasi nesąžiningai arba kad skundas turi būti nagrinėtas labiau teisėtu būdu, jie gali nusilenkti ir pateikti oficialų skundą. Variantas, kurio reikia vengti.
- **Privalomas arbitražas** šiandien yra labai populiarus. Kai darbdavys priima privalomą arbitražą, visi esami darbuotojai ir nauji darbuotojai turi pasirašyti teisę pareikšti ieškinį dėl bet kokio su darbu susijusio ginčo, įskaitant pretenzijas dėl priekabiavimo. Mainais jiems pažadama, kad bet koks jų pateiktas ieškinys bus perduotas nepriklausomam arbitrai, kuris išklauskis abi ginčo puses ir priims privalomą sprendimą. Privalomas arbitražas yra labai populiarus, nes jis geriausiai apsaugo nuo bylinėjimosi. Tai gali atrodyti kaip ginčų sprendimas, bet tai toli gražu ne. Arbitražo sutarties pasirašymas reiškia sutikimą laikyti bet kokį ginčą paslaptyste, laikytis arbitro sprendimų ir susilaikyti nuo darbo ginčų nekėlimo į teismą. Jei aukos mano, kad arbitražas neveikia, jie negali kreiptis į oficialią skundų

sistemą. Ir jie nesirenka arbitro, o tai gali atsidurti nepalankioje padėtyje: kadangi arbitrai tikisi, kad bendrovė vėl juos pasamdys, jie gali nenorėti pripažinti, kad tai rimta kaltė.

- Kultūros keitimas. Siūlomi pakeitimai pašalina programų, kurias Aukščiausiasis Teismas palaikė 1998 m., trūkumus. Tačiau norint sumažinti priekabiavimą, reikės daugiau. Reikės pakeisti jūsų organizacijos kultūrą, kad kova su priekabiavimu taptų jūsų misijos dalimi. Į pastangas turėsite įtraukti kuo daugiau žmonių ir sukurti atskaitomybės sistemas, kurios priverstų visus įtraukti į priežiūrą. Trys įrankiai siūlo daug žadančius būdus tai padaryti:
 - o rengti trenerio programas, kurios paverčia darbuotojus priekabiavimo ekspertais;
 - o priekabiavimo darbo grupės, kurios paveda darbuotojams diagnozuoti problemas ir kurti sprendimus; ir
 - o atvirai skelbiami numeriai, kad kiekvienas galėtų sekti pažangą.

▪ **Mokytojų mokymo programos:** darbuotojai, kurie savanoriškai ruošiasi būti mokomi priekabiavimo instruktoriais, paprastai tampa lyderiais, pasiryžę keisti kultūrą. Šis metodas yra pigesnis nei išorinių instruktorių naudojimas ir yra daug veiksmingesnis nei internetiniai kursai. Priekabiavimo darbo grupė gali pritaikyti sprendimus konkrečios įmonės poreikiams.

▪ **Priekabiavimo darbo grupės:** darbo grupės steigimas yra vienintelis geriausias būdas pagerinti įvairovę darbo vietoje. Taip pat žadama padėti pažaboti priekabiavimą įtraukiant daugiau žmonių. Generalinis direktorius gali paskirti priekabiavimo darbo grupę ir paprašyti skyrių vadovų prisijungti prie jos arba atsiųsti leitenantą. Darbo grupė gali peržiūrėti HR duomenis apie skundus dėl priekabiavimo, apklausti įmonės žmones apie jų patirtį, tirti įmonės duomenis apie tai, kokie darbuotojai pasitraukia iš darbo ir kt. Kai nariai išsiaiškina, kokios ir kur yra jų įmonės konkrečios problemos, jie gali ieškoti sprendimų ir gražinti juos į savo skyrius. Gal reikia sumaišyti darbo kolektyvus, kad moterų taip dažnai netrūktų. Galbūt įmonei reikia įdarbinti daugiau moterų arba daugiau vyrų dalyvauti mokymuose apie priekabiavimą. Šio požiūrio pranašumas yra tas, kad jis leidžia sprendimus pritaikyti konkrečios įmonės poreikiams. Kas geriau gali sugalvoti tokius sprendimus, jei ne žmonės, kurie išmano darbo vietą ir kultūrą? Ir kaip geriau suderinti savo vadovus ir darbuotojus su tikslu sustabdyti priekabiavimą, nei pavesti juos į darbo grupę? Tai pamoka tiesiai iš psichologijos: geriausias būdas nukreipti žmones į jūsų reikalą yra priversti juos jums padėti.

Paskelbti skaičiai: posakis „Negalite valdyti to, ko negalite išmatuoti“ arba šiuo atveju „to, ko nematuoju“, yra kažkas. Jei paskelbsite duomenis, kurie atskleidžia problemą, vadovai sutelks dėmesį į tai, o problemos sprendimas taps kultūros dalimi. Ombudso tarnyba galėtų paskelbti skundų skaičių, suskirstytą pagal skyrius. Kasmetinė darbuotojų apklausa gali atskleisti problemas pagal skyrių ir vietą. Dauguma vadovų neįsivaizduoja, kaip sekasi jų padaliniams, nes žmonės retai pateikia oficialius skundus. Apšvietimas, kur slypi problemos, gali pakeisti kultūrą.

1. Pasiūlymai ir patarimai jauniems darbuotojams

Vienas iš pirmųjų žingsnių įveikiant seksualinį priekabiavimą – pripažinti, kas tau atsitiko, ir pripažinti, kad tai buvo neteisinga (Gordon, 2021). Tiesą sakant, seksualinis priekabiavimas yra rimta problema, kurią reglamentuoja įstatymai. Priekabiavimas prie žmogaus dėl to asmens lyties prieštarauja įstatymams. Taip pat draudžiama daryti nepageidaujamus seksualinius ryšius, prašyti seksualinių paslaugų, netinkamai liesti ką nors, reikšti seksualines pastabas, dalyvauti seksualinėse patyčiose ir dalintis seksualiai įžeidžiančia informacija. pokštai. Iš esmės bet koks seksualinis pobūdis, kuris sukuria priešišką darbo aplinką, yra laikomas seksualiniu priekabiavimu. Be to, seksualinis priekabiavimas neapsiriboja prievarta tarp vyrų ir moterų, nors tai yra labiausiai paplitusi priekabiavimo forma. Moterų ir moterų seksualinis priekabiavimas, vyrų ir vyrų seksualinis priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas tarp moterų taip pat vyksta ir prieštarauja įstatymams. Priekabiavimu tampa tada, kai sukuriami toksiška darbo aplinka arba susidaro nepalankios darbo sąlygos, pvz., atleidimas iš darbo arba papeikimas dėl seksualinio priekabiavimo (Gordon, 2021 m.).

2. **Poveikis aukoms/išgyvenusiems asmenims:** Nors kiekvienas žmogus skirtingai susiduria su seksualinio priekabiavimo traumomis, jei buvote seksualinio priekabiavimo auka, galite pradėti jaustis šokiruoti, o tada pereiti prie neigimo. Šie atsakymai yra normalūs ir dažniausiai juos lydi viktimizacijos jausmas, dėl kurio gali sumažėti savigarba. Be to, jūsų atsakymas gali būti toks reikšmingas, kad kasdien gali kilti problemų. Svarbiausia yra išspręsti problemą arba palikti darbo aplinką. Taip pat neretai seksualinio priekabiavimo aukoms sunku užmigti, atsikelti ryte, valgyti, sportuoti ar daryti bet ką, ką laikė linksma. Kiti simptomai, kuriuos gali sukelti seksualinis priekabiavimas, gali būti galvos skausmas, sunku susikaupti, užmaršumas, skrandžio problemos ir padidėjęs kraujospūdis. Taip pat galite jaustis išduotas, piktas, bejėgis, beviltiškas ir nekontroliuojamas. O ekstremaliais atvejais aukos gali patirti depresiją, nerimą ir mintis apie savižudybę (Gordon, 2021).

3. **Patarimai, kaip išsigydyti nuo seksualinio priekabiavimo:** Judėti toliau po seksualinio priekabiavimo darbe gali atrodyti bauginanti užduotis. Galite jaustis įstrigę arba beviltiški dėl savo padėties. Tačiau sunkiai dirbdami ir konsultuodami ar gydydami turėtumėte sugebėti suprasti savo patirtį, išsigydyti nuo jos ir judėti toliau. Štai keli žingsniai, kurių gali imtis kiekviena auka / išgyvenęs asmuo, kad išsigydytų nuo seksualinio priekabiavimo (Gordon, 2021):

a. Priimk tai, kas atsitiko. Tai reiškia, kad patvirtinate savo patirtį. Nesumažinkite to, kas atsitiko, ir neteisinkite kaltininko. Taip pat svarbu leisti sau patirti savo emocijas. Nesuverskite įskaudinimo ir pykčio, kurį jaučiate. Raskite sveikų būdų išreikšti šiuos jausmus. Kai kurios galimybės apima maldą, meditaciją, jogą ir kitus stresą mažinančius užsiėmimus.

b. Pasikalbėkite su kuo nors apie priekabiavimą. Visada padeda pasikalbėti su saugiu žmogumi. Pasistenkite susirasti žmogų, kuris gerbs jūsų jausmus ir požiūrį. Nesidalinkite savo mintimis ir jausmais su žmogumi, kuris jums pasakys, kad per daug reaguojate arba esate emociingas. Jei neturite su kuo pasikalbėti apie savo patirtį, apsvarstykite galimybę prisijungti prie palaikymo grupės arba įkurti savo.

c. Žurnalas apie savo patirtį. Apibūdinkite, kaip seksualinis priekabiavimas paveikė jus. Išstirkite įvairias emocijas, kurias jaučiate. Kartais naudinga į savo dienoraštį įtraukti laišką asmeniui, kuris jus priekabiavo. Pasakykite viską, ką norėtumėte, kad būtumėte pasakę, bet



nepasakėte. Tai gali būti labai naudinga pašalinti visa tai iš savo sistemos. Žurnalų rašymas taip pat gali padėti suprasti, kas jums nutiko.⁵ Ir tai yra saugi vieta pasakyti viską, ką galvojate, nebandant nieko išfiltruoti.

d. Nustokite kaltinti save. Tai, kas tau nutiko, nebuvo tavo kaltė. Jūs to nesukėlėte ir negalėjote kontroliuoti kito žmogaus. Taip pat priminkite sau, kad neturite ko gėdytis ir neturėtumėte jaustis kalti. Savęs kaltinimas sulėtins gijimą. Vienintelis kaltas asmuo yra kaltininkas. Jie nusprendė prie jūsų seksualiai priekabiauti. Vienintelis pasirinkimas, kurį turite šiuo klausimu, yra tai, kaip elgsitės su tuo, kas nutiko jums. Atminkite, kad jūs visiškai kontroliuojate savo atsakymą ir kur eisite iš čia. Susikoncentruokite į šį faktą ir leiskite jam suteikti jums galių.

e. Uždarykite savo patirtį. Svarbi gydymo proceso dalis yra praeities atidėjimas ir atsiribojimas nuo patirtos traumos. Kartais tai reiškia, kad reikia pakeisti darbą ar karjerą. Tai taip pat gali reikšti atrasti, kas tu iš tikrųjų esi. Per daug kartų asmens tapatybė yra susieta su darbu. Vietoj to, iš naujo atraskite tai, kas jus daro. Pradėkite naują hobį ir užmegzskite naujų pomėgių. Ir, svarbiausia, negalvok apie tai, kas tau nutiko. Raskite sveiką būdą, kaip atsilikti praeityje, ir stenkitės išlikti pozityviai nusiteikę savo gyvenime.

f. Pasinaudokite patirtimi, kad padėtumėte kitiems. Kartais galite įprasminti tai, kas jums nutiko, tam tikru būdu integruodami savo patirtį į savo gyvenimą. Pavyzdžiui, galite rašyti tinklaraštį apie tai, ką patyrėte, ir pasiūlyti skaitytojams. Arba galite vadovauti paramos grupei, sukurti svetainę priekabiavimo aukoms arba pasikalbėti su kitais. Kita galimybė – savanoriauti ne pelno siekiančiose grupėse, kurios sprendžia seksualinio priekabiavimo problemą. Svarbiausia yra priimti neigiamą patirtį ir paversti ją kažkuo teigiamu. Tai padeda ugdyti jūsų atsparumą.

g. Susirask patarėją. Jei po patirties jums sunku judėti toliau, jums gali būti naudinga kreiptis į konsultantą, kuris specializuojasi sprendžiant seksualinio priekabiavimo darbo vietoje klausimus. Taip pat gali padėti konsultantai, kurių specializacija yra seksualinė prievarta ar prievarta. Be to, jei buvo priekabiavama darbe ar mokykloje, advokatai pataria nesinaudoti savo mokyklos ar darbdavio psichikos sveikatos darbuotojais. Kartais konfidencialumo ribos tampa neryškios ir konsultantas pasidalins jūsų informacija apie jus su kitais organizacijos nariais. Kraštutiniais atvejais jie netgi gali bandyti apsaugoti organizaciją nuo atsakomybės. Visada geriausia susirasti konsultantą ne ten, kur įvyko seksualinis priekabiavimas. Tai ne tik papildoma jūsų privatumo apsauga, bet ir jums gali būti lengviau atsiverti žmogui, kuris nėra susijęs su organizacija, kurioje įvyko priekabiavimas.

4. Keletas papildomų komentarų (Gordon, 2021):

a. Nereikėtų atidėlioti ar ignoruoti seksualinio priekabiavimo traumos. Svarbu ištirti savo jausmus ir rasti sveikų būdų, kaip su šiomis emocijomis susidoroti. Per daug kartų žmonės bando numalšinti savo jausmus kitais dalykais, pavyzdžiui, užimtu darbu ar maistu.

b. Kai kurie netgi griebiasi narkotikų ir alkoholio, kad numalšintų skausmą ir kurį laiką pamirštų. Tačiau tai nėra sveiki būdai susidoroti. Jei pastebėsite, kad negalite savarankiškai išsiugdyti gerų įveikimo įgūdžių, būtinai paprašykite savo gydytojo rekomendacijų dėl gerbiamo konsultanto. Atminkite, kad konsultuotis nėra silpnumo požymis. Tiesą sakant, tai išminties ir drąsos ženklas.

Patarimai seksualinio priekabiavimo aukų / išgyvenusiųjų draugams



Jei turite draugą ar šeimos narį, kuris susiduria su seksualinio priekabiavimo pasekmėmis, galbūt norėsite padėti, bet nežinote, nuo ko pradėti. Dažnai reikia tiesiog būti šalia, kad išklaustumėte ir palaikytumėte.

Jums nereikia taisyti dalykų savo draugui, taip pat nereikia siūlyti išmintingų patarimų. Svarbiausias jūsų vaidmuo – būti kantriems dėl to, ką jie išgyvena, ir palaikyti juos, kur galite.⁶ Jie turi žinoti, kad su jumis yra saugūs ir kad jūs jais tikite. Taip pat galėtumėte jiems priminti, kad priekabiavimas nebuvo jų kaltė. Čia pateikiamas papildomų patarimų, kaip bendrauti su draugu, sąrašas:

Nepamirškite jų nesmerkti. Pabandykite suprasti jų jausmus ir pasiūlykite paramą. Būkite šalia, kai galite, ir skatinkite juos kalbėtis su kitais.

Skatinkite juos palaikyti ryšį. Blogiausia, ką gali padaryti tavo draugas, tai atsiriboti arba praleisti daug laiko vienas. Nors įprasta, kad bet kuri priekabiavimo auka atsitraukia nuo kitų, tai nėra naudinga jų gydymui. Patraukite juos, kad palaikytumėte ryšį su jumis ir kitais žmonėmis.

Gerbkite jų ribas ir suteikite jiems erdvės, jei to reikia. Atminkite, kad jų ribos buvo pažeistos, kai prie jų buvo seksualiai priekabiaujama, todėl greičiausiai jie gana sunkiai kovos, kad sukurtų naujas. Suteikite jiems laisvę tai daryti. Nedusinkite jų dėmesiu ar pagalba.

Leiskite jiems gydyti savo tempu. Neskubėkite jų ir nebandykite taisyti dalykų. Kiekvienas gyja skirtingu greičiu. Stenkitės būti kantrūs, jei jie užtrunka ilgiau, kol išgyvena savo patirtį, nei manote, kad turėtų.

Palaikykite jų sprendimus, net jei su jais nesutinkate. Labai svarbu, kad jūsų draugas priimtų savo sprendimus. Jiems reikia erdvės, o kontrolė atima jų gyvenimą pagal jų sąlygas. Nors gera teikti pasiūlymus, nemėginkite jų kontroliuoti ar nurodyti, ką daryti.

4. Ką turėtų daryti seksualinio priekabiavimo darbe auka (Legal Voice, 2022):

a. Pasakykite priekabautojui, kad jis sustotų. Jei tai darydami nesijaučiate saugūs ar nepatogiai, stenkitės, kad priekabautojas suprastų, jog įžeidžiantis elgesys yra nepageidaujamas.

b. Praneškite apie priekabiavimą vadovybei ir paprašykite ką nors padaryti, kad tai sustabdytų. Praneškite apie priekabiavimą asmeniui, turinčiam teisę priimti sprendimus. Jei jūsų darbdavys taiko skundų dėl seksualinio priekabiavimo darbo vietoje procedūras, laikykitės jų. Pabandykite pateikti skundą raštu. Jei įmanoma, pateikdami skundą turėkite patikimą liudytoją. Pabandykite gauti įrodymų, kad darbdavys iš tikrųjų gavo jūsų skundą ir skundo pateikimo datą bei laiką (pavyzdžiui, paprašykite darbdavio raštu patvirtinti, kad gavo jūsų skundą). Išsaugokite savo skundo kopiją. Daugeliu atvejų, kad darbdavys būtų atsakingas pagal diskriminacijos įstatymus, darbdaviui turi būti pranešta apie priekabiavimą ir jam turi būti suteikta galimybė išspręsti problemą.



c. Bendradarbiaukite darbdaviui nagrinėjant jūsų skundą. Pasinaudokite bet kokiais darbdavio teikiamomis prevencinėmis ar korekcinėmis galimybėmis.

ATVEJIS 1: Ar darbdavys yra atsakingas už seksualinio priekabiavimo atvejį, jei darbuotojas mainais už romantiškas ar seksualines paslaugas galėtų:

- Gauti darbo pasiūlymą
- Gauti paaukštinimą
- Gauti atlyginimą
- Gauti galimybių (pvz., geresnių projektų, daugiau laisvo laiko)
- Gauti kitą specialų gydymą
- Venkite tyrimo darbo vietoje (kaip aprašyta aukščiau)
- Venkite pažeminimo
- Venkite nutraukimo

ATVEJIS 2: Ką turėtų daryti darbdavys, jei padavėjai pasiskundus dėl priekabiavimo, vadybininkė, apie kurią ji pasakojo, atskleidė savo skundą bendradarbiams, kurie padavėją juokavo be perstojo?

ATVEJIS 3: Ar vyriausiasis virėjas yra atsakingas už problemų sprendimą, jei jos kyla tarp virtuvės darbuotojų?



4 ATVEJIS: ar darbdavys buvo atsakingas už seksualinį priekabiavimą prie savo darbuotojų darbo vietoje, kurį atliko aptarnavimo technikas, kuris buvo vietoje taisęs biuro įrangą?

5 ATVEJIS Darbdavys gali būti patrauktas atsakomybėn už incidentus, įvykusius komandiruočių, įmonės vakarėlių ar kitų su įmone susijusių funkcijų metu.

6 ATVEJIS: Ar darbdavys moteris buvo atsakinga už jos vyro seksualinį priekabiavimą prie gyvenančios globėjos?

7 ATVEJIS: Kas atsako, jei pagal sutartį dirbantis techninės priežiūros darbuotojas pakartotinai nešvankiai komentuoja jaunai nuomininkei? (nuomotojas).

8 ATVEJIS: Pagalvokite, ar pranešimas apie seksualinį priekabiavimą turi įtakos jūsų darbui?

Norėdami gauti atsakymą, žiūrėkite vaizdo įrašą čia: https://www.youtube.com/watch?v=GX_YBOGSszA

9 ATVEJIS: Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje. Kaip efektyviai elgtis su priekabiautoju

Norėdami gauti atsakymą, žiūrėkite vaizdo įrašą čia: <https://www.youtube.com/watch?v=k-ljkbQyeJE>

10 ATVEJIS: (Teisininkas) Kaip teisiškai teisingai pranešti apie seksualinį priekabiavimą darbe?

Norėdami gauti atsakymą, žiūrėkite vaizdo įrašą čia <https://www.youtube.com/watch?v=R4PiO1Hd0z0>



Šaltiniai:

Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission. (2020). *GUIDELINE Preventing and responding to workplace sexual harassment*. Retrieved from https://www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace_sexual_harassment-Aug20.pdf

EQS Group (2023). *How Companies Can Prevent Sexual Harassment in the Workplace*. Retrieved from <https://www.eqs.com/compliance-blog/sexual-harassment-workplace/>

Leburu, G. . (2023). *FROM 'VICTIM' TO 'SURVIVOR': DECONSTRUCTING THE PERVASIVE NOTION OF VICTIMHOOD IN DISCOURSES AROUND PROGRAMMES DEALING WITH GENDER-BASED VIOLENCE*. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 59(3). <https://doi.org/10.15270/59-3-1140>

Gordon, Sherri. (2021). *How to Heal From Workplace Sexual Harassment*. Updated on August 08, 2021. Retrieved from <https://www.verywellmind.com/healing-from-sexual-harassment-in-the-workplace-4151996>

Dobbin, F., Kalev, A. (2020). *Why Sexual Harassment Programs Backfire. And what to do about it*. Retrieved from <https://hbr.org/2020/05/why-sexual-harassment-programs-backfire>

Ontario Human Rights Commission. (2023). *Preventing and responding to sexual harassment*. <https://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>

Council of Europe. (1950). "Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms." Council of Europe Treaty Series 005, Council of Europe, 1950.

CIPD. (2021). *Sexual harassment in the workplace. Practical support around key areas to tackle sexual harassment and bullying at work*. Retrieved from <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/harassment/sexual-harassment-work-guide#ref>

i-Sight. (2023). *11 TYPES OF WORKPLACE HARASSMENT (AND HOW TO STOP THEM)*. *The workplace harassment epidemic has been exposed. Do you know what to look for and what to do about it?* Retrieved from <https://www.i-sight.com/resources/11-types-of-workplace-harassment-and-how-to-stop-them/>

United Nations, the Office of the High Commissioner for Human Rights. (1985). *UNIVERSAL INSTRUMENT Declaration of Basic Principles of Justice for Victims of Crime and Abuse of Power*. ADOPTED 29 November 1985 BY General Assembly resolution 40/34. Retrieved from <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-basic-principles-justice-victims-crime-and-abuse#:~:text=%22Victims%22%20means%20persons%20who%2C,within%20Member%20States%2C%20including%20those>



American Psychological Association. (2023). *Victim*. *APA Dictionary of Psychology*. Retrieved from <https://dictionary.apa.org/victim>

McBride, Jeremy. (2009). *THE CASE LAW OF THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS ON VICTIMS' RIGHTS IN CRIMINAL PROCEEDINGS*. Retrieved from <https://rm.coe.int/council-of-europe-georgia-european-court-of-human-rights-case-study-vi/16807823c4>

Schwark, S., & Bohner, G. (2019). *Sexual Violence—“Victim” or “Survivor”*: News Images Affect Explicit and Implicit Judgments of Blame. *Violence Against Women*, 25(12), 1491–1509. <https://doi.org/10.1177/1077801218820202>

Yilmaz T. (2021). *Victimology from clinical psychology perspective: psychological assessment of victims and professionals working with victims*. *Curr Psychol*. 2021;40(4):1592-1600. doi: 10.1007/s12144-021-01433-z. Epub 2021 Feb 5. PMID: 33584080; PMCID: PMC7864618.

van Dijk, J. J. M. (1999). *Introducing victimology*. In J. J. M. van Dijk, R. G. H. van Kaam, & J. Wemmers (Eds.), *Caring for crime victims: Selected proceedings of the Ninth International Symposium on Victimology, Amsterdam, August 25-29, 1997* (pp. 1-12). Criminal Justice Press.

Tegna2017 (2018). *The Importance of Psychology in Today's World*. Retrieved from https://www.udc.edu/social-udc/2018/03/07/importance_psychology_todays_world/#:~:text=Essentially%2C%20psychology%20helps%20people%20in,to%20better%20predict%20future%20behavior.

Plante TG. (2005). *Contemporary clinical psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons; 2005.

Victim Support. (2023). *Sentencing*. Retrieved from <https://www.victimsupport.org.uk/going-court/sentencing/>

Legal Voice. (2022). *Sexual Harassment at Work*. Retrieved from <https://legalvoice.org/sexual-harassment-at-work/#:~:text=They%20must%20be%20shared%20with,reports%20of%20workplace%20sexual%20harassment>.

- *resources for the representatives of employers who are interested more on a certain topic*



MODULIS 5: TEISINĖS DARBDAVIŲ PAREIGOS

Darbdavių atsakomybė ir teisiniai įsipareigojimai, susiję su seksualiniu priekabiavimu darbe

Įvadas: Įstatymas

Visos projekto šalys partnerės yra Europos Sąjungos narės, todėl jos yra saistomos, išskyrus tarptautines sutartis, kurias jos yra ratifikavusios – daugiausia Jungtinių Tautų (JT) ir jos specializuotų agentūrų, mūsų atveju ypač Tarptautinės darbo organizacijos. (TDO) ir Europos Taryba (ET) – yra saistomi Europos Sąjungos teisės, kuri yra privaloma visoms valstybėms narėms, nebent jos būtų susitarusios dėl tam tikrų išimčių. Tačiau jų yra labai mažai ir čia jų nenagrinėsime, jie veikia priklauso atskirų šalių nacionaliniams teisės aktams.

Savo teisiniuose dokumentuose Europos Sąjunga labai plačiai nagrinėja diskriminacijos darbo rinkoje ir užimtumo srityje klausimą, nes laisvas asmenų judėjimas buvo svarbus ramstis ir pagrindas, kuriuo ji remiasi nuo pat savo istorinių pradžių. O būtent diskriminacija – kuri pagal teisės aktus apima ir (seksualinį) priekabiavimą – yra laikoma viena iš galimų kliūčių, trukdančių kiekvienam asmeniui, nepriklausomai nuo lyties/lyties, odos spalvos, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, politinių ar kitokių pažiūrų. ir tt gali išnaudoti savo potencialą pagal savo sugebėjimus. Tai būtina sąlyga, kad jie būtų veiksmingi ir savo darbiname gyvenime bei maksimaliai išnaudotų savo potencialą. Trumpai tariant, tai yra savotiškas ES tikslas šioje srityje ir ypač akcentuojama ekonominė šio klausimo pusė, kuri nuo pat pradžių buvo skatinama daugiausia per Europos (ekonominę) bendriją (EEB/EB). Vėliau tai tapo vienu iš pačios Europos Sąjungos ramsčių.

Maždaug nuo aštuntojo dešimtmečio pastebimas augantis Europos Sąjungos (tuometinės Europos ekonominės bendrijos, EEB) susidomėjimas lygybės darbo rinkoje klausimais. Tuo metu jie išleido keletą direktyvų, kurios reglamentavo šią sritį ir taip sukūrė tam tikrą pagrindą šioje srityje – kartu su Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis, kuri, tačiau, skirtingai nei ES, turi pasaulinę regioninę apimtį ir jos teisė nėra nedelsiant privalomas, nebent atskiros valstybės ratifikuotų atitinkamas konvencijas.

Mūsų projekto ir jame dalyvaujančių šalių požiūriu Europos Sąjungos teisę galime laikyti tam tikru bendru minimumu, kuris mus vienija ir nustato įsipareigojimus, kurie yra bendri visoms minėtoms šalims. Todėl nacionaliniai teisės aktai ir kiti tarptautiniai teisiniai įsipareigojimai, kurių šiame skyriuje nenagrinėsime, nepatenka į jų taikymo sritį. Nacionaliniai matmenys šiame tekste pristatomi vėliau.

Europos Sąjungos teisė ir užimtumas

Pakartokime, kaip formuojasi Europos Sąjungos teisė (atkreipkite dėmesį, sąvoka „Europos teisė“ yra platesnė, nes apima ir Europos Tarybos įsipareigojimus, todėl tikslingiau vartoti pavadinimą ES teisė):

- ES pirminė teisė – pirminė teisė yra aukščiausio lygio teisė ir susideda iš vadinamųjų „sutarčių“, t.y. Europos Sąjungos ir atskirų Europos Bendrijų steigimo sutarčių, sudarytų

prieš ES įkūrimą. Be Europos (Ekonominės) bendrijos (EEB/EB), taip pat yra Europos anglių ir plieno bendrija (EAPB) ir Europos atominės energijos bendrija (Euratomas). Visos jos buvo įkurtos 1950–1960 m. Pati ES buvo įkurta 1993 m. sausio 1 d.

- Antrinė ES teisė susideda iš kelių tipų dokumentų, kurie skiriasi savo privalomumo laipsniu atskiroms valstybėms narėms:
 - o reglamentas – yra nedelsiant privalomas visoms valstybėms narėms,
 - o direktyvos – jos yra privalomos valstybėms narėms pagal savo pagrindinius reikalavimus, tačiau valstybės narės gali nuspręsti, kaip jos integruos jas į savo nacionalinius teisės aktus,
 - o sprendimai – jie privalomi tik toms valstybėms, kurioms jie skirti,
 - o nuomonės – jos labiau interpretuojamos pagal formą,
 - o rekomendacijos – jos nėra teisiškai privalomos, tačiau jose yra ES institucijų rekomendacinės procedūros.
- ES jurisprudenciją formuoja Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (ESTT), kuris prižiūri ES teisės įgyvendinimą ir aiškinimą. Šiam teismui gali kreiptis tik valstybės narės, o ne pavieniai asmenys (piliečiai). Dėmesio, tai mums taip pat svarbu!
- Tretinė ES teisė yra neoficialus pavadinimas ir apima visus kitus teisiškai neįpareigojančius strateginių, taktinių ir operatyvinių dokumentų pobūdį atskirose srityse, kurias ES nagrinėja.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Europos teisės aktų, reglamentuojančių darbo sąlygas, įskaitant darbuotojų elgesį ir darbdavių įsipareigojimus, susijusius su galimos diskriminacijos prevencijos ir sprendimo, esmė yra antrinės teisės lygmeniu, konkrečiai išdėstyta keliuose direktyvose. Todėl jie yra privalomi valstybėms narėms savo pranešimų esmėje, tačiau atskiros valstybės skirtingai perkelia juos į savo vidaus teisės aktus.

Kaip darbdaviui sunku nuolat informuoti apie ES teisės aktus ir tendencijas šioje srityje. Todėl išnaudokite mokymų galimybes ir palaikykite ryšį su toje srityje dirbančiais profesionalais.

Tuo pačiu užimtumas priklauso taip vadinamai Europos Sąjungos harmonizuotai sferai, bet nepriklauso visai jos sričiai. Klausimai, kurių ES nereglamentuoja savo teisiškai privalomuose dokumentuose, yra atskirų nacionalinių įstatymų leidėjų nuožiūra. Čia galioja vadinamasis subsidiarumo principas, reiškiantis, kad situacijos turi būti sprendžiamos kuo arčiau jų atsiradimo centro.

ES teisiniai įsipareigojimai apsaugos nuo diskriminacijos užimtumo srityje srityje

Pagal Direktyvos 2002/73/EB 2 straipsnį seksualinis priekabiavimas apibrėžiamas kaip: kai įvyksta bet kokios formos nepageidaujamas žodinis, neverbalinis ar fizinis seksualinio pobūdžio elgesys, kurio tikslas arba poveikis yra pažeistas asmens orumas, ypač kuriant bauginančią, priešišką, žeminančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.



Taigi, šis apibrėžimas yra labai platus, tačiau svarbu tai, kad jame atsižvelgiama į bet kokią netinkamą ar nepageidaujamą bet kokios formos elgesį, kuris trukdo žmogaus orumui ir sukuria priešišką aplinką. Ir, žinoma, tai taikoma ir darbo aplinkai.

Teismas, nustatęs, kad diskriminacija įvyko su didele tikimybe, gali nustatyti, kad bus taikoma vadinamoji pasidalijama įrodinėjimo našta, kai ne tik siūlančioji šalis įrodo, kad jos teisės buvo pažeistos, bet ir iškelta šalis (dažniausiai darbdavys) turi įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo ir buvo imtasi konkrečių veiksmų jai užkirsti. Visiškai įrodinėjimo pareiga atsakovui neperkeliama diskriminacijos dėl lyties atveju, taip yra tik dėl diskriminacinės priežasties dėl rasės ir etninės priklausomybės. Šis reikalavimas iš pradžių buvo pagrįstas Direktyvos 2000/78/EB 10 straipsniu, kuriame nustatoma vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendroji sistema.

Europos Sąjunga šiuo metu rengia arba jau patvirtino kai kurias kitas direktyvas, kurios liečia lyčių lygybės sritį, todėl plačiąja to žodžio prasme gali trukdyti seksualinio priekabiavimo darbo vietoje prevencijai ir sprendimui. Tai visų pirma šie teisiniai reglamentai – kai kurie jau yra perkelti į valstybių narių nacionalinius teisės aktus:

- **2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje.**
- **2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir globėjų darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo ir panaikinanti Tarybos direktyvą 2010/18/ES.**
- **2019 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1937 dėl asmenų, kurie praneša apie Sąjungos teisės pažeidimus, apsaugos.**
- **2022 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2381 dėl lyčių pusiausvyros tarp listinguojamų bendrovių direktorių gerinimo ir susijusių priemonių.**

Svarbu

Visas šias direktyvas galima rasti atskirų valstybių narių kalbomis EUR-lex svetainėje: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Ypač svarbi yra direktyva dėl asmenų, kurie praneša apie ES teisės pažeidimus (vadinamasis informavimas apie pažeidimus), apsaugos, nes joje draudžiami bet kokie atsakomieji veiksmai prieš asmenis, kurie praneša, pavyzdžiui, taip pat (bet ne tik) apie seksualinis) priekabiavimas darbo vietoje.

Jis įsigaliojo pernai ir daugelis įmonių pradeda nagrinėti bylas. Norint gerai dirbti su ataskaitų teikimo sistema, būtina gerai susieti GDPR su su bylomis susijusių ataskaitų atitikties procesu. Patartina susieti informavimo apie pažeidimus sistemą su priekabiavimo ir diskriminacijos darbo vietoje prevencijos politika.



Atvejo analizė ir klausimai

Atidžiai perskaitykite toliau pateiktą atvejo analizę, bus keli klausimai ir mes netiesiogiai su jais dirbsime likusioje šio modulio teksto dalyje

Petra daug metų dirba įmonėje technine asistente, taip pat turi ilgalaikių problemų dėl kolegės seksualinio priekabiavimo. Šių apraiškų pradžia buvo nepastebima ir šliaužianti, bet pamažu eskalavo, Petra dėl jų prastai jaučiasi darbe, todėl neseniai ėmėsi spręsti situaciją. Būdamas asistente ji dažnai veda įvairius susitikimus ar dalyvauja susitikimuose su klientais ar įmonės žmonėmis, todėl manoma, kad į darbą eis tinkamai apsirengusi. Petra niekada dėl to neturėjo problemų, ji mėgsta dėvėti kostiumus, sijonus ir pan. Tačiau kai nėra susitikime, ji mėgsta nusirengti švarką biure, ir tai tikriausiai pradėjo domėtis kolega, kuris ją ilgai stebėjo, priversdamas jai pasijusti nepatogiai. Pavyzdžiui, pokalbio metu ar per pietus jis vis žiūrėdavo į jos iškirptę ir ėmė žodiškai komentuoti apie jos gražią figūrą, gražias krūtis, kad ji galėtų jas panaudoti kitame versle ir pan. Iš pradžių tokie posakiai būdavo tik retkarčiais. „nepastebimai“ tarp kalbų, tačiau laikui bėgant jie pradėjo stiprėti ir tapo beveik kasdieniški. Petra įmonėje pradėjo dirbti naujokė ir iš pradžių nenorėjo nieko sakyti kolegai, be to, su juo puikiai dirba ir kasdien bendrauja, todėl susitaikė ir nesiryžo. nori „padaryti tvanku“. Tačiau pastaruoju metu ji nesijaučia patogiai šios kolegės kompanijoje, pastebėjo, kad net pradėjo rengtis kiek kitaip ir perka mažiau dėmesio pritraukiančius ir labiau pridengiančius drabužius, nei kitu atveju rinkūsi. Be to, kolegė neseniai išsakė panašių pastabų apie savo pasirodymą grupės susirinkime ar prieš klientus.

Todėl Petra kreipėsi į savo kolegą ir bandė su juo pasikalbėti apie šią situaciją, tačiau šis viską sumenkino sakydamas, kad ji „ne mergaitė“ ir „juk kiekviena moteris mėgsta būti stebima ir džiaugiasi, kai vyrai tai vertina“. . Taigi, ji kreipėsi į skyriaus vedėją, bet šis jai pasakė, kad neturi laiko tvarkytis su tokiais dalykais ir kad ji su kolega tai turėtų išspręsti tarpusavyje, juk jie yra suaugę ir moka elgtis darbo vietoje. Be to, biure jie jau seniai dirba kartu be problemų, todėl jis nesupranta, kame visgi problema.

Atvejo analizės klausimai

(atsakymus galima rasti tiesiogiai arba netiesiogiai kitame ir ankstesniame modulio tekste)

- Jūsų nuomone, ar tai seksualinio priekabiavimo atvejis?
- Ar šiuo atveju galime kalbėti apie diskriminaciją?
- Ar viršininko reakcija buvo adekvati? Ar jis laikėsi teisės aktų reikalavimų?
- Kaip įmonė (vadyba, personalas) turėtų elgtis panašiose situacijose

Darbdavio pareigos (seksualinio) priekabiavimo atveju

Klausimas

Ar manote, kad darbdavys gali atsisakyti (seksualinio) priekabiavimo darbo vietoje atvejo, jei apie tai sužino, remdamasis tuo, kad „juk žmonės yra suaugę (į situaciją įtraukti darbuotojai)“, kad jie žinotų, kaip elgtis ir kad jie turėtų tai išspręsti tarpusavyje“?

Atsakymas, galbūt kai kuriems stebėtina, yra neigiamas. Jeigu toks veiksmas vyksta tarp darbuotojų darbe arba su juo susiję, darbdavys – per įgaliotus asmenis, ypač vadovą ir personalo skyrių – privalo imtis veiksmų.



Darbdavio veiksmus priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo klausimais galima suskirstyti į kelias pagrindines sritis arba etapus:

- prevencija – draugiškos, įtraukiančios ir kiekvienam leidžiančios dirbti savo darbą darbo aplinkos kūrimas. Tai taip pat apima veiksmus, kurie pablogina darbuotojų psichinę sveikatą (t. y. ne tik nelaimingų atsitikimų prevenciją ar pan.),
- nediskriminavimas – aktyvūs veiksmai, kuriais siekiama užkirsti kelią diskriminacinei aplinkai ir elgesiui, įskaitant (seksualinį) priekabiavimą,
- sprendimo procedūra – idealu įtvirtinti galimų drausminių nusižengimų pateikimo ir tyrimo procedūrą, tam tikras „minimalumas“ šiuo atžvilgiu yra galiojantys teisės aktai, kurie ne visada yra pakankamai pamokantys visiems dalyvaujantiems, todėl darbdaviui naudinga. nustatyti ir nustatyti panašių bylų sprendimo tvarką,
- individualių bylų nagrinėjimas – konkretūs veiksmai, kai darbo vietoje arba su juo susijęs (seksualinis) priekabiavimas nustatomas, įskaitant atitinkamų drausminių ar darbo teisės pasekmių surašymą.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Panašūs atvejai retkarčiais nutinka kiekvienoje darbovietėje ir kuo didesnė organizacija, tuo didesnė tikimybė, kad taip nutiks. Visur galite susidurti su žmonėmis, kurie iš nežinojimo ar tyčia erzina kitus ir elgiasi su jais netinkamai ar neoriai. Štai kodėl svarbu įtraukti šį klausimą į pradinis ir vėlesnius mokymus, nustatyti pagrindines visų praneštų atvejų surinkimo ir sprendimo procedūras bei sukurti atvirą atmosferą ir kultūrą darbo vietoje, kurioje būtų galima kalbėti apie tokias problemas. jas išspręsti ir, svarbiausia, laiku užkirsti jiems kelią. Pagrindinis darbdavio vaidmuo yra prevencija.

Santrauka

- Darbdavys privalo aktyviai veikti (seksualinio) priekabiavimo ir diskriminacijos klausimais!
- Darbdavio vaidmuo yra ne tik „reaktyvus“, t.y. spręsti pasitaikančius atvejus, bet ir prevencinis, reiškiantis sukurti tinkamas darbo sąlygas ir klimatą darbo vietoje!
- Saugos klausimais darbdavys turi atkreipti dėmesį ne tik į „fizinę“ sveikatą (fizinę siaurąja to žodžio prasme), bet ir į psichinę sveikatą, kuriai gresia galimas seksualinis priekabiavimas. Darbdaviai privalo sukurti teigiamą darbo aplinką!
- Darbuotojai turi pareigą tinkamai elgtis darbo vietoje ir gerbti kitus, asmens elgesys, įskaitant seksualinį priekabiavimą, yra draudžiamas ir baudžiamas įvairiais teisiniais kanalais darbo teisės srityje, galbūt ir civiline ar baudžiamąja teise, priklausomai nuo tipo. , nusikaltimo pobūdis ir sunkumas (taip pat žr. toliau, įtvirtinimas nacionaliniuose teisės aktuose).



- Darbdavys turi pareigą imtis veiksmų seksualinio priekabiavimo atveju, t. y. išspręsti atvejus ar situacijas, apie kurias jis yra informuotas – todėl taip pat svarbu idealiai parengti informacinę medžiagą apie tai, kaip pateikti skundus ir kaip jie bus pateikti. būti konkrečiai sprendžiami.
- Darbdavys negali palikti susidariusios situacijos spręsti tik dalyvaujantiems asmenims ir neatlikti savo vaidmens, jei tai įvyko darbe arba su juo susiję.

Nacionalinių teisės aktų bazė

Šios modulio dalies tikslas – trumpai apibendrinti, kur ir kaip mūsų projekte dalyvaujančių šalių nacionaliniuose teisės aktuose yra nustatomi darbdavių įsipareigojimai, susiję su priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo prevencija ir sprendimu.

Čekijos respublika

Čekijoje visų žmonių lygybė yra užkoduota Čekijos Respublikos Konstitucijoje (Pagrindinių teisių ir laisvių chartijoje), konkrečiai – diskriminacijos draudimo principas reglamentuotas Antidiskriminacijos įstatyme ir darbo teisės normose, kurios daugiausia apima Darbo kodeksą, Tarnybos įstatymą ir tam tikrų apibrėžtų profesijų (policijos, ugniagesių, kariuomenės ir kt.) darbo sąlygų konkretų teisinį reglamentavimą. Konkrečią poziciją šia kryptimi turi Antidiskriminacinis įstatymas, į kurį nurodo ir kiti darbo teisės standartai, Darbo kodeksas (arba tarnybos ir kiti įstatymai), kurie detaliau reglamentuoja darbdavių ir darbuotojų pareigas.

Antidiskriminacinis įstatymas

198/2009 rink., dėl vienodo požiūrio ir teisinių apsaugos nuo diskriminacijos priemonių bei dėl tam tikrų įstatymų pakeitimo (antidiskriminacinis įstatymas)

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

→ Priekabiavimas įstatyme apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, susijęs su diskriminacinėmis priežastimis, kurio tikslas ar poveikis yra sumažinti asmens orumą ir sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką arba kuris gali būti teisėtai suvokiamas kaip sprendimo, turinčio įtakos teisių ir pareigų iš teisinių santykių įgyvendinimui, sąlyga. Jei priekabiavimas yra seksualinio pobūdžio, pagal įstatymą tai laikome seksualiniu priekabiavimu. Žr. § 4, 1 ir 2 dalis.

→ Pagal šią teisės normą persekiojimu (kai kuriais atvejais ir persekiojimu) galime laikyti bet koki nepalankų elgesį, bausmę ar nepalankią padėtį, atsiradusią pasinaudojant teisėtomis teisėmis, t. y. atsakomuosius veiksmus pranešant apie priekabiavimo atvejį. persekiojimas. Žr. § 4, 3 pastraipą.

Pagal 2 straipsnio 2 dalį diskriminacija yra tiesioginė ir netiesioginė. Diskriminacija taip pat laikomas priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, persekiojimas, nurodymas diskriminuoti ir



kurstymas diskriminuoti. Priekabiavimas taip pat yra diskriminacija ir todėl gali būti teisinės gynybos priežastimi pagal antidiskriminacinį įstatymą, o ne tik darbo kodeksą (žr. toliau).

Darbo kodeksas

įstatymas Nr. 262/2006 Rink., Darbo kodeksas

Prieiga čia: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast1>

Darbo sąlygų koregavimas Čekijos darbo teisėje yra reglamentuojamas visų pirma Darbo kodekso 16 straipsnyje, panašiai ir kitose teisės normose, tokiose kaip Valstybės tarnybos įstatymas (234/2014 rink.) ir teisės normos, reglamentuojančios darbą pasirinktuose kituose darbuose, ypač gynybos ir policijos komponentuose. Taigi Darbo kodekso 16 straipsnis nustato, kad:

(1) Darbdaviai privalo užtikrinti vienodą požiūrį į visus darbuotojus dėl jų darbo sąlygų, apmokėjimo už darbą ir kitų piniginių privalumų bei piniginės vertės teikimo, profesinio pasirengimo ir galimybės siekti funkcinės ar kitokios darbo pažangos.

(2) Darbo santykiuose draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasinės ar etninės kilmės, tautybės, pilietybės, socialinės kilmės, lyties, kalbos, sveikatos būklės, amžiaus, religijos ar tikėjimo, nuosavybės, šeimininė ir šeimatinė padėtis bei santykiai ar šeimyninės pareigos, politinis ar kitoks mąstymas, narystė ir veikla politinėse partijose ar politiniuose judėjimuose, profesinėse sąjungose ar darbdavių organizacijose; diskriminacija dėl nėštumo, motinystės, tėvystės ar lyties nustatymo yra laikoma diskriminacija dėl lyties.

Saugios darbo aplinkos kūrimas, be kita ko, grindžiamas 224 straipsnio 1 dalies nuostatomis, kur teigiama, kad darbdaviai privalo sudaryti darbuotojams tokias darbo sąlygas, kurios leistų saugiai atlikti darbą... § 248, 1 dalis: darbdavys privalo užtikrinti savo darbuotojams tokias darbo sąlygas, kad jie galėtų tinkamai atlikti savo darbo užduotis, nesukeldami pavojaus sveikatai ir turtui; jeigu jie (darbdavys) nustato defektus, privalo imtis priemonių jiems pašalinti. Pridurkime, kad sveikata reiškia ir psichinę sveikatą, ne tik somatinę.

Pagal galiojančius teisės aktus darbdavys turi galimybę skirti drausmines nuobaudas, šiuo atveju darbo teisės normų pažeidimo atveju tai gali reikšti ir (nedelsiant) darbo santykių nutraukimą – žr. visų pirma Darbo kodekso 50 str. Kodas ir kiti. Esant valstybės tarnybos darbo santykiams šios sąlygos nurodomos iš dalies skirtingai (drausminės nuobaudos ir darbo santykių nutraukimas).

Teisinė apsauga nuo (seksualinio) priekabiavimo gali būti vykdoma teisme dėl darbo įstatymų ir (arba) antidiskriminacinių įstatymų pažeidimo, jei yra kitų teisinių priežasčių. Tam tikrais atvejais taikoma vadinamoji pasidalijama įrodinėjimo našta (žr. toliau).

Ypač sunkios bylos, kurios dažnai turi ir asmens laisvės ribojimo, persekiojimo/persekiojimo ar smurto (fizinio, psichologinio, kombinuoto) požymių, tai yra nusikaltimai, kurie taip pat turi baudžiamojo nusižengimo pobūdį



ir jų sprendimas patenka į baudžiamojo įstatymo taikymo sritį, t. y. pirmajame tyrimo etape Čekijos Respublikos policija. Dėl lengvesnių nusikaltimų galima pasinaudoti ir baudžiamųjų nusižengimų teisės institutais, nors praktikoje tai mažai naudojama.

Kontrolės veiklą šioje srityje vykdo Darbo tarnybos (ÚP), ypač darbuotojų įdarbinimo etape, o kitame etape – Valstybinė darbo inspekcija (SÚIP). Taip pat galima kreiptis į šias valdžios institucijas dėl teisės aktų, reglamentuojančių lygybę užimtumo srityje, pažeidimų, todėl (seksualinio) priekabiavimo sritis taip pat apima specifinę diskriminacijos formą.

Matyti:

- ÚP: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-a-zamestnani>
- SÚIP: <https://www.suip.cz/web/suip/podani-podnetu>

Taip pat galima kreiptis į kai kurias Čekijoje veikiančias nevyriausybinės ne pelno organizacijas, kurios teikia, pavyzdžiui, nemokamas teisinės paslaugas arba gali padėti iškilus klausimui, su kuo kreiptis ar išspręsti susidariusią situaciją. Tai yra, pavyzdžiui:

- Lyčių studijos, o.p.s.: <https://genderstudies.cz/>
- Sutikimas: <https://konsent.cz/>
- ProFem: <https://www.profem.cz/cs>

Naudoti ir rekomenduojami šaltiniai:

- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Dostupný zde: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný zde: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast1>.

Vokietija

Bendrasis vienodo požiūrio įstatymas (AGG) visapusiškai apsaugo visus nuo diskriminacijos dėl AGG 1 skirsnyje nurodytų savybių, susijusių su darbo pasauliu. Įstatymas nustato konkrečius darbdavių įsipareigojimus (AGG 12 straipsnis). Jie svyruoja nuo prevencinių priemonių ir neatidėliotinių veiksmų iki bendrų organizacinių įsipareigojimų. Ir atvirkščiai, pagal Bendrąjį vienodo požiūrio įstatymą darbuotojai turi teisę reikalauti iš savo darbdavių, kad jie imtųsi atitinkamų priemonių darbuotojams apsaugoti. Pavyzdžiui, darbdaviai turi imtis prevencinių veiksmų prieš diskriminaciją. Tai gali būti personalo mokymas arba etikos kodeksai, kuriuose



aiškiai skelbiama, kad diskriminacija yra nepriimtina, ir tinkamai apmokomi darbuotojai, kad būtų užkirstas kelias diskriminacijai darbo aplinkoje.

Be to, darbdaviai privalo imtis veiksmų, jei darbuotojai diskriminuoja kitus darbe. Tai reiškia, kad darbdaviai privalo aktyviai užkirsti kelią diskriminacijai. Lengvesniais atvejais gali pakakti įspėjimo ar tikslinio mokymo, sunkesniais diskriminacijos atvejais gali būti tinkamos priemonės – darbuotojo perkėlimas, perkėlimas į kitą vietą ar atleidimas iš darbo.

Darbdaviai taip pat privalo apsaugoti darbuotojus nuo trečiųjų šalių vykdomos diskriminacijos. Pavyzdžiui, tiekėjas. Darbdaviai privalo pateikti visą Bendrąjį vienodo požiūrio įstatymą ir pateikti informaciją apie skundo nagrinėjimo tvarką..

Skaityti:

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html>

Antidiskriminaciniame įstatyme pateikiamas teisinis seksualinio priekabiavimo apibrėžimas (priekabiavimo darbo vietoje kontekste): „Seksualinis priekabiavimas laikomas diskriminacija pagal 2 straipsnio 1 dalies 1–4 punktus, kai nepageidaujamas seksualinis elgesys. pobūdis, įskaitant nepageidaujamus seksualinius veiksmus ir prašymus atlikti seksualinius veiksmus, seksualinio pobūdžio fizinį kontaktą, seksualinio pobūdžio komentarus, taip pat nepageidaujamą pornografinių vaizdų rodymą ar viešą demonstravimą, vyksta turint tikslą ar poveikį pažeisti atitinkamo asmens orumą, ypač kai tai sukuria bauginančią, priešišką, žeminančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Priekabiavimo draudimas buvo įtrauktas į 2006 m. Bendrąjį vienodo požiūrio įstatymą (AGG).

Darbdaviai turi ypač apsaugoti darbuotojus nuo diskriminacijos. Konkrečiai tai reiškia, kad jie turi:



- informuoti darbuotojus apie teisinę apsaugą nuo priekabiavimo įmonėje ir imtis prevencinių veiksmų saugesnei darbo aplinkai užtikrinti (prevencijos ir informavimo pareiga),
- įsteigti instituciją, kuriai darbuotojai gali pateikti skundus, jei darbe yra diskriminuojami arba priekabiaujami (skundų institucija pagal Bendrojo vienodo požiūrio įstatymo (AGG) 13 straipsnį)
- į kiekvieną skundą žiūrėti rimtai, išnagrinėti konkretų atvejį ir priekabiavimo atveju imtis atsargumo priemonių, kad toks priekabiavimas nesusikartotų (pareiga veikti).

Teisės aktų reikalavimų dėl konkrečių priemonių, kurias turi įgyvendinti įmonė, nėra, nes įmonė geriausiai pažįsta savo darbuotojus.

Skaityti:

<https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/download/HLFenglisch#:~:text=Sexual%20harassment%20has%20been%20considered.person%20is%20liable%20to%20prosecution.>

<https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/legal-definitions-in-the-eu/germany-sexual-harassment#:~:text=%20shall%20be%20deemed,the%20unwanted%20showing%20or%20public>

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html>

Skundų nagrinėjimo institucija atlieka pagrindinį vaidmenį, todėl kiekviena įmonė privalo ją įsteigti. Jos pagrindinė užduotis – po skundo tirti ir peržiūrėti bylos faktus. Be to, ji gali atlikti kitas užduotis, pavyzdžiui, teikti informaciją arba įvertinti skundų nagrinėjimo procedūrą. Tačiau ji neveikia kaip konsultavimo padalinys, kurio pareiga būtų palaikyti nukentėjusių asmenų pusę. Atvirkščiai, skundų nagrinėjimo institucija prisiima darbdavio atsakomybę skundų nagrinėjimo metu ir turi veikti objektyviai. Procedūroje turėtų būti aiškiai nurodyta, kokių veiksmų bus imtasi pirmiausia pateikus skundą, kokios šalys bus įtrauktos, kokiame etape bus rengiami pokalbiai su darbuotojais ir kaip bus priimami sprendimai dėl apsaugos priemonių ir sankcijų.



Jei įmonėje įvyko diskriminacija pagal AGG, darbdaviai turi imtis taisomųjų veiksmų ir imtis priemonių nukentėjusiems darbuotojams apsaugoti. Jei darbdaviai priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo atveju (AGG 3 straipsnio 3 ir 4 dalys) nesiima jokių arba akivaizdžiai netinkamų priemonių priekabiavimui nutraukti, nukentėjusieji darbuotojai turi teisę nutraukti savo veiklą profesinę veiklą neprarandant atlyginimo, jei tai būtina jų apsaugai (AGG 14 straipsnis).

Skaityti:

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.htm>

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html>

Vokietija sukūrė Federalinę kovos su diskriminacija agentūrą, kuri veikia remdamasi Bendruoju vienodo požiūrio įstatymu (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG). Bendrasis vienodo požiūrio įstatymas Vokietijoje įsigaliojo 2006 m. Šio įstatymo tikslas – užkirsti kelią diskriminacijai dėl rasizmo arba dėl etninės kilmės, lyties, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės tapatybės arba ją sustabdyti darbo teisės srityje ir kai kurių civilinės teisės aspektų atžvilgiu.

Skaityti:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-us/statutory_basis/statutory_basis_node.htm

[There are also informational and support hotlines which may be used in case of sexual harassment (only for women in some cases):

The Violence against women support Hotline – Support and counseling for women:

<https://www.hilfetelefon.de/en.html>

Berlin-Based Hotline for Women Affected by Violence:
<https://www.frauenhauskoordinierung.de/en/thematic-portal/support-system/nationwide-support-hotline>

Italija

Bendrasis moterų ir vyrų lygybės principas buvo įtvirtintas:

- Italijos Konstitucijos 3 straipsnis: „Visi piliečiai turi vienodą socialinį orumą ir yra lygūs prieš įstatymą, neatsižvelgiant į lytį, rasę, kalbą, religiją, politines pažiūras, asmenines ir socialines sąlygas.“



- 2006 m. įstatyminiu dekretu Nr. 198 nustatytas Nacionalinis moterų ir vyrų lygių galimybių kodeksas ir laikomas Italijos teisiniu pagrindu dėl lyčių lygybės ir moterų įgalinimo.

Lygių galimybių kodekso 26 straipsnyje tarp diskriminacijos formų aiškiai nurodytas priekabiavimas, t. y. nepageidaujamas elgesys, atliekamas dėl priešasčių, susijusių su lytimi arba turintis seksualinę konotaciją, išreikštas fizine, verbaline ar neverbaline forma, bet kuriuo atveju tikslas arba poveikis pažeisti darbuotojo orumą ir sukurti bauginantį, priešišką, žeminantį, žeminantį ar įžeidžiantį atmosferą.

Darbuotojas, susidūręs su diskriminaciniu elgesiu dėl lyties, gali pasinaudoti ne tik kolektyvinėmis sutartimis reglamentuojamomis taikinimo procedūromis ir bandymu susitaikyti pagal Civilinio proceso kodekso 410 straipsnį arba Įstatyminio dekreto Nr. 165/2001 66 straipsnį, bet ir tinkamą teisminę apsaugą.

Visų pirma, remiantis Įstatyminio dekreto Nr. 198\2006 38 straipsnio nuostatomis, jei diskriminacija vykdoma pažeidžiant pirmiau minėtus draudimus, darbuotojas arba pagal įgaliojimą SSO arba lygybės patarėjas gali kreiptis į teismą, eidamas darbo teisėjo pareigas, siekdamas apginti savo teises ir gauti nedelsiant vykdytiną dekretą, įpareigojantį diskriminacijos kaltininką nutraukti neteisėtus veiksmus ir pašalinti jo padarinius. Už šio potvarkio nevykdymą diskriminacijos kaltininkui skiriama baudžiamoji sankcija iki 50 000,00 eurų bauda arba laisvės atėmimas iki šešių mėnesių.

Prieš priimdama bendrą nacionalinę lyčių aspekto integravimo strategiją 2021 m. liepos mėn., Italija rėmėsi gerąja regionų ar konkretaus sektoriaus patirtimi. Bendra strategija, skirta lyčių lygybei, „Nacionalinė lyčių lygybės strategija“ (Strategia nazionale per la parità di genere) apima 2021–2026 m. Šioje strategijoje dėmesys sutelkiamas į darbą, atlyginimus/pajamas, kompetencijas, laiką, galią ir COVID-19 poveikį.

Nepriklausoma lyčių lygybės institucija Italijoje yra Nacionalinis lygybės patarėjas (Consigliera nazionale di parità) ir jai taikomas Įstatymas Nr. 125, Įstatyminis dekretas 2006/198.

Apibrėžiamas Nacionalinio lygybės patarėjo profilis ir kompetencijos, kurios yra išskirtinai orientuotos į lyčių lygybę. Nacionalinis lygybės konsultantas stebi moterų įsidarbinimo sąlygas darbo rinkoje ir vienodą požiūrį į moteris ir vyrus darbo vietoje. Be kita ko, jos darbo sritys apima galimybę įsidarbinti, kilti karjeros laiptais, profesinį mokymą, atlyginimą, atleidimą iš darbo, atsistatydinimą ir pensijas. Patarėjas taip pat propaguoja lygių galimybių principą politikoje, projektuose ir kitose iniciatyvose. Be to, konsultantai turi teisę įsikišti diskriminacijos, susijusios su užimtumu, atvejais,

Nacionalinis lygybės patarėjas yra Nacionalinio lygybės komiteto narys.

Pirmas dalykas, kurį reikia padaryti patyrus priekabiavimą, yra susisiekti su savo darbdaviu arba personalo vadovu. Svarbu kuo greičiau pranešti apie priekabiavimą, kad padėtis nepablogėtų ir būtų galima nedelsiant imtis veiksmų.



Tuo atveju, kai priekabiavimas susijęs su darbdaviais arba jei skundas atitinkamoms organizacijos institucijoms nėra išnagrinėtas ir į jį nepasirūpinta, galima kreiptis ir pranešti apie priekabiavimą darbo inspekcijai (naudojant atitinkamą formą), pagal Įstatyminių dekretą Nr. 149/2015 arba kompetentingoms darbuotojų teisių apsaugos institucijoms arba profesinėms sąjungoms, profesinėms asociacijoms ir kitoms darbuotojų teisių apsaugos organizacijoms.

Siekdamas apsisaugoti ir laiku įsikišti, auka gali:

- nedelsiant pranešti apie patirtą priekabiavimą pradėjus informavimo procedūrą;
- rinkti patirto priekabiavimo įrodymus, pvz., el. laiškus, žinutes, kolegų liudijimus, kad būtų galima panaudoti bet kokiame teisiniame procese, įskaitant reikalavimą dėl kompensacijos
- paprašyti perdavimo, jei įmanoma, kad būtų išvengta tolesnės sąveikos;
- kreiptis medicininės ar psichologinės pagalbos, atsiradus su situacija susijusiems streso ar nerimo simptomams, bendradarbiaujant su kompetentingu gydytoju;
- diskriminacijos ar neteisėto elgesio atveju pradėti baudžiamąją bylą ir pateikti skundą kompetentingoms institucijoms, pavyzdžiui, karabinieriams ar policijai.

Dėl nukentėjusiojo skundo gali būti pradėtas vidinis tyrimas, kurio tikslas – nustatyti ir nubausti atsakingą asmenį bei įgyvendinti naujas priemones, kurios užkirstų kelią pažeidimams ateityje. Darbdaviai taip pat gali nuspręsti teisėtai atleisti asmenį, kuris nustatytas kaip atsakingas už priekabiavimą darbo vietoje: iš tikrųjų nepageidaujamas elgesys prieš kolegas yra teisinga priežastis atleisti darbuotojus.

Skaityti:

- Article 36-28 of the Degree 2006/198:
https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf
- Law No. 125, Legislative Decree 2006/198:
<https://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>
- <https://www.bollettinoadapt.it/discriminazioni-di-genere-sul-luogo-di-lavoro-sanzioni-e-tutele/>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/showNewsDetail?id=5978&backTo=archivio&anno=2023&provenienza=archivio>

Rumunija

Rumunijos Konstitucija įtvirtina lyčių lygybę darbe ir darbo rinkoje. Ji nustato lygias moterų ir vyrų galimybes gauti viešąjį, civilinį ar karinį darbą ir vienodą atlyginimą. 2002 m. parlamentas priėmė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą 202/2002, kuriame ypatingas dėmesys buvo skirtas lyčių lygybei (Lyčių lygybės įstatymas). Įstatymas, be kitų priemonių, numato pozityvius veiksmus, skatinančius lyčių lygybę, kaip „specialius veiksmus, kurie laikinai priimami siekiant paspartinti moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą praktikoje“.



Nacionalinė kovos su diskriminacija taryba (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării – CNCD) yra nepriklausoma lygybės institucija, atsakinga už vienodo požiūrio į visus asmenis skatinimą ir užtikrinimą, kad nebūtų diskriminacijos dėl lyties.

Be kita ko, yra Tarybos atsakomybė už diskriminacinių veiksnių prevenciją, tarpininkavimą, tyrimą ir sankcijų skyrimą. Jos bylinėjimosi ir sprendimų priėmimo kompetencija apima teisiškai įpareigojančius sprendimus, teisinį statusą nagrinėti bylas savo iniciatyva, teisines konsultacijas ir pagalbą tariamoms diskriminacijos aukoms bei atgrasančių sankcijų (civilinių baudų) skyrimą.

Be to, 2023 m. naujojo Baudžiamojo kodekso 223 straipsnis apibrėžia seksualinį priekabiavimą kaip nusikaltimus seksualinei laisvei ir neliečiamybei.

Taip pat svarbūs Darbo kodeksas – (Įstatymo Nr. 53/2003) ir Vyriausybės 2003 m. 137/2000 dėl visų formų diskriminacijos prevencijos ir sankcijų už ją skyrimo.

Skaityti:

- Law on equal opportunities and treatment between women and men (2002)
<https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/10/Legea-202-din-2002.pdf>
- <https://lege5.ro/Gratuit/gezdmnrzgi/art-223-hartuirea-sexuala-codul-penal?dp=gqytsojuha3dk>
- <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/128646>
- <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>

Lietuva

Taip pat Lietuvoje galioja Konstitucijoje (29 straipsnyje) įtvirtintas bendras lygių galimybių ir vienodo požiūrio principas. Be to, jis yra įtrauktas į specialius teisės aktus, nukreiptus prieš diskriminaciją: Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą (1998 m.) ir Lygių galimybių įstatymą (priimtą 2003 m. ir įsigaliojo 2005 m.), apimančius keturiolika diskriminacijos pagrindų, įskaitant lytį.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra nepriklausoma lyčių lygybės institucija Lietuvoje. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1998) įsteigė ombudsmeną ir nagrinėja visus diskriminacijos pagrindus, tokius kaip lytis, seksualinė orientacija, amžius, negalia, rasė, etninė kilmė, tautybė, kalba, socialinė padėtis, įsitikinimai ar religija, įsitikinimus ar pažiūras ir pilietybę.

Ombudsmenas yra atsakingas už lyčių lygybės tyrimus, taip pat už lyčių aspekto politikos analizės atlikimą. Ji prižiūri su lyčių lygybe susijusios informacijos ir mokymo medžiagos leidimą ir platinimą.

Skaityti:

- Republic of Lithuania Law on Equal Opportunities for Women and Men (2017)
<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/asr>



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



Naudoti ir rekomenduojami bendrosios teksto dalies šaltiniai:

- CELA, A.: *Sexual Harassment at Work: A European Experience*. *Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences*, 1/1, 2015. Online: <https://iipecl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.
- EU regulations. EIGE, European Institute of Gender Equality (online): <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/eu-regulations>.

EIGE. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/italy>

- *Harassment and violence at work*. Eurofond (online): <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work>.
- *Harassment and Violence at Work. An ETUC interpretation guide* (online): https://www.etuc.org/sites/default/files/pdf_CES-Harcelement-Uk-2_1.pdf.
- KOLDINSKÁ, Kristina, TOMEŠ, Igor a KŘEPELKA, Filip. *Sociální právo EU*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2017.
- *Prameny práva Evropské unie*. EUR-Lex (online): <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/sources-of-european-union-law.html>.
- TOMEŠ, Igor a kol. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015.



MODULIS 6: SEKSUALINIS PRIEKABIIVIMAS KAIP NUSIKALTIMAS

- Seksualinis priekabiavimas kaip nusikaltimas šalyse partnerėse
- Jaunų darbuotojų mentorius, vadovo, vadovo veiksmai

Įvadas į teisę

Visos projekto šalys partnerės: Rumunija, Italija, Lietuva, Vokietija ir Čekija yra Europos Sąjungos narės, todėl taikomi panašūs teisės aktai. Tačiau kai kurių ypatumų gali būti, nepaisant to, kad tema yra įtraukta į tarptautines sutartis (sudarė Jungtinės Tautos (JT), Tarptautinė darbo organizacija (TDO) ir Europos Taryba (ET)).

Tokiu būdu požiūris į seksualinį priekabiavimą kaip nusikaltimą yra labai panašus visose šalyse partnerėse. Todėl pastebėsime tik skirtumus, kai jie pasirodys. Tačiau bendra problema, susijusi su priekabiavimo kaip nusikaltimo klausimu, yra jo supratimas. Kaip jau parodėme aukščiau, priekabiavimas dažniausiai yra susijęs su mitais, o jo supratimas yra giliai kontekstualizuojamas ir laikui bėgant keičiasi. Noras suvokti priekabiavimą kaip nusikaltimą taip pat yra kultūriškai apribotas – todėl kai kuriose šalyse tik pradedamos pastangos įtraukti temą į baudžiamąją teisę, o kitose šalyse nusikaltimai, susiję su priekabiavimu, egzistuoja jau seniai ir juos taikyti nekyla problemų.

Tai priklauso nuo aplinkos ir konteksto

Tuo pačiu atveju konkretūs asmenys veiksmai gali atitikti baudžiamojo nusižengimo ar baudžiamojo nusižengimo požymius ir kartu būti drausminiu nusižengimu studento atveju arba darbo teisės pareigų pažeidimu darbuotojo atveju. .

Tai daugiausia pasakytina apie konkrečias organizacijas, tokias kaip mokykla ar universitetas. Tuo atveju, jei dėl atitinkamo veiksmo bus diskriminuojami asmenys (dažniausiai priekabiaujama), universitetas gali atsakyti už kitą tokiu veiksmu padarytą žalą, o kai kuriais atvejais gali susilaukti ir Darbo inspekcijos sankcijos. (Homfray, 32 m.).

Be to, jei įvyko smurtinis priekabiavimas, kuriam taikomas baudžiamasis kodeksas, vykdomi lygiagrečiai atliekami tyrimai. Lygiagrečiai gali būti atliekami tyrimai ir veiksmai: baudžiamasis per baudžiamojo proceso dalyvius (įskaitant policiją, prokurorus ir teismą), taip pat darbo teisės ar drausminės procedūros organizacijoje / darbdavyje, kurio aplinkoje ši veika įvyko.



Seksualinio priekabiavimo kaip nusikaltimo reglamentavimas

Nusikaltimų ir nusižengimų, susijusių su smurtu dėl lyties ir seksualiniu priekabiavimu prie darbdavių, sritys visų pirma turės tai, kad juos aptiks, nagrinės ir nubaūs pirmiausia ne darbdaviui priklausančios institucijos: visų pirma teisėsaugos institucijos (policijos institucijos, prokurorai), teismai) ir kompetentingos teisės institucijos nusižengimams svarstyti (ypač nusižengimų komisijos prie teritorinių savivaldos padalinių biurų).

Darbdaviai čia turi bendradarbiaujančio subjekto statusą, jiems taip pat gali būti taikomi tam tikri atskaitomybės įsipareigojimai. Pasibaigus atitinkamiems procesams, darbdaviai paprastai turi kažkaip reaguoti į priimtą valdžios institucijos sprendimą, pavyzdžiui, neleisti atlikti veiklos, dėl kurios darbuotojui buvo uždrausta dirbti. (Homfray, 14).

Baudžiamasis kodeksas ir SEKSUALINIS PRIEKABIAVIMAS

Seksualinis priekabiavimas Vokietijoje nuo 2016 metų lapkričio laikomas baudžiamuoju nusikaltimu ir dabar apie jį galima pranešti policijai. Pagal Vokietijos baudžiamojo kodekso (StGB) 184i skirsnį, „kas seksualiai liečia kitą asmenį ir taip priekabiauja prie jo“, yra patrauktas baudžiamojon atsakomybėn. Bauda arba laisvės atėmimas iki dvejų metų gali būti skiriamos už tokius veiksmus, kaip tikslingas krūtų ar sėdmenų glamonėjimas ("mėgimas"), net virš drabužių, "nereikia atlikti prievartos (prievartos panaudojimo). arba grasinimas).

Rumunijoje pagal str. 2023 m. atnaujinto Baudžiamojo kodekso 223 str., „Pakartotinis seksualinio pobūdžio malonės reikalavimas darbo ar panašiuose santykiuose, jeigu dėl to nukentėjusysis buvo įbaugintas ar pateko į žeminančią padėtį, baudžiamas laisvės atėmimu nuo 3 mėnesių iki metų arba su bauda“.

Čekijos Respublikoje seksualinis priekabiavimas nėra laikomas nusikalstama veika. Tačiau kai kurie su juo susiję veiksmai (prievartavimas, seksualinis prievartavimas) gali būti patraukti baudžiamojon atsakomybėn ir nubausti pagal susijusius nusikalstamų veikų apibrėžimus:

- nusikaltimai žmogaus orumui seksualinėje srityje, ypač išžaginimas (§ 185) ir seksualinė prievarta (§ 186);
- nusikaltimai asmens laisvei (§ 168 ir kiti);
- nusikaltimai asmens apsaugai (§ 180 ir paskesni), įskaitant nusikaltimą dėl šmeižto (§ 184);
- nusikaltimai dėl pavojingų grasinimų (353 str.) arba pavojingo persekiojimo (354 str.) ir kiti nusikaltimai, sutrikdantys žmonių sambūvį (352 str. ir kt.);



Lygiai taip pat Italijoje seksualinis priekabiavimas (Molestia sessuale) nėra Baudžiamajame kodekse konkrečiai apibrėžtas nusikaltimas. Tik str. Vyrų ir moterų lygių galimybių kodekso 26 straipsnis – Įstatyminis dekretas Nr. 198/2006) apibrėžia seksualinį priekabiavimą.

Darbdavio vaidmuo baudžiamajame procese

Darbdaviui tenka PAREIGA UŽSKIRTI NUSIKALSTAMĄ VEIKAMĄ. Kalbant apie viešąjį interesą, Baudžiamasis kodeksas Europos šalyse nustato įpareigojimus, susijusius su nusikalstamos veiklos prevencija fiziniams ir juridiniams asmenims. Jų nesilaikymas gali būti laikomas nusikalstamu bendradarbiavimu, t. y. nusikaltimais, kai nepavyko užkirsti kelio nusikaltimui (Čekijos baudžiamajame kodekse: Baudžiamojo kodekso 367 straipsnis) ir nepranešimu apie nusikaltimą (Baudžiamojo kodekso 368 straipsnis). Pareiga pranešti apie padarytą nusikaltimą taikoma tik tam tikriems nusikaltimams (iš nusikaltimų, kurie gali būti laikomi susijusiais su smurtu dėl lyties ir seksualiniu priekabiavimu, apima tik kai kuriuos nusikaltimus gyvybei ir sveikatai ar asmens laisvei, įskaitant nužudymas ir sunkus kūno sužalojimas).

Tačiau tai nereiškia, kad apie kitus nusikaltimus nereikėtų pranešti, tik tai, skirtingai nei aiškiai minimi nusikaltimai, nėra pareiga, kurios neįvykdymas būtų laikomas nusikaltimu. Pareiga užkirsti kelią nusikaltimui (net ir laiku pranešus apie tai prokuratūrai ar policijos institucijai) taikoma ir platesniam nusikaltimų spektrui, be jau minėtųjų, įskaitant išžaginimo, turto prievartavimo ar neteisėto asmens duomenų tvarkymo nusikaltimus.

Darbdavys gali iškelti bylą Baudžiamajam persekiojimui

Rimtesniais seksualinio priekabiavimo atvejais darbdavys galėtų perduoti klausimą spręsti administracinėms institucijoms arba teisėsaugos institucijoms, kurios turi atitinkamą priemonę. Kaip teigiama, vidinio seksualinio priekabiavimo tyrimo galimybės nėra labai didelės ir šis perdavimas gali įnešti reikiamos šviesos į situaciją. Taip pat rimtais atvejais būtina laikytis įstatymų (kaip minėta aukščiau: yra pareiga pranešti ir pareiga užkirsti kelią nusikaltimui).

Darbdavys gali iškelti Baudžiamąją bylą

Situacijai, kai seksualinis priekabiavimas nėra suvokiamas kaip nusikalstama veika, spręsti dažniausiai yra vykdomas baudžiamasis procesas dėl diskriminacinių veiksmų. Pavyzdžiui, Čekijos Respublikoje: Įstatymo dėl tam tikrų nusikaltimų 7 straipsnio 3 dalies b punktas, pagal



kuri asmuo padaro nusikaltimą darydamas žalą kitam dėl priklausymo tautinei mažumai arba dėl savo etninės kilmės, dėl jo rasės, odos spalva, lytis, seksualinė orientacija. Darbdaviai taip pat galėtų pasinaudoti šia galimybe perduoti bylą.

Nukentėjusiojo vaidmuo baudžiamajame procese

Jei norite pranešti apie nusikaltimą, kreipkitės į artimiausią policijos komisariatą. Kai tik turėsi oficialiai pranešę apie nusikaltimą, procesas negali būti atšauktas. Taip yra todėl, kad policija ir prokurorai yra teisiškai įpareigoti tirti beveik visų rūšių nusikaltimus, apie kuriuos pranešta jiems. Todėl galite susidurti su pirmaisiais jų kliūtimis: nenoru priimti pranešimą apie nusikaltimą.

Niekas nesitiki tapti nusikaltimo auka. Todėl logiška, kad jums gali prireikti kas nors padėti ir palaikyti. Jūsų šalyse yra įvairių organizacijų, teikiančių pagalbą ir paramą. Čia išvardijame tik keletą iš jų, kad pradžioje susiorientuotume.

PATARIMAI IR PASIŪLYMAI

Nepamirškite, kad daugelyje šalių esate nusikaltimo auka – turite teisę turėti lydintį asmenį. Nukentėjusysis turi teisę būti kartu su patikėtiniu baudžiamajame procese, taip pat turi teisę pateikti paaiškinimą.

Daugelyje šalių ypač jautrių nusikaltimų aukos padėtis yra labiau apsaugota baudžiamajame procese ir prieš teismą. Pavyzdžiui, tai reiškia, kad jums nereikia duoti parodymų pakartotinai, kad jums nereikia susitikti su agresoriumi teisme ir pan.

Vokietijoje: apžvalgą, į ką kreiptis, galite rasti čia (tik vokiečių kalba): www.bmj.de
– Taip pat galite nuvykti į policijos nuovadą arba ieškoti nusikaltimų aukų Vokietijos duomenų bazėje

(www.odabs.org – tik vokiečių kalba).

- NACIONALINĖ PAGALBOS KARŠTINĖ LINIJA: Smurtas prieš moteris paramos karštoji linija – Pagalba ir konsultacijos moterims: <https://www.hilfetelefon.de/en.html>:

- Berlyne įsikūrusi karštoji linija moterims, nukentėjusioms nuo smurto: <https://www.frauenhauskoordinierung.de/en/thematic-portal/support-system/nationwide-support-hotline>: taip pat yra Berlyne įsikūrusi BIG karštoji linija, kuri veikia kaip centrinis telefoninis konsultavimo centras smurto artimoje aplinkoje atvejais. Pasiiekti galima kasdien nuo 8 iki 23 val. – taip pat sekmadieniais ir švenčių dienomis – telefono numeriu 611 03 00. Konsultacijai galima atsivežti vertėjus. Daugiau informacijos rasite www.big-hotline.de.

- Vaikams ir jaunimui, nukentėjusiems nuo smurtinių ar seksualinių nusikaltimų, siūloma profesionali priežiūra ir parama prieš teismo procesą, jo metu ir po jo. Tai vadinama „psichosocialine pagalba teismo procese“. Kai kuriais atvejais suaugusios sunkių smurtinių ar seksualinių nusikaltimų aukos taip pat gali gauti tokią pagalbą, jei joms to reikia.



Psichosocialinė pagalba nukentėjusiems yra nemokama, jeigu jai pritarė teismas. Daugiau informacijos teiraukitės artimiausioje policijos įstaigoje arba pagalbos aukoms organizacijoje. Taip pat daug informacijos apie psichosocialinę pagalbą teismo procesuose galite rasti internete, apsilankę www.bmj.de/opferschutz ir spustelėję „psychosoziale Prozessbegleitung“ (tik vokiečių kalba) arba www.hilfe-info.de (anglų kalba).

Čekijoje: yra specializuota pagalbos linija nusikaltimų aukoms Bílý Kruh Bezpečí. Jie teikia konsultacijas ir taip pat gali teikti pagalbines paslaugas, pavyzdžiui, lydėti policiją.

- galite pasinaudoti jų karštąja linija: 116 006

- Člověk v tísni taip pat siūlo pagalbą nusikaltimų aukoms: <https://www.clovekvtsni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/pomoc-obetem-trestnych-cinu>

- galite pasinaudoti RESPONDEO konsultacijomis <https://www.respondeo.cz/trestne-ciny/>

- Vaikams ir jaunimui (mokosi iki 26 m.) suteikiama speciali Pagalbos vaikams linijos pagalba. Tu gali paskambinti 116 111

Italijoje: jei patiriate smurto formas, galite paskambinti „Numero Rosa“ - 06 3751 8282 dėl psichologinės ir teisinės pagalbos. Jie yra prieinami 24 valandas per parą, 7 dienas per savaitę ir patars, kaip geriausiai elgtis. Kitas nemokamas numeris prieš smurtą ir persekiojimą yra 1522. Čia yra svetainė <https://www.1522.eu/>.

Rumunijoje: yra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării – Nacionalinė kovos su diskriminacija taryba, kurioje galite ieškoti pagalbos net ir priekabiavimo atveju. Jie teikia jums reikalingą informaciją, apsaugos paslaugas, psichologines ir (arba) teisines konsultacijas, kad padėtų jums užpildyti skundą policijai žaliuoju pagalbos telefonu +40 800 500 333, kuri teikia Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei. și Bărbați – Nacionalinė moterų ir vyrų lygių galimybių agentūra)

PRIEMONĖS IR KOMPENSAVIMAS, ŽALOS UŽ SKAUSMĄ IR KANČIĄ

Jei patyrėte sužalojimą dėl seksualinio priekabiavimo (ar kito susijusio nusikaltimo) arba norėtumėte gauti žalos atlyginimą už skausmą, savo ieškinius dėl žalos atlyginimo galite „pridėti“ prie teismo proceso, tačiau pirmiausia turite pateikti prašymą. Tai galite padaryti iš karto, kai pranešate apie nusikaltimą valdžios institucijoms.

Taip pat galite reikalauti kompensacijos ne teismo metu. Tokiu atveju turite kreiptis į civilinį teismą. Jei jūsų pajamos per mažos, galite prašyti teismo finansinės pagalbos, kad gautumėte teisinę konsultaciją.

VOKIETIJOS ATVEJO TYRIMAS



Ar patyrėte žalą savo sveikatai dėl smurtinio nusikaltimo? Jei taip, įstatymai leidžia gauti valstybės pašalpas. Pavyzdžiui, galite gauti pagalbą apmokėti už gydymą ar konsultacijas arba įsigyti įrangą, pvz., lazda, vaikštynę ar invalido vežimėlį. Taip pat galite gauti paramą pensijos forma (pavyzdžiui, kompensuoti prarastas pajamas).

Dėl šių pašalpų galite kreiptis iš karto, kai apie nusikaltimą pranešate policijai.

Jei jus užpuolė ekstremistai arba buvote paveiktas terorizmo, galite kreiptis dėl finansinės pagalbos iš Federalinės teisingumo tarnybos (BfJ). Daugiau apie tai, ar turite teisę į tai ir kaip galite to reikalauti, galite sužinoti apsilankę jų svetainėje (tai galite rasti apsilankę interneto paieškos sistemoje ir įvedę „BfJ kompensacija aukai“).

Jei tapote smurto šeimoje auka, pagal Vokietijos įstatymus galite turėti teisę į papildomą apsaugą. Pavyzdžiui, galite paprašyti šeimos teismo neleisti jus įskaudinusiam asmeniui susisiekti su jumis. Be to, jei dalinsitės savo namais su asmeniu, kuris prieš jus smurtavo, teismas gali suteikti jums teisę ten gyventi vienam.

Prašymus teismui galite pateikti raštu arba pasikalbėti su paties teismo darbuotojais ir jie nedelsdami pateiks jūsų prašymą. Jums neprivalo atstovauti advokatas.

ŠALTINIAI:

Homfray, Šárka. 2022. Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 43 s. ISBN 978-80-7330-402-7.

*POMOC OBĚTEM TRESTNÝCH ČINŮ - RESPONDEO. <https://www.respondeo.cz/trestne-ciny/>
POMOC OBĚTEM TRESTNÝCH ČINŮ – ČLOVĚK V TÍSNI.
<https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/pomoc-obetem-trestnych-cinu>*

LINKA BEZPEČÍ www.linkabezpeci.cz

*AGAINST SEXUAL HARASSMENT, violence and stalking.
<https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/download/HLFenglisch#:~:text=Sexual%20harassment%20has%20been%20considered,person%20is%20liable%20to%20prosecution.>*

BMJ.

https://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/OpferhilfeUndGewaltpraevention/Opfermerkblatt/Opfermerkblatt_Englisch.pdf?__blob=publicationFile&v=9