



Co-funded by
the European Union

HĂRTUIREA SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

CURS FAȚĂ ÎN FAȚĂ PENTRU TINERI ANGAJAȚI



<https://saynotogenderdiscrimination.eu>

2023



Co-funded by
the European Union

PARTENERIAT DE COOPERARE ÎN CADRUL
PROIECTULUI PENTRU TINERET

#NOT ME

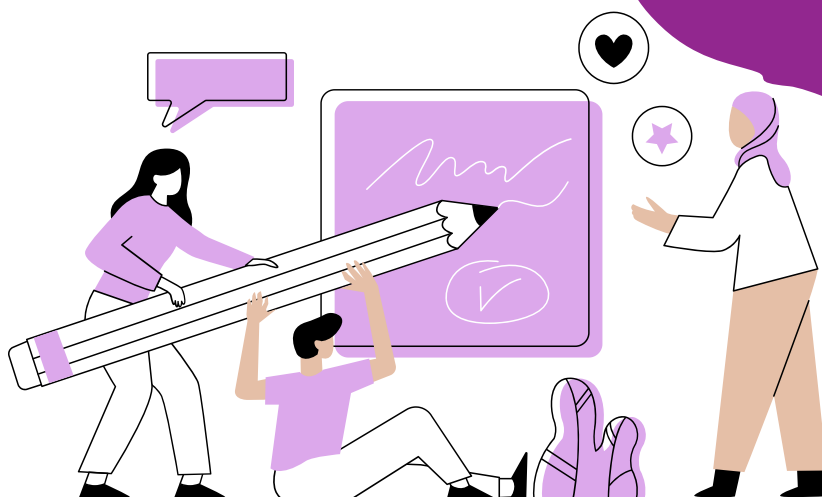
SPUNE NU DISCRIMINĂRII BAZATE PE GEN, HĂRȚUIRII ȘI ABUZULUI SEXUAL!



Alte Info la:
saynotogenderdiscrimination.eu

Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate sunt însă numai ale autorilor și nu reflectă în mod necesar cele ale Uniunii Europene sau ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.

CUPRINS



0

Introducere

4

1

**Modulul 1:
Înțelegerea hărțuirii sexuale
la locul de muncă**

5

2

**Modulul 2:
Hărțuirea sexuală și non-
sexuală la locul de muncă**

16

3

**Modulul 3:
Hărțuirea sexuală
prevenire**

25

4

**Modulul 4:
Hărțuirea sexuală la
locul de muncă și
comportamentul**

31

5

**Modulul 5:
Ajutor în caz de
hărțuire sexuală**

38

Introducere

Formarea și educația se numără în mod clar printre cele mai comune instrumente de prevenire a hărțuirii sexuale. Conștientizarea acestui fenomen și a nocivității sale este o condiție prealabilă necesară pentru a preveni hărțuirea. Iar dacă se întâmplă deja, victima/supraviețuitorul/a ar trebui să fie capabilă să își apere drepturile, precum și să știe cum să intervină, iar situația poate fi remediată rapid, la timp și fără prejudicii secundare.

Un obstacol important în reducerea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă este faptul că victimele/supraviețuitorii, în special cele din rândul angajaților tineri, nu îl raportează autorităților organizaționale. Există un foarte mare tabu și neînțelegeri legate de acest fenomen. Victimele/supraviețuitorii se simt vinovate, rușinate, umilite. Iar din cauza mediului de lucru, există și un dezechilibru clar de putere.

Prin urmare, acest curs este menit să schimbe atitudinea angajaților. Acesta se adresează unui public larg și se concentrează pe 5 priorități care trebuie abordate. Participanții:

- vor obține o înțelegere mai bună a hărțuirii sexuale, așa cum poate fi ea prezentă la locul de muncă.
- vor fi capabili să abordeze situația hărțuirii și hărțuirii sexuale
- vor primi sfaturi pentru a preveni astfel de situații
- vor fi capabili să intervină în această situație
- vor cunoaște modalitățile de ajutorare a victimei/supraviețuitor/a sau unde să apeleze pentru ajutor profesional



MODULUL 1: ÎNȚELEGEREA HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ



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

Materiale și echipamente

- Pix
- Creion
- Materiale tipărite

Durată

1 oră

Partea teoretică

Termenul "**loc de muncă**" se referă nu numai la locația specifică în care se desfășoară activitatea, cum ar fi un birou sau o companie, ci și la locațiile în care se pot desfășura activități legate de muncă. Acestea ar putea include, dar nu se limitează la (Bon, Binh, Thanh, Quang, Ngan, Minh, Huyen, Hoang, Van, Nhuanm, 2015):

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

Hărțuirea sexuală este "orice avans sexual nedorit, cerere de favoruri sexuale, comportament sau gesturi verbale sau fizice de natură sexuală sau orice alt comportament de natură sexuală care ar putea fi în mod justificat considerat sau perceput ca fiind de natură să jignească sau să umilească pe altcineva. O astfel de hărțuire poate fi, dar nu este neapărat, de o formă care interferează cu munca, devine o condiție de angajare sau creează un mediu de lucru intimidant, ostil sau ofensator." (The World Bank, 2013).



Mituri Comune Despre Hărțuirea Sexuală la Locul de Muncă:

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

Analizând mai îndeaproape hărțuirea sexuală la locul de muncă, am întocmit o listă ușor de înțeles, dar cuprinzătoare, a tuturor conceptelor obișnuite privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, inclusiv identificarea, prevenirea și modul în care se poate depune plângere cu privire la un incident de hărțuire sexuală. În calitate de angajator, este important ca angajații dumneavoastră să identifice și să raporteze hărțuirea sexuală la locul de muncă. Doar atunci, superiorul lor sau un reprezentant al resurselor umane poate ajuta la o rezolvare și la prevenirea altor incidente. În acest blog, vă ajutăm să înțelegeți diferența dintre mituri și fapte atunci când vine vorba de hărțuirea sexuală la locul de muncă.

Mitul #1 - Hărțuirea sexuală este doar de natură fizică:

Poate fi directă, indirectă, verbală și non-verbală. Un coleg care scrie mesaje cu conținut explicit despre un alt coleg pe whiteboard-ul de la birou este considerată hărțuire sexuală. Nu trebuie neapărat să fie fizică. Alte comportamente sexuale subtile comune sunt: fluierături, complimente nedorite, perierea nepotrivită a dumneavoastră, gesturi, comentarii de natură sexuală.

Mitul #2 - Este în regulă atâta timp cât umilirea nu a fost intenționată:

Gesturile și comentariile cu caracter sexual, direct sau indirect, la adresa altei persoane, în numele unei distracții sau doar pentru a fi prietenos, în glumă, reprezintă tot hărțuire sexuală. Așadar, atunci când agresorul își cere scuze și spune că nu a vrut să provoace umilință, acest lucru nu înseamnă că comportamentul a fost în regulă!

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

Spre deosebire de hărțuirea la locul de muncă, care reprezintă un comportament repetat și nerezonabil față de o altă persoană sau un alt grup, care creează un risc pentru sănătate și siguranță, hărțuirea sexuală poate fi un incident izolat, în care comportamentul este nedorit, de natură sexuală și de tipul de comportament despre care o persoană rațională ar crede că ar jigni, umili sau intimida persoana hărțuită. Așadar, la fel cum legea definește hărțuirea sexuală, nicio victimă nu trebuie să creadă că s-a întâmplat doar o dată, că este în regulă și că probabil nu se va mai întâmpla. Ar trebui să căutați întotdeauna să raportați astfel de incidente, fie aducându-le în atenția persoanei în cauză, dacă vă simțiți confortabil, fie raportând acest comportament superiorului dumneavoastră, unui reprezentant de resurse umane sau unei persoane de rang înalt din cadrul întreprinderii, oricărei persoane cel mai confortabil.

Mitul #4 - Dacă un coleg de serviciu are un comportament nedorit de natură sexuală în afara locului de muncă, nu este vorba de hărțuire sexuală la locul de muncă: Dacă un angajat se află în afara locului de muncă pentru activități legate de muncă, de exemplu, la o petrecere de birou într-un bar, dacă se comportă într-un mod necorespunzător de natură sexuală și care provoacă o altă persoană să fie jignită, umilită sau intimidată, atunci se consideră că este vorba de hărțuire sexuală la locul de muncă.

Mitul #5 - Comentariile obscene, etichetarea sau orice comportament pe rețelele de socializare nu reprezintă hărțuire sexuală la locul de muncă dacă se întâmplă în afara orelor de lucru: Indiferent de ora din zi, dacă un angajat este etichetat în poze nepotrivite de către un alt angajat fără consimțământ sau este vorbit de rău folosind insulte cu caracter sexual explicit, prin intermediul rețelelor de socializare, prin mesaje sau prin e-mailuri adresate victimei și dacă are suficientă legătură cu locul de muncă, acest comportament este considerat hărțuire sexuală la locul de muncă.

Cursurile de conformitate la locul de muncă privind utilizarea adecvată a internetului și a rețelelor sociale oferă o înțelegere suplimentară a ceea ce trebuie să faci și să nu faci atunci când vine vorba de internet, e-mail și rețele sociale.

Mitul #6 - Hărțuirea sexuală se întâmplă doar femeilor: Bărbații și femeile pot fi și ei victime și agresori. Citiți mai multe aici. Hărțuirea sexuală se întâmplă la toate genurile și poate fi de la un bărbat la o femeie, de la bărbat la bărbat, de la femeie la femeie sau de la femeie la bărbat.

Mitul #7 - Starea de spirit irațională este scuzată: Comportamentul necorespunzător atunci când ești beat, sau sub presiune, sau când ești furios nu poate fi folosit ca scuză pentru incidente de hărțuire sexuală și nu se susțin într-o instanță de judecată!

Hărțuirea sexuală la locul de muncă este în creștere și nu doar angajații, ci și întreprinderile, în ansamblu, sunt expuse unui risc uriaș.

O organizație care dispune de un sistem fiabil de asigurare a conformității la locul de muncă poate demonstra că a luat toate măsurile rezonabile pentru a instrui și, de asemenea, pentru a disemina politicile, precum și că aceste instruirii și politici au fost citite și înțelese, la început și, ulterior, în mod continuu. De asemenea, astfel de organizații își instruiesc superiorii și managerii cu privire la modul de identificare, raportare și soluționare a problemelor legate de intimidare, hărțuire și discriminare.



Tipul de activitate și scurtă descriere a activității

Hărțuirea sexuală la locul de muncă: Europa

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

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

În timp ce femeile ingineri proiectanți erau o minoritate distinctă în industria auto, existau în număr suficient pentru ca Rebecca să nu se simtă nelalocul ei.

În timp ce era studentă, a urmat cursuri care cuprindeau istoria și problemele juridice legate de promovarea femeilor în profesii care, din punct de vedere istoric, erau masculine, și a fost fericită să constate că firma era sensibilă la nevoile femeilor și că hărțuirea sexuală nu era o problemă.

După cinci ani petrecuți în Detroit, i s-a oferit ocazia de a lucra la un parteneriat cu Opa GmbH, o filială germană a companiei sale. Noul post urma să fie o promovare, lucrând cu o echipă de ingineri germani și americani care proiectau o nouă mașină sport. Oportunitatea a fost deosebit de atractivă, deoarece ea se gândea la o schimbare de carieră spre management, profitând de politica companiei de a plăti un MBA pentru inginerii care, în opinia acesteia, aveau potențialul de a deveni manageri tehnici eficienți. Programul era foarte competitiv, iar cei doi ani de experiență internațională i-ar fi îmbunătățit semnificativ șansele, mai ales având în vedere numărul tot mai mare de fuziuni multinaționale din industria auto și necesitatea de a lucra cu parteneri internaționali. În plus, ea nu ieșise niciodată din Statele Unite, cu excepția unor vizite la uzinele companiei din Ontario.

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

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

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

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



Spre consternarea Rebeccăi, Bertina nu a fost deloc de ajutor. Ea a subliniat că în Germania avansurile sexuale nedorite sau solicitările de favoruri erau în mod clar inacceptabile, dar că Rebecca nu ar trebui să se aștepte ca germanii să se supună la convingerile ei puritane. Bild, pe care Bertina îl deplângea personal pentru politica sa creștină de dreapta, era, la urma urmei, cel mai popular ziar din Germania și, după cum observase Rebecca, concurenții săi prezentau, de asemenea, nuditate. Tabloul de pe coperta Der Spiegel era unul dintre cele mai cunoscute simboluri ale libertății din lume; nimeni care știa ceva despre artă nu-l putea considera obscen. Și, în principiu, germanii nu considerau nuditatea ofensatoare și, atâta timp cât nimeni nu-i cerea Rebeccăi să facă ceva ce ea considera inacceptabil, nu trebuia să încerce să le impună altora valorile sale. De exemplu, angajații turci se opuneau uneori să lucreze cu femei care nu purtau acoperământ pe cap sau care purtau mâneci scurte; impunerea rigorilor lor religioase celor care nu le împărtășeau ar fi fost o încălcare a libertății de gândire și de religie. Solicitarea Rebeccăi nu era diferită de cerința ca femeile să poarte eșarfe pentru a nu ofensa imigranții islamici. În calitate de imigrantă în Germania, Rebecca se putea îmbrăca așa cum dorea, dar nu trebuia să se aștepte ca germanii să se adapteze la valorile ei de modă veche.

În mod evident, nu avea rost să continue discuția cu Resursele Umane din Leverkusen. În mod la fel de clar, instanțele americane au decis demult că reprezentarea nudității la locul de muncă (sau în orice alt loc în afara casei) este inacceptabilă. Un apel la Resursele umane din Detroit ar fi fost următorul pas.

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



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

Hărțuirea sexuală este definită ca fiind orice avansuri sexuale fizice, verbale sau vizuale nedorite, solicitări de favoruri sexuale și alte comportamente de natură sexuală care sunt ofensatoare sau inacceptabile pentru cel care le primește, inclusiv, dar fără a se limita la: epitete, comentarii depreciative sau sugestive, insulte sau gesturi și postere, caricaturi, imagini sau desene ofensatoare..

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

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



Întrebări pentru discuții

1. Într-un mediu de lucru din SUA, citirea unui ziar sau a unei reviste cu poze nud pe copertă ar fi hărțuire sexuală?
2. În caz afirmativ, ar fi hărțuire sexuală în Germania, dacă se lucrează pentru aceeași companie? De ce da sau de ce nu?
3. Dna Knies susține că solicitarea Rebeccăi de a interzice germanilor să citească ziare care o jignesc nu este diferită de interzicerea femeilor germane de a se îmbrăca în moduri care îi jignesc pe imigranții islamici care lucrează în fabrică. Este acesta un argument valabil? De ce da sau de ce nu?
4. Ce ar trebui să facă Rebecca?
5. Ce ar fi trebuit să facă compania Rebeccăi pentru a preveni această problemă?



Metoda de evaluare

Evaluare individuală pe o scală de 10 puncte

Cereți participanților să își evalueze rezultatele formării pe o scală de 10 puncte:

1. Înțeleg ce înseamnă loc de muncă

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Sunt capabil să definesc hărțuirea sexuală la locul de muncă și să înțeleg motivația care stă la baza acestor comportamente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Sunt capabil să fac față miturilor despre hărțuirea sexuală

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Resurse pentru o înțelegere mai temeinică

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



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



Materiale și echipamente

- Pix
- Creion
- Materiale tipărite

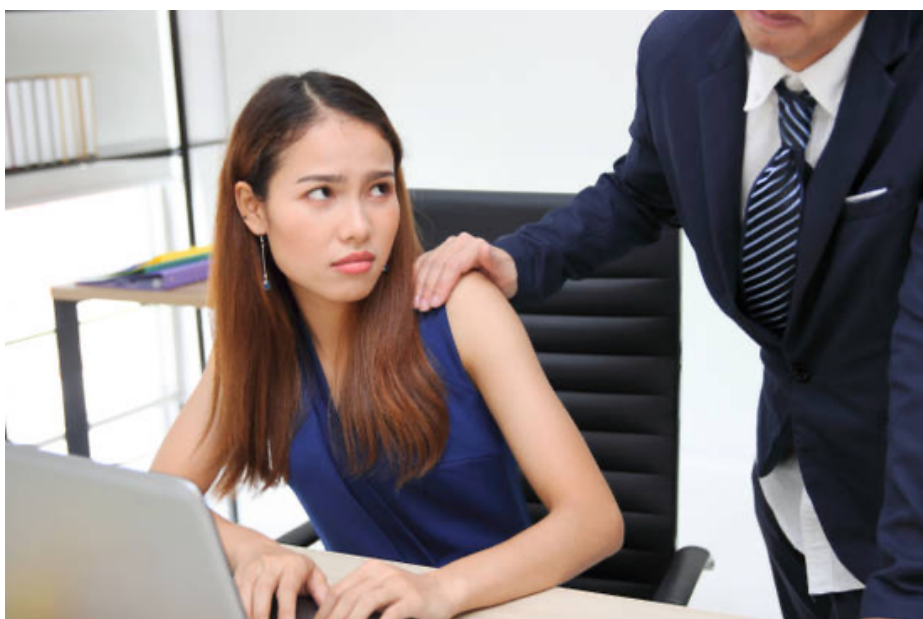
Durată

1 oră

Partea teoretică

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

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



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

- Utilizarea de argou, expresii sau porecle rasiste.
- Comentariile negative despre trăsăturile etnice sau culoarea pielii unei persoane.
- A spune glume sau comentarii jignitoare despre caracteristici religioase, etnice sau rasiale.
- A vorbi în mod ofensator și negativ despre stereotipuri rasiale, etnice sau religioase.
- Efectuarea de gesturi jignitoare la adresa unui anumit grup etnic sau religios.
- Afișarea de desene sau afișe rasiste care ar putea fi ofensatoare pentru un anumit grup.
- Purtarea de îmbrăcăminte care ar putea fi ofensatoare pentru un anumit grup.
- Batjocorirea convingerilor religioase ale cuiva sau încercarea de a-l converti la o anumită ideologie religioasă.
- Efectuarea de comentarii nepotrivite la adresa unui lucrător mai în vârstă sau mai tânăr din cauza vârstei acestuia.
- Împărtășirea de imagini, videoclipuri, e-mailuri, scrisori sau note nepotrivite pentru a batjocori pe cineva.
- A face remarci sau comentarii jignitoare la adresa handicapului mental sau fizic al unei persoane.
- Abuzul verbal, insultele și adresarea de porecle.
- Defăimarea sau afectarea reputației unei alte persoane prin bârfe și zvonuri.
- Note, mesaje sau apeluri care sunt abuzive, amenință, insultă, încearcă să constrângă, umilesc sau intimidează.
- Țipete și comportament agresiv.
- Exercițarea de presiuni asupra unei persoane pentru a participa la discuții politice sau religioase ale unor grupuri.
- Ostilitate demonstrată prin contacte neprietenoase susținute sau excludere.
- Izolarea, ignorarea sau excluderea în mod repetat a unei persoane.

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



Exemple de hărțuire sexuală la locul de muncă:

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

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

Exemple de hărțuire sexuală verbală:

- Glume sau comentarii nepotrivite de natură sexuală.
- A spune glume sau a împărtăși povești despre experiențe sexuale - chiar dacă acestea nu sunt adresate cuiva, dar sunt făcute în prezența acestuia și îi provoacă disconfort.
- A face comentarii sau observații jignitoare despre identitatea de gen sau orientarea sexuală a cuiva sau a întreba despre orientarea sexuală a cuiva.
- A face comentarii de natură sexuală despre corpul, îmbrăcămintea sau aspectul unui angajat.
- Avansuri sau propuneri sexuale nedorite.
- Solicitarea repetată de întâlniri în ciuda faptului că a fost respinsă sau solicitarea de favoruri sexuale.
- A pune întrebări sexuale intruzive.
- Răspândirea de zvonuri de natură sexuală.



Exemple de hărțuire sexuală vizuală:

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

Exemple de hărțuire sexuală fizică:

- Contactul fizic non-consensual, ca atingeri, sărutări, frecări sau mângâieri nepotrivite și sugestive ale corpului și/sau hainelor unei persoane.
- Privirea fixă sau privirea sugestivă din punct de vedere sexual a corpului unei persoane.
- Urmărirea acestora sau acordarea unei atenții excesive.
- A face gesturi, remarci sau expresii faciale ofensatoare din punct de vedere sexual.
- Aruncarea de priviri, fluierături sau fluierături la adresa unei persoane.



Tipul de activitate și scurtă descriere a activității

Scriere creativă

Formatorul împarte participanții în 3 grupuri și oferă câte un scenariu pentru fiecare grup.

Sarcina pentru fiecare grup: Citiți scenariul, recunoașteți dacă este vorba de hărțuire sexuală sau non-sexuală și rescrieți-l pentru varianta opusă.

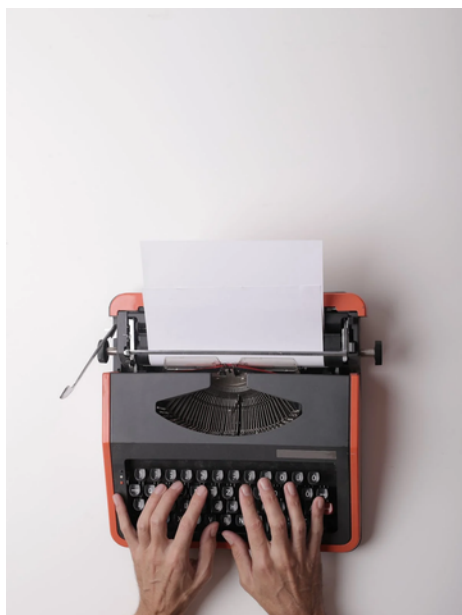
Scenariul 1: Un angajat de sex masculin se adresează unui coleg de sex masculin în timp ce intră într-un birou deschis plin de colegi de muncă: "Îl mângâie pe fund și îi spune "Hei! Frumos fund, uriașule, merită să te menții în formă !".

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

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

Scenarii adaptate după:

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



Întrebări pentru discuții

1. A fost o discuție amicală sau hărțuire sexuală în scenariul tău? De ce?
2. A fost dificil să rescrieți scenariul?
3. Cum ar trebui să acționeze o victimă a hărțuirii sexuale în viața reală?



Metoda de evaluare

Evaluare individuală pe o scală de 10 puncte

Cereți participanților să își evalueze rezultatele formării pe o scală de 10 puncte:

1. Înțeleg diferența dintre hărțuirea sexuală și cea non-sexuală

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Sunt capabil să recunosc hărțuirea sexuală la locul de muncă

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Sunt capabil să fac față hărțuirii sexuale

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



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

Resurse pentru o înțelegere mai temeinică

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



MODULUL 3: PREVENIREA HĂRȚUIRII SEXUALE



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

Materiale și echipamente

- Spațiu suficient
- Scena
- Măsurători pentru performanță

Durată

1 oră

Partea teoretică

Hărțuirea sexuală este un comportament nedorit, ofensator, de natură sexuală, adresat unei anumite persoane. Un astfel de comportament are scopul sau efectul de a aduce prejudicii demnității unei persoane, în special prin crearea unui mediu intimidant, ostil, umilitor sau ofensator. Hărțuirea sexuală poate fi verbală, scrisă sau fizică.

Legea privind Egalitatea de Șanse cere angajatorilor să se asigure că angajații nu sunt hărțuiți sexual.

Hărțuirea sexuală la locul de muncă poate include discuții despre corp, trimiterea de imagini, glume, mesaje sau scrisori cu caracter sexual, priviri obscene, emiterea de sunete cu aluzie la un act sexual, gesturi obscene, fluierături, atingeri presupus neintenționate sau deloc ascunse ale diferitelor părți ale corpului, cum ar fi picioarele, fesele, pieptul, trunchiul.

Lista de exemple nu este definitivă, deoarece evaluarea situației depinde de fiecare persoană în parte. Principalul aspect care diferențiază hărțuirea de flirt este caracterul nedorit al acesteia pentru persoana care o resimte. Aceleași acțiuni pot fi deranjante pentru o persoană și pot părea banale pentru alta, astfel încât conceptul de hărțuire sexuală între aceste persoane va fi, de asemenea, diferit.



Tipul de activitate și scurtă descriere a activității

Teatru creativ

1. Formatorul le cere participanților să se așeze în cerc.
2. Sarcina pentru participanți: creați o poveste pe tema hărțuirii sexuale la locul de muncă, în care fiecare participant spune un cuvânt, legat logic de cuvintele rostite înaintea lui. Profesorul poate scrie cuvintele sau le poate reține pe toate.

După ce toți participanții și-au spus cuvintele și cercul se încheie, formatorul va repeta povestea, creată de participanți.
3. Formatorul împarte participanții în grupuri de la 4 la 6 participanți. Fiecare grup trebuie să interpreteze această poveste și să vină cu un final care să reflecte tema atelierului: prevenirea hărțuirii sexuale.
4. Participanții votează pentru cea mai bună interpretare
5. Discuții



Întrebări pentru discuții

1. Ce formă de hărțuire a fost în această poveste?
2. Oare toate măsurile de prevenire își ating scopul?
3. Ce măsură de prevenire a fost cea mai potrivită?
4. Ce alte măsuri preventive ar putea fi aplicate în această situație?



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

Metoda de evaluare

Evaluare individuală pe o scală de 10 puncte

Cereți participanților să își evalueze rezultatele formării pe o scală de 10 puncte:

1. Înțeleg diferența dintre hărțuirea sexuală și cea non-sexuală

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Sunt capabil să recunosc hărțuirea sexuală la locul de muncă

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Sunt capabil să folosesc măsuri preventive la locul de muncă

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

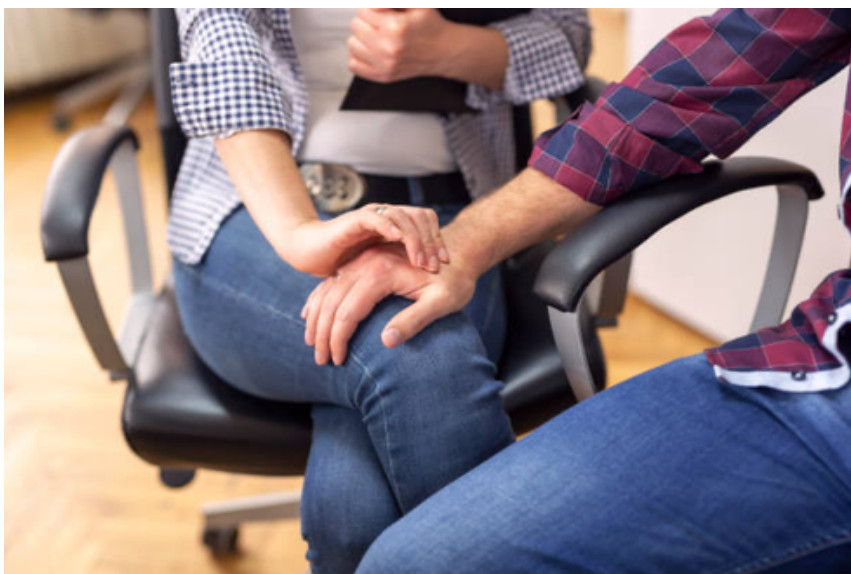


Resurse pentru o înțelegere mai temeinică

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



MODULUL 4: HĂRȚUIREA SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ ȘI COMPORTAMENTUL



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

Materiale și echipamente

- Pixuri
- Scenariu pentru jocul de rol
- Spațiu de joc

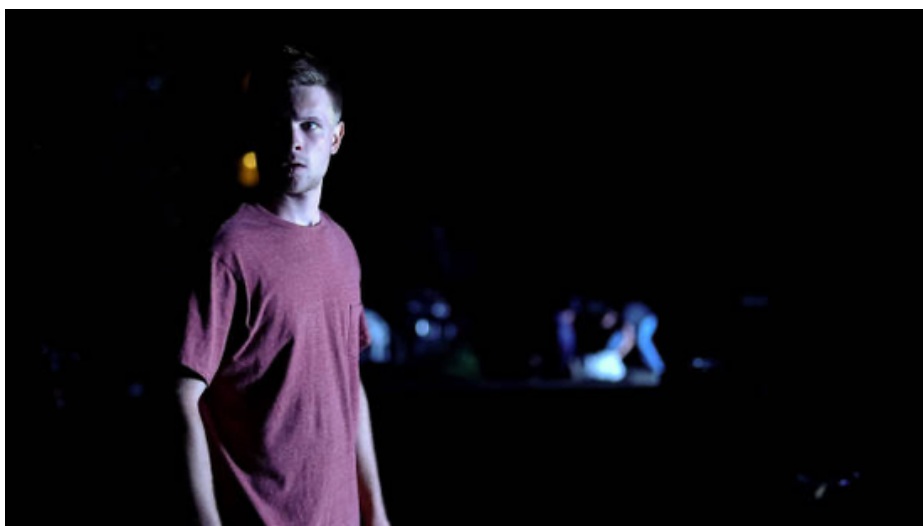
Durată

1 oră

Partea teoretică

Cum să reacționați atunci când sunteți martori la hărțuire sexuală.

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



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

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

1. Direct: Dacă considerați că abordarea directă a hărțuirii este sigură și poate fi eficientă, puteți să vă confrunțați cu hărțuitorul și să-i atrageți atenția asupra comportamentului pe loc. Anunțați-l că vă pare un comportament inadecvat, intimidant sau ostil și cereți-i să înceteze. Această abordare poate duce la amplificarea situației, deci gândiți-vă dacă dumneavoastră și persoana hărțuită sunteți în siguranță și dacă credeți că persoana hărțuită dorește ca cineva să intervină.

2. Distrageți atenția: Puteți opri un incident prin simpla lui întrerupere. Decât să vă concentrați asupra agresorului sau a acțiunii, această intervenție mai subtilă vă permite să implicați persoana vizată printr-o distragere a atenției - puneți o întrebare, începeți o conversație fără legătură, întrerupeți fizic incidentul sau găsiți un motiv pentru a o chema afară din acel spațiu.

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

4. Amână: Dacă nu puteți sau alegeți să nu interveniți pe moment, puteți totuși să sprijiniți persoana hărțuită, ținând legătura cu ea după aceea. Îi puteți oferi recunoaștere și empatie și o puteți întreba dacă are nevoie de sprijin suplimentar, resurse sau documentarea incidentului. De asemenea, puteți să vă confrunțați ulterior cu persoana hărțuitoare și să îi spuneți că ați considerat comportamentul său inadecvat.

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



Tipul de activitate și scurtă descriere a activității

Exercițiu de joc de rol

Formați grupuri de 5 persoane.

Fiecare grup primește scenariul și va avea la dispoziție aproximativ 15 minute pentru a se pregăti să joace scenariul.

Scenariul este următorul:

Jane, Mark și Lionel lucrează pentru aceeași companie, în același departament. Împart chiar aceeași cameră de birou. Biroul lui Jane se află chiar în fața lui Mark și Lionel. De obicei, toți se înțeleg bine în mare parte din timp, de fapt, Jane se simte destul de confortabil să le povestească celorlalți doi despre viața ei privată. Cu toate acestea, în ultimele săptămâni, cei doi bărbați au început să glumească pe seama abordării lui Jane în ceea ce privește întâlnirile (ea le-a spus băieților că s-a întâlnit cu câțiva tipi în ultima vreme), râzând și făcând glume pe seama ei. În unele zile chiar o înjură și menționează cât de "ușuratică" este să iasă cu mai mulți tipi în același timp.

Jane a încercat să ignore, chiar dacă glumele o fac să se simtă inconfortabil: se simte neliniștită și își dorește ca ei să nu se mai comporte astfel, însă îi este teamă să vorbească cu șeful ei, deoarece nu are nicio dovadă.

În același birou se află un alt angajat: Carl. El asistă în tăcere la aceste comportamente de câteva săptămâni, întrebându-se ce să facă și cum să ajute.

Task:

Fiecare grup interpretează scenariul în întregime, însă finalul va fi diferit pentru fiecare: fiecare grup va decide cum poate Carl să reacționeze la situație pentru a nu fi un spectator. În scenariu pot fi inserate mai multe personaje (alți angajați, șeful, autoritățile...).

Puteți scrie la finalul scenariului următoarele întrebări pentru a îndruma grupurile:

- Crezi despre Carl că ar trebui să intervină?
- Ce poate face Carl pentru a raporta aceste comportamente? Cu cine ar trebui să vorbească?
- Cum poate fi rezolvată situația?

Întrebări pentru discuții

1. A fost ușor să-ți joci rolul?
2. A fost dificil să găsiți o soluție?
3. Ce grup credeți că a găsit cea mai potrivită soluție?
4. Cum v-ați simți dacă ați fi Carl?



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

Metoda de evaluare

Evaluare individuală pe o scală de 10 puncte

Cereți participanților să își evalueze rezultatele formării pe o scală de 10 puncte:

1. Am înțeles în mod clar ce trebuie să fac și cum să reacționez atunci când sunt martor la hărțuire sau discriminare

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Mă simt în largul meu în ceea ce privește semnalarea hărțuirii sexuale

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Știu cu cine să vorbesc atunci când sunt martor la hărțuire sexuală

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



pexels.com

Resurse pentru o înțelegere mai temeinică

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



MODULUL 5: AJUTOR ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ



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

Materiale și echipamente

- Pixuri
- Hârtie
- Scenarii tipărite

Durată

1 oră

Partea teoretică

Pentru a aborda în mod adecvat fenomenul hărțuirii sexuale, este necesar să se creeze un sistem amplu și robust de prevenire, intervenție, precum și de rezolvare a situației. Puteți face acest lucru atunci când vă aflați într-o poziție de conducere, dar puteți participa la acest proces și din poziția de angajat obișnuit: unele politici sunt mai bine elaborate de jos în sus, deoarece aduc mai multă participare la rezultatul final atunci când se află în poziția de conducere decât atunci când se află în poziția de angajat obișnuit.

Dacă sunteți angajator, angajat responsabil, manager sau angajat obișnuit, în această chestiune ar trebui să vă concentrați pe:

- **educație și conștientizare în ascensiune**
 - inclusiv stabilirea culturii deschise
 - creșterea gradului de conștientizare a fenomenului
 - campanie despre cum să raportezi, când trebuie să intervii, când să căutați un ajutor
- **crearea de politici și de proceduri specifice**
 - să creeze/incorporeze în sistemul consolidat de antidiscriminare și de prevenire a hărțuirii sexuale
 - stabiliți proceduri și procese clare ale modului de abordare a fenomenului:
 - +cui să raportezi
 - + cum să raportezi (anonimat x ne-anonimat)
 - + modul în care va arăta ancheta
 - + care este cronologia etapelor de parcurgere în vederea soluții
 - + care sunt posibilitățile de determinare

- **crearea de sprijin și asistență oferite la locul de muncă**
 - consilierea înainte, în timpul și după situația respectivă este binevenită și ar trebui să fie constituită de către o persoană empatică și profesionistă/voluntară care oferă sprijin.

- **vindecare după cazul raportat:**

- Monitorizați locul de muncă pentru orice semn de represalii și luați măsuri imediate pentru a combate un astfel de comportament.

- Asigurați victimele și martorii că organizația se angajează să le asigure siguranța și bunăstarea la locul de muncă.

- Asigurați-i pe martori că bunăstarea echipei este în centrul atenției. Lucrați la aspectele comune: înțelegere comună /chiar și anonimă/ că un comportament negativ cum ar fi hărțuirea sexuală este dăunător pentru întreaga echipă și tratați-o pentru a vă reveni din acest prejudiciu. Stabiliți o formare specifică, dacă este necesar.

La nivel individual, este necesar să se consolideze abilitățile socio-umane, cum ar fi empatia, comunicarea verbală și nonverbală. În calitate de privitor sau de victimă/supraviețuitor, avem două abordări pentru a ajuta:

- **Intervenția directă** în situația în curs de desfășurare: pentru a arăta că situația/expresiile respective nu sunt binevenite și că le percepem ca fiind jignitoare sau ca fiind hărțuire sexuală.
- **Intervenția amânată** - uneori o alegem atunci când nu putem reacționa imediat la situația respectivă (ceea ce se poate întâmpla). Mai târziu, însă, vom regândi totul din nou și vom încerca să găsim răspunsul sau intervenția potrivită.

Cu toate acestea, ar putea fi foarte dificil să ne apărăm și să spunem NU. De aceea, este utilă pregătirea.



Tipul de activitate și scurtă descriere a activității

Exercițiu de joc de rol

Creați un grup de 4 persoane.

În timpul jocului, participanții se pot baza pe experiențe individuale sau pe studii de caz adăugate de către formator (jocurile de rol vor fi pregătite cu accent pe hărțuirea sexuală la locul de muncă).

Fiecare participant va avea posibilitatea de a juca toate cele 4 roluri:

- agresor
- victimă/supraviețuitor
- spectator
- confident

Rolul de agresor, precum și cel de victimă/supraviețuitor este întotdeauna prezent, în timp ce celelalte două roluri se pot schimba (spectator sau confident).

Sarcina este de a încerca să oprească comportamentul negativ: verbal, non-verbal.

Privitorul va observa situația și va surprinde momentele în care situația se schimbă.:

- Ce a funcționat la nivel verbal?
- Ce fraze au fost suficient de asertive?
- Ce a funcționat pe plan non-verbal?
- Unde a fost punctul de schimbare?
- Atunci când victima/supraviețuitoarea a aflat că este vorba într-adevăr de hărțuire și nu doar de o neînțelegere?



Întrebări pentru discuții

1. Discutați mecanismele și interacțiunile eficiente dintre agresor-victimă/supraviețuitor.
2. Discutați despre mecanismele eficiente de ascultare și interacțiunea dintre confident - victimă/supraviețuitor.
3. Discutați despre limitele de înțelegere a hărțuirii.
4. De ce este atât de dificil să găsești "momentul potrivit" pentru a interveni?



Metoda de evaluare

Evaluare individuală pe o scală de 10 puncte

Cereți participanților să își evalueze rezultatele formării pe o scală de 10 puncte:

1. Înțeleg cum ar trebui să fie conceput ajutorul în caz de hărțuire sexuală

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Sunt capabil să le ofer ajutor celorlalți în caz de hărțuire sexuală

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Sunt mai bine pregătit pentru a participa la crearea măsurilor preventive la locul de muncă

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



pexels.com

Resurse pentru o înțelegere mai temeinică

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



pexels.com