



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

Bendradarbiavimo partnerysčių jaunimo projektas

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

Internetinis kursas jauniems darbuotojams

„Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje“

2022



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

Turinys

ĮVADAS	3
Modulis 1: SUPRATIMAS APIE SEKSUALINĮ PRIEKABAVIMĄ DARBO VIETOJE	4
1.1. Žinios apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje	4
1.2. Atpažinkite seksualinį priekabiavimą darbo vietoje ir supraskite tokio elgesio motyvus	9
1.3. Mitai apie seksualinį priekabiavimą.....	12
Modulis 2: SEKSUALINIS IR NESEKSUALINIS PRIEKABAVIMAS DARBO VIETOJE	19
2.1. Neseksualinio ir seksualinio priekabiavimo darbo vietoje pavyzdžiai	19
2.2. Draugiško pokalbio ir seksualinio priekabiavimo darbo vietoje skirtumai	22
2.3. Kultūriniai aspektai, susiję su seksualiniu priekabiavimu	24
Modulis 3: SEKSUALINIO PRIEKIAUBIAVIMO PREVENCIJA	28
3.1. Kaip nustatyti ribas ir užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui.....	28
3.2. Užkirsti kelią priekabiavimui internete ir reaguoti į jį.....	30
3.3. Reagavimas į seksualinį priekabiavimą darbo vietoje	31
Modulis 4: SEKSUALINIS PRIEKABAVIMAS DARBO VIETOJE IR ELGSENA	34
4.1. Kas gali būti seksualinio priekabiavimo darbe vykdytoju: tinkami būdai sprendžiant įvairias bylas.....	34
4.2. Matydamas seksualinį priekabiavimą.....	35
4.3. Tinkamas mąstymas ir elgesys kovojant su seksualiniu priekabiavimu darbe	37
Modulis 5: PAGALBA SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO ATVEJU	41
5.1. Suvokti, kad kažkas vyksta	41
5.1.1. MAN.....	41
5.1.2. Mano kolegai	43
5.2. Greitas atsakymas.....	44
5.3. Teisinė sistema	46
5.4. PRIEŽIŪRA IR KITI ŽINGSNIAI.....	49
Individuali PAGALBA	50



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

IVADAS

Svarbi kliūtis mažinti seksualinio priekabiavimo darbo vietoje reiškinį yra tai, kad aukos, ypač jauni darbuotojai, apie tai nepraneša organizacinėms institucijoms. Motyvai, kurie tai palaiko, yra kaltės jausmas ir aukos tikėjimas, kad jis kaltas dėl seksualinio priekabiavimo, gėda, atpildo, nuolankumo, bauginimo baimė, bet taip pat ir beprasmiškumo suvokimas. Be to, dėl nedidelių pasekmių ir bausmių smurtautojams aukų atgrasoma pranešti apie šiuos atvejus. Taigi, šis internetinis kursas skirtas pakeisti jaunų darbuotojų požiūrį, įsitikinimus ir elgesį, taip pat rasti veiksmingų būdų, kaip nebesusitikti su seksualiniu priekabiavimu ir sulaukti atitinkamų reakcijų, kurios veda į šio reiškinio prevenciją.

Internetinis kursas skirtas jauniems darbuotojams nuo 18 iki 30 metų iš privačių ar valstybinių organizacijų, trukmė 5 valandos ir yra suskirstytas į modulius ir padalinius.



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

MODULIS 1: SUPRATIMAS APIE SEKSUALINĮ PRIEKABAVIMĄ DARBO VIETOJE

1.1. Žinios apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje

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

Tai gali būti, bet tuo neapsiribojant (Bon, Binh, Thanh, Quang, Ngan, Minh, Huyen, Hoang, Van, Nhuanm, 2015):

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



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

Seksualinis priekabiavimas:

„bet koks nepageidaujamas seksualinio palankumo prašymas, žodinis ar fizinis seksualinio pobūdžio elgesys ar gestas arba bet koks kitas seksualinio pobūdžio elgesys, iš kurio galima pagrįstai tikėtis arba kuris gali būti suvokiamas kaip įžeidimas ar

pažeminimas kitam asmeniui. Toks priekabiavimas gali būti, bet nebūtinai, tokia forma, kuri trukdo dirbti, yra įdarbinimo sąlyga arba sukuria bauginančią, priešišką ar įžeidžiančią darbo aplinką“ (The World Bank, 2013).



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

Požymiai, kad prie jūsų seksualiai priekabiauja

Paprastai jūsų instinktai parodys, ar prie jūsų seksualiai priekabiuojama. Kaltininkas bus peržengęs ribą nuo profesinio elgesio iki asmeninio nusižengimo. Klausykitės balso savo galvoje ir, jei jis jums sako, kad patiriate seksualinį priekabiavimą, nedelsdami kreipkitės į darbo diskriminacijos teisininką.

Jie kviečia jus išeiti arba trenkia net tada, kai pasakėte „ne“.

Tai nieko gero. Nedelsdami kreipkitės į darbo teisininką.

- *Kažkas komentuoja jūsų kūną arba tai, ką dėvite*

Seksualiniai arba seksistiniai komentarai apie jūsų kūną ar išvaizdą yra seksualinis priekabiavimas. Jei kas nors iš jūsų šaiposi dėl jūsų apsirengimo ar jūsų kūno tipo, tai taip pat yra seksualinis priekabiavimas. Toks elgesys yra žeminantis ir gali priversti jus jaustis nesaugiai savo darbo vietoje.

- *Jus liečia taip, kad jaučiatės nepatogiai*

Jei kas nors jus liečia taip, kad jaučiatės nepatogiai, pasikalbėkite. Nepageidaujamas fizinis kontaktas yra seksualinio priekabiavimo forma ir neturėtų būti toleruojamas.

Taip pat svarbu atsiminti, kad nesate įpareigoti nieko liesti, apkabinti ar bučiuoti, jei to nenorite. Jei kas nors bando jus liesti taip, kad jaustumėtės nepatogiai, pasakykite „ne“. Tada praneškite apie elgesį savo vadovui arba žmogiškųjų išteklių skyriui. Padarykite tai raštu, kad būtų įrašytas jūsų skundas.

- *Žmonės aplink jus dalijasi seksualiniais juokeliais ar istorijomis*

Seksualiniai juokeliai ar istorijos darbo vietoje yra seksualinio priekabiavimo požymis. Toks elgesys gali priversti jus jaustis nepatogiai ir nesaugiai savo aplinkoje.

Kalbėkite pasakydami juokaujančiam asmeniui, kad su juo nesijaučiate patogiai. Tai leis jiems suprasti, kad jų elgesys yra netinkamas ir turi sustoti.



Šaltinis: pexels.com



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

- *Gaunate nepageidaujamų dovanų arba seksualinio turinio el. laiškų su*

Jei gaunate nepageidaujamų atvirų dovanų ar pranešimų iš bendradarbio, tai yra priekabiavimas. Jei gaunate nepageidaujamų seksualinių dovanų ar vaizdų iš bendradarbio, praneškite apie tai savo personalo skyriui.

Nemėginkite susitvarkyti situacijos patys. Jei tai tvarkysite patys, viskas gali pasidaryti dar nepatogu.

- *Jus persekioja ar priekabiauja internete arba tekstinėmis žinutėmis*

Jei internete jus persekioja ar priekabiauja iš darbo pažįstamas asmuo, tai yra seksualinis priekabiavimas. Toks elgesys gali gąsdinti ir apsunkinti eiti į darbą.

Jei seksualinis priekabiavimas vyksta internete, gali būti sunku žinoti, ar turėtumėte apie tai pranešti. Kaip žinoti, ar toks elgesys peržengia ribą?

Požymiai, rodantys, kad jūsų bendradarbis gali jus persekioti internete, yra šie:

- Stebėkite savo veiklą internete ir daug komentuokite
- Dažni pranešimai, net jei neatsakote
- Bandymai įsilaužti į jūsų paskyras ar įrenginius siekiant gauti informacijos apie jus
- Rodykite vietas, kuriose esate arba apie kurias žinote, nekviesti
- Skelbti apie jus internete be jūsų sutikimo
- bet koku būdu grasina jums arba leidžia jaustis nesaugiai.

Atpažinkite skaitmeninio persekiojimo požymius, kol jis tampa pavojingas. Jei manote, kad jūsų gerovei gresia pavojus, nedelsdami imkitės veiksmų. Jei manote, kad jūsų bendradarbio elgesys didėja, pasikalbėkite su vadovu. Arba kreipkitės pagalbos į vietinę organizaciją, pvz., Nacionalinę seksualinės prievartos karštąją liniją.

- *Žmonės prašo seksualinės paslaugos mainais į darbo galimybes ar paaukštinimą*

Nepriimtinas prašymas atlikti seksualines paslaugas, kad gautų galimybę įsidarbinti. Toks elgesys yra daugiau nei netinkamas. Tai neteisėta. Dokumentuokite visus pasiūlymus ar prašymus dėl seksualinių paslaugų ir praneškite apie juos savo vadovui. Tada kreipkitės pagalbos į patyrusį darbo teisininką.

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

Užduotis 1:

Perskaitykite aukščiau esantį tekstą ir pagalvokite apie seksualinio priekabiavimo požymius ir atsakykite į šiuos klausimus:

- Ar kada nors buvote vienoje ar keliose iš šių situacijų? Ką tu padarei? Jei ne, kaip reaguotumėte, jei taip būtų?

Užduotis 2:



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

Perskaitykite atvejo tyrimą „Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje: Europa“ iš Journal of Business Case Studies 2(3), 2011 m. liepos mėn., John Lehman ir atsakykite į šiuos klausimus:

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

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

Nors moterų projektuotojų automobilių versle buvo nedidelė mažuma, jų buvo pakankamai, kad Rebecca nesijaustų netinkama. Kai ji buvo studentė, ji lankė pamokas, kuriose apžvelgė istoriją ir teisinius klausimus, susijusius su moterų pažanga tose, kurios istoriškai buvo vyriškos profesijos, ir džiaugėsi, kad įmonė yra jautri moterų poreikiams ir kad seksualinis priekabiavimas nėra problema.

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

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

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

Problema buvo ne ta, kad jos bendradarbiai dėjo nuogas nuotraukas, o tai, kad jie atsinešė nepriimtina medžiagą ir perskaitė ją priešais ją. Populiariausio laikraščio „Bild“ pirmame puslapyje kasdien buvo nuogos moters nuotrauka (o viduje tikriausiai dar blogiau). Kiti



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

laikraščiai nebuvo geresni; vienas ar jos kolegos netgi pakomentavo, kad jis mieliau skaitė „Express“, nes nuogos nuotraukos buvo su vietinėmis merginomis. Paskutinis lašas užkliuvo tada, kai ji nuėjo į savo vadovo kabinetą susitikti ir ant jo stalo pamatė žurnalo „Der Spiegel“ kopiją, kurios viršelyje buvo pavaizduotas prancūziškas paveikslas, kuriame vaizduojama vėliava mojuojanti moteris. Tuo metu ji susitarė su žmogiškųjų išteklių skyriumi, kad oficialiai pasiskųstų dėl darbo įžeidžiančioje darbo aplinkoje.

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

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

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

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

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

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



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

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

- pasidavimas tokiam elgesiui yra tiesioginė arba numanoma įdarbinimo sąlyga ar sąlyga (pvz., paaukštinimas, mokymas, laiko skaičiavimas arba viršvalandžių užduotys)*
- pasidavimas ar atmetimas yra naudojamas kaip pagrindas priimant sprendimus dėl darbo (įdarbinimo, paaukštinimo, atleidimo).*
- elgesys turi tikslą arba poveikį trukdyti asmens darbui arba sukurti bauginančią, priešišką ar įžeidžiančią darbo aplinką.*

KLAUSIMAI:

- Ar manote, kad JAV darbo aplinkoje skaitymas laikraščio ar žurnalo su nuogų moterų nuotraukomis viršelyje būtų seksualinis priekabiavimas? Kodėl?

- Tačiau ar tai būtų seksualinis priekabiavimas jūsų šalyje dirbant toje pačioje įmonėje? Kodėl?

- Frau Knies teigia, kad Rebeccos prašymas uždrausti vokiečiams skaityti ją įžeidžiančius laikraščius nesiskiria nuo draudimo vokiečiams rengtis taip, kad būtų įžeidžiami gamykloje dirbantys islamo imigrantai. Ar manote, kad tai pagrįstas argumentas? Kodėl?

- Ką, jūsų nuomone, Rebeka turėjo daryti?

- Jūsų nuomone, ką Rebekos įmonė turėjo padaryti, kad išvengtų šios problemos?

- Kaip reaguotumėte, jei atsidurtumėte Rebekos situacijoje?

1.2. Atpažinkite seksualinį priekabiavimą darbo vietoje ir supraskite tokio elgesio motyvus

Darbuotojai dažnai jaučia spaudimą pažvelgti į kitą pusę, kai įvyksta seksualinis priekabiavimas. Jei jie išreiškia savo susirūpinimą, jiems gali būti pasakyta, kad dėl įžeidžiančio elgesio nebuvo

ko nusiminti. Tačiau seksualinis priekabiavimas niekada neturėtų būti ignoruojamas ar toleruojamas. Jei jaučiate, kad esate seksualiai priekabiamas darbo vietoje, galite kreiptis pagalbos į seksualinio priekabiavimo teisininką. Jūsų darbo teisės advokatas gali rekomenduoti išsamiai registruoti visus įžeidžiančio elgesio atvejus, kad pagrįstų savo ieškinį.



Šaltinis: pexels.com

1. Jūsų buvo paprašyta seksualinės paslaugos darbe

Kartais seksualinis priekabiavimas yra atviras. Galbūt jūsų vadovas paprašė seksualinės paslaugos mainais į pakėlimą arba paaugštinimą. Arba jums gali būti pasakyta, kad jei nesutiksite su seksualiniu malonumu, būsite atleistas arba pažemintas. Darbo įstatymai pripažįsta tokio tipo diskriminaciją kaip quid pro quo seksualinį priekabiavimą. Nors gali atrodyti, kad būtų sunku įrodyti, ką kažkas jums pasakė, pamatysite, kad seksualinio priekabiavimo advokatas gali panaudoti bylai galingas tyrimo priemones.

2. Matėte įžeidžiančių vaizdų arba girdėjote įžeidžiančių pastabų

Kiti seksualinio priekabiavimo tipai yra mažiau akivaizdūs nei quid pro quo seksualinis priekabiavimas, pvz., įžeidžiantys vaizdai ar kalba. Pavyzdžiui, bendradarbis ar vadovas galėjo atsiųsti el. laišką su netinkamais vaizdais ar kalba. Bendradarbis gali pakabinti įžeidžiantį kalendorių darbo vietoje. Tai visi ženklai, rodantys, kad darbe buvote seksualiai priekabiamas – net jei vaizdai nebuvo siunčiami tiesiai jums. Be to, atminkite, kad kai kurios kalbos gali būti seksualinis priekabiavimas, net jei tai nėra seksualinio pobūdžio. Pavyzdžiui, vadovas gali vadinti moteris darbuotojus neseksualiais, tačiau įžeidžiančiais vardais, o nedaryti to darbuotojams. Tai taip pat yra seksualinio priekabiavimo forma.

3. Priešiška darbo aplinka kelia jums nepatogumų



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

Jei jaučiatės nepatogiai eidami į darbą, galite tapti seksualinio priekabiavimo auka. Darbo įstatymai pripažįsta, kad ne visi seksualinio priekabiavimo veiksmai gali būti nukreipti į konkrečią auką. Vietoj to, jūsų seksualinio priekabiavimo advokatas gali pateikti ieškinį jūsų vardu, remdamasis priešiškos darbo aplinkos palaikymu.

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

Nusikaltėlio priekabiavimo darbo vietoje motyvai:

Dažnai priekabiautojai mano, kad jie turi tam tikrą galią jūsų atžvilgiu. Jie jaučia, kad gali jus priversti ar sulaužyti, atleisti ir pažeminti, duoti jums nepageidaujamų darbo užduočių ir prastų pamainų.

Kai kurios priekabiavimo darbo vietoje priežastys:

- **Galia:** priekabiavimą darbo vietoje dažnai lengviau ir „pateisina“ priekabiautojas, kai tas asmuo suvokia, kad turi galią prieš auką. Dauguma priekabiautojų darbo vietoje turi aukštesnį stažą prieš savo aukas, eina vadovų arba prižiūrėtojų pareigas. Dėl to jie gali įtikinti save, kad gali daryti tai, ką nori, nepatirdami jokių pasekmių. Tai jėgos žaidimas.
- **Noras:** priekabiavimas tam tikriems nusikaltėliams gali būti laikomas „sportiniu“ žaidimu. Jie patiria malonumą žemindami ir stumdydami darbo kolegas ir pavaldinius. Šių priekabiautojų tikslas – dažnai nukreipti į pažeidžiamus žmones, kurie ir vėl naudojasi „galia“, siekdami išsisukti nuo tokių neteisėtų veiksmų.
- **Išankstinis nusistatymas.** Nesvarbu, ar tai susiję su kultūra, rasine ar lytimi, išankstinis nusistatymas gali būti nuolatinis priekabiautojų darbo vietoje bruožas. Nusikaltėliai gali įtikinti save, kad jų žalingi veiksmai yra pagrįsti, ir nemato tame, ką daro. Tai gali būti normalus jų elgesys, tačiau mes žinome kitaip.
- **Pyktis ir įniršis:** galbūt priekabiautojas pyksta, nes turi dirbti su kitos rasės, lyties, religijos ar kultūros žmogumi. Smulkus pavydas taip pat gali sukelti priekabiautojo pasipiktinimą ir pyktį. Ir tai gali būti net be jokios priežasties arba tiesiog dėl nepasitenkinimo.

Nors galite suprasti kai kurias savo darbo vietoje priekabiautojo motyvacijas, vis tiek liekate auka. Atsistokite už save, imkitės veiksmų, dokumentuokite kiekvieną incidentą ir praneškite apie priekabiavimą patikimam asmeniui savo darbo vietoje.

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

Užduotis 3:

Atsakykite į klausimus:

- Jei turite penkis bendradarbius, keturis vyrus ir vieną moterį, kurie pasakoja „blondinių juokelius“, ar tai gali būti laikoma seksualiniu priekabiavimu? Kokios sąlygos gali būti laikomos seksualiniu priekabiavimu?
-
-



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

- Ar yra galimybių kad tai nebūtų laikoma seksualiniu priekabiavimu? Kodėl? _____
- Jūsų nuomone, jei svarstytume šį seksualinį priekabiavimą, kokia būtų jūsų kolegų vyrų motyvacija? _____

Atsiliepimai: Pasak Enright (2020), jei nė vienas darbuotojas nemano, kad „blondinių juokelių“ yra įžeidžiantys, priešiški ar įžeidžiantys, elgesys nėra priekabiavimas. Tačiau gali būti nebloga mintis įspėti darbuotojus, kad toks elgesys gali būti traktuojamas kaip priekabiavimas.

1.3. Mitai apie seksualinį priekabiavimą.

- Skaitykite toliau pateiktą tekstą arba pažiūrėkite vaizdo įrašą „Kokie yra mitai“: <https://www.youtube.com/watch?v=xlAdS7uWhLA>

Kas yra mitai? Mitai yra folkloro žanro dalis. Mitas yra tradicinė istorija, ypač susijusi su ankstyvąja tautos ar kultūros istorija. Mitai arba pasakojimai, kurie paprastai paaiškina kokį nors gamtos ar socialinį reiškinį, pvz., pagrindinius pasakojimus ar kilmės mitus, pvz., iš kur ateina Perkūnas arba kodėl iš dangaus krenta sniegas, o mitai paprastai apima antgamtinės būtybės ar įvykių, kurių pagrindiniai veikėjai ir mitai dažniausiai yra Dievo pusdieviai arba antgamtiniai žmonių. Štai kodėl mitai yra glaudžiai susiję su religija ir patvirtina visuomenės religines vertybes bei normas. Tiesą sakant, daugelis visuomenių sugrupuoja savo legendas ir istoriją, manydamos, kad mitai ir legendos yra tiesa. Pasakojimų apie jų praeities mitus randama visame pasaulyje ir visose kultūrose, ar turite mėgstamą mitą.

- Skaitykite toliau pateiktą tekstą arba pažiūrėkite vaizdo įrašą “Dažni mitai apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje”: <https://www.youtube.com/watch?v=iKEOabr1nPc>

Dažni mitai apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje

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

Atidžiau pažvelgę į seksualinį priekabiavimą darbo vietoje, sudarėme lengvai suprantamą, bet išsamų visų bendrų sąvokų, susijusių su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje, sąrašą, įskaitant atpažinimą, prevenciją ir kaip pateikti skundą dėl seksualinio priekabiavimo incidento. Kaip darbdaviui, svarbu, kad jūsų darbuotojai nustatytų seksualinį priekabiavimą darbo vietoje ir



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

praneštų apie jį. Tik tada jų vadovas arba žmogiškųjų išteklių atstovas gali padėti išspręsti problemą ir užkirsti kelią tolesniems incidentams. Šiame tinklaraštyje mes padedame suprasti skirtumą tarp mitų ir faktų, kai kalbama apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.

Mitas #1 – Seksualinis priekabiavimas yra tik fizinio pobūdžio

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

Mitas #2 – Viskas gerai, kol nebuvo patirtas pažeminimas

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

Mitas #3 – Bet tai buvo tik vienkartinis incidentas, esu tikras, kad tai niekada nepasikartos

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

Mitas #4 – Jei nepageidaujamą seksualinio pobūdžio elgesį darbo kolega atlieka ne darbo vietoje, tai nėra seksualinis priekabiavimas darbo vietoje

Jei darbuotojas yra ne vietoje dėl su darbu susijusios veiklos, pavyzdžiui, biuro vakarėlyje bare, jei jis netinkamai elgiasi seksualiai ir dėl to kitas įžeidžiamas, žeminamas ar bauginamas, tada laikomas seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje.

Mitas #5 – Nedoras komentaras, žymėjimas ar bet koks elgesys socialinėje žiniasklaidoje nėra seksualinis priekabiavimas darbo vietoje, jei tai vyksta ne darbo valandomis

Nepriklausomai nuo paros meto, jei darbuotojas netinkamose nuotraukose yra pažymimas kito darbuotojo be sutikimo arba jis piktžodžiavo, naudodamas seksualinius šmeižtus, socialiniuose tinkluose, žinutėmis ar el. paštu ir tai pakankamai susiję su darbo vieta, elgesys laikomas seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje.

Atitikties darbo vietoje kursai apie tinkamą interneto ir socialinės žiniasklaidos naudojimą padeda geriau suprasti, ką daryti ir ko nedaryti, kai kalbama apie internetą, el. paštą ir socialinę žiniasklaidą.

Mitas #6 – Seksualinis priekabiavimas nutinka tik moterims



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

Vyrai ir moterys taip pat gali būti aukos ir nusikaltėliai. Daugiau skaitykite čia. Seksualinis priekabiavimas pasitaiko visų lyčių atstovams ir gali būti nuo vyro iki moters, vyro prie vyro, moters prie moters arba moters prie vyro

Mitas #7 – Neprotinga dvasios būseną atleidiama

Netinkamas elgesys būdamas girtas, patiriamas spaudimo ar pykčio negali būti naudojamas kaip pasiteisinimas seksualinio priekabiavimo atvejams, todėl nesikreipkite į teisimą!

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

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

Lentelė 2: Seksualinis priekabiavimas: kas yra mitas ir realybė?

Mitas	Realybė
Seksualinis priekabiavimas nėra didelė problema – Tai feminisčių išradimas – Moterys perdeda poveikį – Nėra taip, kad ji buvo išprievartauta	Tai yra žmogaus teisių pažeidimas. Tai įvairių federalinių, provincijų/teritorinių ir/ar savivaldybių įstatymų pažeidimas
Tai „nukrypimas“ arba retas įvykis – Vyrai, kurie priekabiauja, turi būti iškrypę, negražūs, seksualiai nusivylę – ne įprasti vaikinai – Moterims taip nutinka tik srityse, kuriose dominuoja vyrai	Seksualinis priekabiavimas yra plačiai paplitusi problema. Kiekvienas gali būti seksualiai priekabiuojamas; tačiau dažniau taikosi į subordinuotas grupes (pvz., moterys, LGBTQ asmenys, žmonės su negalia). Priekabiavimas gatvėje gali būti seksistinis, rasistinis, transfobiškas, homofobiškas, gebantis, dydis ir (arba) klasistinis.
Tai „normalus“ elgesys tarp lyčių – Tai nekaltas flirtas / seksualinis potraukis – Moterys yra itin jautrios.	Tai nėra piršlybų dalis; nei apie nelaimingą meilę ar romantišką potraukį. Jis dažnai naudojamas išreikšti galią kitam asmeniui. Tai yra diskriminacija.
Jis neketino to daryti – Jis linksminosi / gėrė ir buvo patrauktas – Jis geras vaikinai / mano draugas / bendradarbis	Seksualinis priekabiavimas yra tyčinis elgesys. Dažnai jis žalingais būdais iš naujo patvirtina lyties, rasės, amžiaus ar klasės hierarchijas aplinkoje (mokykloje, darbe, gatvėje).
Sustabdyti / pranešti apie seksualinį priekabiavimą lengva – Moterys pranešimus teikia lengvabūdiškai – Moterys lengvai įgyja pranašumą pranešdamos – Ji gali protestuoti žodžiu – Jei nori, ji gali išvengti žalos	Pranešti yra daug kliūčių, kurios nutildo moteris arba verčia jas sumažinti priekabiavimą, ignoruoti arba „taikytis“ su juo. Kartais pranešimas sukelia papildomų problemų aukoms: pvz. Jis gali būti išstumtas iš bendradarbių, juo netikėti arba mokėti už tai, kad yra „pranešėjas“.
„Reakcijos“ į seksualinį priekabiavimą yra tikroji	Seksualinis priekabiavimas sukelia neigiamų pasekmių



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

problema – Politinio korektiškumo rezultatai - Sugriauna „normalius santykius“ - Neleidžia žmonėms linksmintis	(pvz., bloga sveikata, prarandamas uždarbis). Dėl jo pasekmių niekada neturėtų būti kaltinamas asmuo, prie kurio priekabiuojama
Ji to paprašė – Ji pasirinko darbą vyriškoje aplinkoje – Ji dėvi seksualius drabužius	Kiekvienas turi teisę mokytis, dirbti ir būti aplinkoje, kurioje nėra diskriminacijos.

Užduotis 4:

Perskaitykite toliau pateiktus teiginius ir atkreipkite dėmesį, ar laikote juos mitais, ar ne, ir remdamiesi priežastimis:

1. Pokštas nėra seksualinis priekabiavimas.

Jūsų atsakymas: _____

2. Jei auka nesiskundžia, tai nėra seksualinis priekabiavimas.

Jūsų atsakymas: _____

3. Seksualinis priekabiavimas visada apima fizinį veiksma.

Jūsų atsakymas: _____

4. Seksualinį priekabiavimą prieš moterį gali vykdyti tik vyras.

Jūsų atsakymas: _____

5. Jaunesnysis darbuotojas negali seksualiai priekabauti prie vadovo.

Jūsų atsakymas: _____

6. Komentaras ne darbo valandomis negali būti priekabiavimas.

Jūsų atsakymas: _____

Perskaitykite atsiliepimus apie savo atsakymus:

VISI teiginiai yra mita:

Mitas 1 – Pokštas nėra seksualinis priekabiavimas.



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

Netiesa. Pastabų teikimas kolegai (pvz., apie jo drabužius ar kūną) gali būti vertinamas kaip priekabiavimas. Iš esmės bet koks komentaras, dėl kurio kažkas gali pasijusti nepatogiai ir gali būti susijęs su jo lytimi, peržengia priimtino ribas ir yra seksualinis priekabiavimas. Tai gali apimti komplimentus, jei jie peržengia ribas ir yra seksualinio pobūdžio.

Paprastai pasišaipymas neturi vietos darbo vietoje, nes net jei tai nėra seksualinio pobūdžio, jis vis tiek gali prilygti priekabiavimui..

Mitas 2– jei auka nesiskundžia, tai nėra seksualinis priekabiavimas

Netiesa. Aukai nereikia pateikti oficialaus skundo, kad tai būtų laikoma priekabiavimu. Gali būti, kad kitas darbuotojas išgirdo ar matė nepriimtina elgesį ir pateikia skundą.

Mitas 3 – Seksualinis priekabiavimas visada apima fizinį veiksma

Netiesa. Pagal Lyčių Lygybės įstatymą seksualinio priekabiavimo apibrėžimas yra labai platus. Pavyzdžiui, tai gali apimti tyčiojimasi iš kolegų atvirai seksualiu būdu arba pornografinės medžiagos rodymą.

Mitas 4 – Seksualinį priekabiavimą prieš moterį gali vykdyti tik vyras

Netiesa. Nors kai žmonės galvoja apie seksualinį priekabiavimą, jie dažniausiai galvoja apie nepageidaujamus vyro veiksmus moters atžvilgiu, niekas netrukdo vyrui pareikšti priekabiavimo prieš moterį arba tos pačios lyties asmenį ir atvirkščiai..

Mitas 5 – Jaunesnysis darbuotojas negali seksualiai priekabiauti prie vadovo.

Netiesa. Statusas ar pareigos organizacijoje neturi jokio skirtumo. Suprantama, kad dauguma atvejų ir pranešimų yra susiję su aukšto rango asmens priekabiavimu (nes piktnaudžiauja savo padėtimi), o jaunesnieji darbuotojai dažnai jaučia, kad negali apie tai kalbėti.

Mitas 6 – Komentaras ne darbo valandomis negali būti priekabiavimas.

Netiesa. Seksualinis priekabiavimas gali būti įvykdytas socialinio užsiėmimo metu, kuriame dalyvauja kolėgos, ir tai nėra sušvelninama, nes buvo alkoholio.

Mitas 7 – Jūs, kaip darbuotojas, negalite būti asmeniškai atsakingas ar pareikšti ieškinį

Netiesa. Darbuotojas gali būti patrauktas asmeniškai atsakingas ir gali būti įvardytas kaip šalis bet kuriame darbo ginčų teisme (be darbdavio). Pasitaikė atvejų, kai dėl priekabiavimo darbuotojai buvo pripažinti atsakingais ir privalėjo mokėti kompensacijas kolegoms.

Mitas 8. Aš su tavimi nekalbėjau, todėl negalėjau tavęs priekabiauti.

Netiesa. Priekabiavimo apibrėžimas kalba apie darbo vietoje sukuriama atmosferą, taigi, jei kas nors šiurkščiai elgiasi su 1 kolega arba jo atžvilgiu, kolega 2 gali tapti priekabiavimo auka, net jei veiksmai ar pokalbiai nebuvo nukreipti į jį..

Myth 9 – Aš nieko negaliu pasakyti!

Netiesa. Nors priekabiavimas apibrėžiamas remiantis subjektyviu aukos požiūriu, veiksmai ar žodžiai turi būti objektyvūs, galintys sukelti įžeidimą (ty bauginimą, pažeminimą ir pan.). Tačiau kartelė yra pakankamai žema, todėl net jei jūsų neįžeistų mano komentaras, tai nereiškia, kad kažkas gali neįžeisti; nebent negalima pagrįstai teigti, kad komentaras yra įžeidžiantis.



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

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

Ką jūs atradote? Kokiais mitais iki šiol tikėjote? Kas išlaikė šiuos įsitikinimus? Ir jei teisingai atsakėte, kad visi teiginiai yra mitai, kas jums padėjo tai padaryti?

Kad įvertintumėte savo žinias, užpildykite viktoriną TEISINGA arba NETEISINGA:

1. Jei jūsų ketinimai geri, jūsų elgesys negali būti laikomas seksualiniu priekabiavimu.
A. Tiesa
B. Netiesa
2. Seksualinis priekabiavimas gali įvykti ne darbo vietoje ir vis tiek gali būti laikomas susijusiu su darbu. Incidentai, įvykę išėjimo į pensiją vakarėliuose ir biuro socialiniuose susitikimuose arba mokymuose yra keletas situacijų, kai įvyksta priekabiavimas dėl darbo.
A. Tiesa
B. Netiesa
3. Seksualinį priekabiavimą patiriantis vyras neturi tų pačių teisinių teisių kaip moteris, kuriai priekabiaujama seksualiai.
A. Tiesa
B. Netiesa
4. Jei darbuotojas savo vadovui ar bendradarbiui socialinėje žiniasklaidoje savo noru perdavė draugo prašymą ir tai tampa nepatogu kitam asmeniui (vadovui ar bendradarbiui), vadovas / bendradarbis neturėtų apie tai pranešti personalo tarnybai.
A. Tiesa
B. Netiesa

Ištekliai gilesniam supratimui:

- Human Resources Professionals Association (HRPA). (2020). Doing Our Duty Preventing Sexual Harassment In The Workplace. <https://hrpa.s3.amazonaws.com/uploads/2020/10/Doing-Our-Duty.pdf>
- Equality and Human Rights Commission. (2020). Preventing sexual harassment at work: a guide for employers. <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/preventing-sexual-harassment-work-guide-employers>



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

- Learning Network. (2015). Sexual and Gender-Based Harassment. Newsletter Issue 13, June 2015. Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/issuebased_newsletters/issue-13/index.html
- Diversity Council Australia. (2019). Myth Busting Sexual Harassment at Work, Sydney, Diversity Council Australia, 2019. <https://www.dca.org.au/research/project/myth-busting-sexual-harassment-work>
- Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch, Conditions of Work and Equality Department International Labour Office (ILO). (2019). Sexual harassment in the world of work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf
- Bon, Ha Dinh; Nguyen Van Binh, Le Xuan Thanh, Le Dinh Quang, Ho Thi Kim Ngan, Nguyen Thi Tuyet Minh, Mai Thi Dieu Huyen, Ngo Hoang, Nguyen Thi Van, Nguyen Thi Nhuan. (2015). Code of Conduct on Sexual Harassment in the Workplace. Hà Nội. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf
- The World Bank. (2013). Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality. London: Bloomsbury Publishing, 2013.
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. (2015). Sexual-Harassment---What-is-a-Myth-and-What-is-Reality. Learning Network. [vawlearningnetwork.ca, https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/infographics/shwhatisamyth/Sexual-Harassment---What-is-a-Myth-and-What-is-Reality.pdf](https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/infographics/shwhatisamyth/Sexual-Harassment---What-is-a-Myth-and-What-is-Reality.pdf)
- Enright, M. (2020). Identifying and preventing harassment in your workplace. <https://www.wolterskluwer.com/en/expert-insights/identifying-and-preventing-harassment-in-your-workplace>
- Lehman, John. (2006). Sexual Harassment In The Workplace: Europe. Journal of Business Case Studies – Third Quarter 2006 Volume 2, Number 3. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwidqMPVisr-AhVNJOwKHUizBawQFnoECAYQAAQ&url=https%3A%2F%2Fclutejournals.com%2Findex.php%2FJBCS%2Farticle%2Fdownload%2F4898%2F4991%2F19608&usg=AOvVaw2mkvRKtZYgb7PbcZ5TOZKf>
- Baker Training Institute (2023). Sexual Harassment Training Free Quiz. <https://sexualharassmenttraining.biz/content/#/>
- Your HRguide. (2023). Sexual Harassment Myths. <https://yourhr.guide/categories/equal-opportunities/4-sexual-harassment-myths>
- Study.com. (2023). Which of the following is not a myth about sexual harassment? <https://homework.study.com/explanation/which-of-the-following-is-not-a-myth-about-sexual-harassment-a-if-women-would-only-say-no-harassment-would-stop-b-harassment-will-stop-if-the-victim-simply-ignores-it-c-harassment-that-is-ignored-either-continues-or-worsens-d-if-women-dressed-less.html>

MODULIS 2: SEKSUALINIS IR NESEKSUALINIS PRIEKABIAVIMAS DARBO VIETOJE

2.1. Neseksualinio ir seksualinio priekabiavimo darbo vietoje pavyzdžiai

Dažniausias priekabiavimo darbo vietoje tipas yra seksualinis priekabiavimas. Tačiau yra ir kitų priekabiavimo rūšių darbo vietoje, pagrįstų darbuotojo savybėmis, pvz., jo spalva, lytimi, amžiumi, negalia, rase, religija, nėštumo būseną ir kt. Šios priekabiavimo formos gali tapti neteisėtos, kai sukuria priešišką darbo aplinką. dėl to aukai sunku atlikti savo darbą.

Neseksualinio priekabiavimo darbo vietoje pavyzdžiai:

Neseksualinis priekabiavimas apima bet kokią elgesį, veiksmą ar komentarą, kuris baugina, įžeidžia, diskriminuoja arba kelia grėsmę ir paverčia darbo aplinką priešiška.



Šaltinis: *pexels.com*

Kai kurie neseksualinio priekabiavimo darbo vietoje pavyzdžiai yra šie:

- Rasistinio slengo, frazių ar slapyvardžių naudojimas.
- Neigiamai komentuojama individo etnines savybes arba odos spalvą.
- Įžeidžiančių juokelių ar pastabų apie religines, etnines ar rasines savybes sakymas.
- Įžeidžiantis kalbėjimas apie neigiamus rasinius, etninius ar religinius stereotipus.
- Įžeidžiantys gestai tam tikrai etninei ar religinei grupei.
- Rasistinių piešinių ar plakatų, kurie gali įžeisti tam tikrą grupę, rodymas.
- Dėvėti drabužius, kurie gali įžeisti tam tikrą grupę.



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

- tyčiojasi iš kažkieno religinių įsitikinimų arba bando juos paversti tam tikra religine ideologija.
- Netinkamų komentarų teikimas vyresniam ar jaunesniam darbuotojui dėl jo amžiaus.
- Dalintis netinkamais vaizdais, vaizdo įrašais, el. laiškais, laiškais ar pastabomis, siekiant iš ko nors tyčiotis.
- Įžeidžiančių pastabų ar komentarų teikimas asmens psichinei ir fizinei negaliai.
- Žodinis piktnaudžiavimas, įžeidinėjimai ir pravardžiavimas.
- Apkalbų ir gandų šmeižimas arba žalojimas kito asmens reputacijai.
- Įžeidžiantys, grasinantys, įžeidžiantys, bandantys priversti, pažeminti ar įbauginti užrašai, žinutės ar skambučiai.
- Šaukimas ir agresyvus elgesys.
- Spaudimas asmeniui dalyvauti politinėse ar religinėse grupių diskusijose.
- Priešiškumas demonstruojamas per nuolatinį nedraugišką kontaktą arba atskirtį.
- Pakartotinai ką nors izoliuoti, ignoruoti ar atskirti.

Tai tik keli pavyzdžiai, bet neseksualinio priekabiavimo formos jais neapsiriboja.

Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje pavyzdžiai:

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



Šaltinis: pexels.com

Štai keletas konkrečių seksualinio priekabiavimo darbo vietoje pavyzdžių:

Žodinio seksualinio priekabiavimo pavyzdžiai:

- Netinkami juokeliai ar seksualinio pobūdžio komentarai.
- Anekdotos ar dalijimasis istorijomis apie seksualinius išgyvenimus – net jei tai nėra nukreipta į ką nors, o daroma jo akivaizdoje ir sukelia diskomfortą.



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

- Įžeidžiantys komentarai ar pastabos apie kieno nors lytinę tapatybę ar seksualinę orientaciją arba teiraujamasi apie kieno nors seksualinę orientaciją.
- Seksualinių komentarų apie darbuotojo kūną, drabužius ar išvaizdą.
- Nepageidaujami seksualiniai pažangos ar pasiūlymai
- Pakartotinai prašo pasimatymų, nepaisant to, kad buvo atsisakyta arba prašo seksualinės paslaugos.
- Įkyrių seksualinių klausimų uždavimas.
- Seksualinio pobūdžio gandų skleidimas.

Vaizdinio seksualinio priekabiavimo pavyzdžiai:

- Nepageidaujamų dviprasmiškų ar nešvankių el. laiškų, laiškų ar kitų pranešimų siuntimas arba bendrinimas. seksualinio pobūdžio vaizdai aplink darbo vietą.
- Seksualinio pobūdžio plakatų, vaizdų, vaizdo įrašų ar ekrano užsklandų rodymas.
- Dalijimasis atviru turiniu, pvz., pornografija.
- Aiškių ar netinkamų pranešimų siuntimas.

Fizinio seksualinio priekabiavimo pavyzdžiai:

- Nesutariamas fizinis kontaktas, kaip netinkamas ir įtaigus asmens kūno ir (arba) drabužių lietimasis, bučiavimas, trynimasis ar glamonėjimas.
- Seksualiai dviprasmiškas žvilgsnis į kieno nors kūną.
- Sekimas šalia jų arba perdėtas dėmesys.
- Seksualiai įžeidžiančių gestų, pastabų ar veido išraiškų darymas.
- tyčiojasi, prisišaukia ar švilpia kam nors.

Užduotis 1: Perskaitykite aukščiau pateiktą informaciją ir atsakykite į toliau pateiktus klausimus:

- Ar kada nors buvote auka, liudytojas arba kas nors jums papasakojo apie seksualinio ar neseksualinio priekabiavimo situaciją darbo vietoje? O gal jūs pats buvote priekabiavimo autorius to nežinodamas? Kaip dėl to jautėtės? Prašome trumpai apibūdinti situaciją.

- Prašome parašyti trumpą kelių eilučių istoriją, kuri apibūdintų neseksualinio priekabiavimo situaciją darbo vietoje. Naudokite savo vaizduotę ir pavyzdžius iš savo ar kitų žmonių patirties.

- Parašykite trumpą kelių eilučių istoriją, kuri apibūdintų seksualinio priekabiavimo situaciją darbo vietoje. Naudokite savo vaizduotę ir pavyzdžius iš savo ar kitų žmonių patirties.



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

2.2. Draugiško pokalbio ir seksualinio priekabiavimo darbo vietoje skirtumai

Komplimentai/ Draugiškas pokalbis:	Seksualinis priekabiavimas:
<i>Motyvacija</i>	
- jie dažniausiai naudojami pasitikėjimui kurti ir darbo santykiams užmegzti; - Pagrindinė motyvacija yra priversti ką nors jaustis gerai, būti vertinamam ir vertinamam.	- pastabos, naudojamos siekiant ką nors įžeisti, pažeminti ar įbauginti arba įgyti seksualinės prielankumo; - Pagrindinė motyvacija yra galia, gąsdinimas ir kažkieno ribų pažeidimas.
<i>Objektas</i>	
- komplimentai darbo vietoje labiau tinkami remiantis kieno nors sugebėjimais, darbo rezultatais, savybėmis, intelektu, rečiau išvaizda.	- komentarai dažniausiai grindžiami kažkieno išvaizda, kūno dalimis, drabužiais, taip pat seksualinio pobūdžio; – kartais šiuos komentarus ar pastabas lydi neprašytas fizinis kontaktas ar įsiveržimas į asmeninę erdvę.
<i>Žmogaus jausmai</i>	
– žmogus, sulaukęs komplimentų, jaučiasi vertinamas ir vertinamas.	- asmenys, gavę komentarus, jaučiasi nepatogiai, pažeminti, įbauginti, įžeisti, elgiasi priešišškai darbo aplinkai.

Kiti svarbūs veiksniai, skiriantys draugišką pokalbį nuo seksualinio priekabiavimo, yra šie:

- santykių pobūdis ir valdžios padėtis (pasireiškiantis asmuo yra draugas darbe, vyresnysis bendradarbis, vadovas, vadovas ir pan.);
- kontekstas;
- balso tonas ir kiti neverbaliniai ženklai.

Tačiau galite atsakyti į šiuos klausimus, kad nuspręstumėte, ar jūsų situacija yra seksualinis priekabiavimas, ar ne:

- Ar jautėtės nepatogiai, pažemintas, įžeistas, išsigandęs ar kaip nors grasintas?
- Ar pastabos yra seksualinio pobūdžio?
- Ar komplimentai turi neigiamos įtakos jūsų darbo rezultatams? Ar jie verčia jus vengti savo bendradarbio / vadovo / vadovo, bijote ateiti į darbą ar nerimauti dėl kito susitikimo?
- Ar aiškiai pasakėte, kad jums nepatinka tokios pastabos, tačiau jos tęsiasi?
- Ar pastabos ar komplimentai netinka kontekstui?

Užduotis 2:



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

Perskaitykite aukščiau pateiktą informaciją, žiūrėkite vaizdo įrašus ir atsakykite į šiuos klausimus:

Video 1:

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

Video 2:

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

- Ar kada nors jautėtės keistai, kai gavote komplimentą? Kodėl? Ar tai buvo draugiškas komplimentas, ar seksualinis priekabiavimas?

- Jei dabar norėtumėte pasakyti komplimentą bendradarbei, ką jai/jam pasakytumėte?

Užduotis 3:

Perskaitykite ir pagalvokite apie šiuos scenarijus ir nurodykite, ar tai draugiško komplimento, ar seksualinio priekabiavimo situacija. Kodėl?

Tada kiekvienu atveju, jei tai yra seksualinio priekabiavimo atvejis, trumpai apibūdinkite, kokia būtų draugiško pokalbio situacija. Jei tai draugiškas komplimentas, kaip jis peržengtų seksualinio priekabiavimo ribą?

- **Scenarijus 1:** Darbuotojas vyras kolegai darbuotojui vyrui, kai jis įeina į atviro plano biurą, pilną bendradarbių: „Paglosto užpakaliuką ir sako: „Gražus užpakalis, didelis vaikinąs, verta palaikyti formą.“

- Ar tai draugiškas pokalbis ar seksualinis priekabiavimas? Kodėl?

- Trumpai apibūdinkite, kaip būtų priešingai:

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



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

- Ar tai draugiškas pokalbis ar seksualinis priekabiavimas? Kodėl?

- Trumpai apibūdinkite, kaip būtų priešingai:

- **Scenarijus 3:** *Moteris vadovė naujam darbuotojui vyrui apie būsimą veiklos vertinimą: „Kaip jei po darbo eitume išgerti į barą, esantį pakeliui, aptarti jūsų veiklą per pastaruosius porą mėnesių. Jūs padarėte gerai ir manau, kad turėtume švęsti, jei žinote, ką turiu omenyje?“*

- Ar tai draugiškas pokalbis ar seksualinis priekabiavimas? Kodėl?

- Trumpai apibūdinkite, kaip būtų priešingai:

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

2.3. Kultūriniai aspektai, susiję su seksualiniu priekabiavimu

Atlikusi įvairias apklausas, Pasaulio sveikatos organizacija padarė išvadą, kad daugelyje visuomenių tiek vyrai, tiek moterys mano, kad santuoka įpareigoja moteris visada būti seksualiai prieinamoms be apribojimų. Tokios visuomenės turi kultūrinės normas, tokias kaip vyrų garbė, vyriškumas ir vyrų seksualinės teisės, kurios skatina visuomenę priimti seksualinį priekabiavimą ir seksualinį prievartą.



Šaltinis: pixabay.com

Tyrimai (Mishra & Davison, 2020) pabrėžia, kad nacionalinė kultūra vaidina svarbų vaidmenį seksualinio priekabiavimo atveju šiomis kryptimis:

1. Kolektyvistinių kultūrų žmonės yra tolerantiškesni seksualiniam priekabiavimui:

Pavyzdžiui, Azijos vyrai ir moterys turėjo žymiai konservatyvesnį seksualinį požiūrį, įskaitant labiau tolerantiškus išprievartavimo mitus ir seksualiai priekabiaujantį elgesį, palyginti su ne Azijos kultūrų atstovais. Turkijoje, kolektyvistinėje kultūroje, su seksizmu susijęs elgesys paprastai nebuvo vertinamas kaip seksualinis. Japonijoje ir Kinijoje pranešimų apie seksualinį priekabiavimą rodikliai yra žymiai mažesni nei labiau individualistinėse kultūrose.

2. Hofstede'o (1980) kultūrinių vertybių matmenys, įskaitant galios distanciją, kolektyvizmą ir vyriškumą, yra svarbūs:

Asmenų iš didelio galingumo atstumo šalių (pvz., Brazilijos) ir mažo galios atstumo šalių (pvz., JAV) seksualinio priekabiavimo suvokimo palyginimas parodė, kad mažo galios atstumo šalyse (Šiaurės Amerikoje, Australijoje ir Vokietijoje) studentai jautėsi priešiškausi nusiteikę. darbo aplinkos scenarijai labiau susiję su piktnaudžiavimu valdžia ir diskriminacija dėl lyties, o didelės galios šalyse (Brazilijoje) tuos pačius scenarijus vertina kaip nekenksmingą seksualinį elgesį, o ne seksualinį priekabiavimą.

Spręsdami apie scenarijus, kai moteris nuosekliai ar nenuosekliai atsisakė vyrų seksualinės pažangos, brazilai juos laikė seksu sutarimu, o amerikiečiai juos laiko prievartavimu.

Svarbu atpažinti ir nustatyti stereotipus, įsitikinimus, elgesį, įpročius ir nuostatas, kurie padeda išlaikyti seksualinį priekabiavimą mūsų visuomenėse, kad galėtume taikyti priemones ir politiką, kaip jį sumažinti ir nutraukti.

Užduotis 4:

Perskaitykite aukščiau pateiktą informaciją ir atsakykite į toliau pateiktus klausimus:



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

- Nurodykite bent 3 kultūrinius veiksnius (įsitikinimus, stereotipus, elgesį, papročius, įpročius ir kt.), kurie palaiko seksualinį priekabiavimą darbo vietoje jūsų šalyje? Kokie būtų sprendimai ar priemonės, kad taip nenutiktų?

1. _____
2. _____
3. _____

- Jei savo šalyje surengtumėte informavimo kampaniją, skirtą atkreipti dėmesį į šiuos kultūrinius veiksnius, kurie palaiko seksualinį priekabiavimą darbo vietoje, kokia būtų pagrindinė žinia? Kokia būtų šios kampanijos strategija, ką darytumėte?

Kad įvertintumėte savo žinias, atsakykite TIESA arba NETIESA:

1. Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje laikomas tik tada, kai yra nukreiptas į konkretų asmenį
 - a. Tiesa
 - b. Netiesa
2. Seksualiai įžeidžiantys gestai, pastabos ar veido išraiškos yra vizualinio seksualinio priekabiavimo pavyzdys.
 - a. Tiesa
 - b. Netiesa
3. Pirminė draugiškai kalbančio žmogaus motyvacija yra priversti ką nors jaustis gerai, būti vertinamam ir vertinamam.
 - a. Tiesa
 - b. Netiesa
4. Kultūrinės normos, pvz., vyrų garbė, vyriškumas ir vyrų seksualinės teisės, neskatina visuomenės pripažinimo seksualiniam priekabiavimui ir seksualinei prievartai.
 - a. Tiesa
 - b. Netiesa

Ištekliai gilesniam supratimui:

- Boland, M. L. (2005). *Sexual harassment in the workplace*. Naperville: Illinois.
- Mishra, V., & Davison, H. (2020). Sexual harassment training: A need to consider cultural differences. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(2), 163-167.
- Smith, M. D. (2020). *Contemporary World Issues: Sexual Harassment*, Santa Barbara: California.
- UN WOMEN. (2019). *What will take? Promoting cultural change to end sexual harassment*: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.unwomen.org/sites/default/files/>



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

Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Discussion-paper-What-will-it-take-Promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf

- <https://swartz-legal.com/examples-of-sexual-and-non-sexual-harassment/>
- <https://www.talk-law.com/sexual-vs-non-sexual-harassment-at-work/>
- <https://www.sentriment.com.au/blog/the-difference-between-a-compliment-and-sexual-harassment>
- <https://walkerlawsd.com/10-examples-of-sexual-harassment-that-you-didnt-realize-were-sexual-harassment/>
- <https://klinglerlaw.com/faq/compliment-sexual-harassment/>

MODULIS 3: SEKSUALINIO PRIEKIAUBIAVIMO PREVENCIJA

Veiksmingiausias ginklas prieš seksualinį priekabiavimą yra prevencija. Priekabiavimas savaime neišnyksta. Šiame modulyje sužinosite, kaip nustatyti darbo ribas, užkirsti kelią priekabiavimui internete ir į jį reaguoti bei kaip reaguoti į seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.

3.1. Kaip nustatyti ribas ir užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui



Šaltinis iStock

Ribas yra gairės, taisyklės ar ribos, kurias sukuria žmogus, norėdamas pats nustatyti, kokie leistini būdai aplinkiniams žmonėms elgtis ir kaip jie reaguos, kai kas nors išeis už tų ribų.

Lengviausias būdas galvoti apie ribą yra nuosavybės linija. Asmenines ribas gali būti sunkiau apibrėžti, nes linijos yra nematomos, gali keistis ir yra unikalios kiekvienam asmeniui.

Asmeninės ribos apibrėžia, kur baigiate jūs, o prasideda kiti, ir yra nulemtas fizinės ir emocinės erdvės tarp savęs ir kitų. Asmeninės ribos padeda nuspręsti, kokie bendravimo, elgesio ir sąveikos tipai yra priimtini.

Fizinės ribos



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

Fizinės ribos sudaro barjerą tarp jūsų ir agresoriaus, pavyzdžiui, juostos pagalba apsaugo žaizdą nuo bakterijų.

Fizinės ribos apima jūsų kūną, asmeninės erdvės pojūtį, seksualinę orientaciją ir privatumą. Šios ribos išreiškiamos per drabužius, pastogę, toleranciją triukšmui, žodinį nurodymą ir kūno kalbą.

Fizinio ribų pažeidimo pavyzdys: artimas pašnekovas. Jūsų tiesioginė ir automatinė reakcija yra atsitraukti, kad iš naujo nustatytumėte savo asmeninę erdvę. Taip elgdamiesi siunčiate neverbalią žinutę, kad kai šis žmogus stovi taip arti, jaučiate įsiveržimą į jūsų asmeninę erdvę. Jei asmuo ir toliau artėja, galite žodžiu apsaugoti savo ribą, liepdami jam (jai) nebespausti jūsų.

Emocinės ir intelektualinės ribos

Šios ribos apsaugo jūsų savigarbos jausmą ir gebėjimą atskirti savo jausmus nuo kitų. Kai turite silpnas emocines ribas, tai tarsi pateksite į uraganą be jokios apsaugos. Jūs patiriate didelį poveikį kitų žodžių, minčių ir veiksmų ir galiausiai jaučiatės sumuštas, sužeistas ir sumuštas.

Tai yra įsitikinimai, elgesys, pasirinkimai, atsakomybės jausmas ir jūsų gebėjimas būti artimiems su kitais.

Užduotis 1:

Įvertinkite dabartinę savo ribų būklę

Įvertinkite savo ribas ir elgesį skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 – visada, 5 – niekada. Pridėkite savo taškus ir pažiūrėkite, ar rezultatas yra didesnis ties sveikomis ribomis, ar prie nesveikų ribų.

SVEIKOS RIBOS leidžia:	Balai
Turėti aukštą savigarbą ir savigarbą.	
Laipsniškai dalintis asmenine informacija, bendrauti ir pasitikėt	
Apsaugot fizinę ir emocinę erdvę nuo įsibrovimo.	
Užmegzt lygiavertę partnerystę, kurioje dalijamasi atsakomybė ir galia.	
Būkite atkaklus. Užtikrintai ir nuoširdžiai pasakykite „taip“ arba „ne“ ir būk gerai, kai kiti tau pasakys „ne“.	
Atskirkite savo poreikius, mintis, jausmus ir norus nuo kitų. Pripažinkite, kad jūsų ribos ir poreikiai skiriasi nuo kitų.	
Igalinkite save priimti sveikus sprendimus ir prisiimti atsakomybę už save	

NESVEIKOS RIBOS	Balai
Per anksti dalintis per daug arba, kitame spektro gale, užsidaryti ir neišreikšti savo poreikių bei norų.	



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

Jaučiasi atsakingas už kitų laimę	
Nesugebėjimas pasakyti „ne“, bijodamas atstūmimo ar apleisto	
Silpnas savo tapatybės jausmas. Savo jausmus apie save grindžiate tuo, kaip kiti elgiasi su jumis.	
Galios netekimas. Leidžiate kitiems priimti sprendimus už jus; vadinasi, jaučiatės bejėgiai ir neprisiimate atsakomybės už savo gyvenimą.	

Patarimai, kaip nustatyti sveikas ribas

- Kai nustatote poreikį nustatyti ribą, darykite tai aiškiai, ramiai, tvirtai, pagarbiai ir kuo mažiau žodžių. Neteisinkite, nepykkite ir neatsiprašykite už savo nustatytą ribą.

- Jūs nesate atsakingas už kito asmens reakciją į jūsų nustatytas ribas. Jūs esate atsakingas tik už tai, kad pagarbiai praneštumėte apie savo ribas. Jei tai juos trikdo, žinokite, kad tai jų problema. Kai kurie žmonės, ypač įpratę jus kontroliuoti, piktnaudžiauti ar manipuliuoti, gali jus išbandyti. Planuokite tai, tikėkitės, bet išlikite tvirti. Atminkite, kad jūsų elgesys turi atitikti jūsų nustatytas ribas. Negalite sėkmingai nustatyti aiškios ribos, jei atsiprašydami siunčiate įvairias žinutes.

- Iš pradžių tikriausiai jausitės savanaudiški, kalti ar susigėdę, kai nustatysite ribą. Vis tiek darykite tai ir priminkite sau, kad turite teisę rūpintis savimi. Nustatyti ribas reikia praktikos ir ryžto. Neleisk, kad nerimas, baimė ar kaltės jausmas trukdytų tau pasirūpinti savimi.

- Kai jaučiate pyktį ar pasipiktinimą, verkšlenate ar skundžiatės, tikriausiai turite nustatyti ribą. Įsiklausykite į save, nustatykite, ką turite padaryti ar pasakyti, tada ryžtingai bendraukite.

- Išmokti nustatyti sveikas ribas reikia laiko. Tai procesas. Nustatykite juos pagal savo laiką, o ne tada, kai kas nors kitas jums pasakys.

- Sukurti paramos sistemą žmonėms, kurie gerbia jūsų teisę nustatyti ribas. Pašalinkite iš savo gyvenimo toksiškus asmenis – tuos, kurie nori jus manipuliuoti, piktnaudžiauti ir kontroliuoti.

(Modifikuota iš knygos „Boundries: Where You End and I Begin“, autorė Anne Katherine)

3.2. Užkirsti kelią priekabiavimui internete ir reaguoti į jį

Kadangi tampame vis labiau priklausomi nuo technologijų ir interneto, kibernetinių patyčių, priekabiavimo ir priekabiavimo internete atvejų vis daugėja.

Internetinio priekabiavimo prevencija:



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

Yra būdų, kaip išvengti piktnaudžiavimo internete. Šie metodai nebūtinai visiškai sustabdys tai, bet turėtų apsunkinti kaltininkus:

- Galite pakeisti privatumo nustatymus savo socialinės žiniasklaidos paskyroje, kad apribotumėte tai, ką kiti žmonės gali matyti.
- Taip pat galite užtikrinti, kad visi jūsų socialinės žiniasklaidos paskyroje būtų draugai, šeimos nariai arba žmonės, kuriais pasitikite.
- Atribokite savo el. pašto, socialinių tinklų, naujienų grupių ir tinklaraščio paskyras.
- Venkite daryti tokius veiksmus, kaip, pavyzdžiui, siųsti pavojingas savo nuotraukas arba niekam neleisti prieiti prie nuotraukų, paskyros slaptažodžių ar kitos asmeninės informacijos, nesvarbu, draugams ar ne.
- Būkite atidūs visiems, kurie fotografuoja privačiose situacijose.
- Išmokite atsakingai naudotis socialinės žiniasklaidos svetainėmis, tokiomis kaip „Facebook“, ir visada nepamirškite „daryk kitiems taip, kaip norėtum, kad darytų tau“.

Ką daryti, jei prie jūsų priekabiauja internete:

- Būkite ramūs ir nedelsdami susiraskite saugų asmenį ir praneškite apie grėsmę ar priekabiavimą internete.
- Uždarykite aukos el. pašto ar Facebook paskyras ir atidarykite naujas, suteikdami prieigą tik nedidelei pasirinktai saugių draugų grupei.

3.3. Reagavimas į seksualinį priekabiavimą darbo vietoje

Europos Sąjungos teisės direktyva dėl lygių galimybių moterims ir vyrams principo įgyvendinimo ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo ir profesinės veiklos srityje draudžia seksualinį priekabiavimą darbe ir tokį elgesį laiko diskriminacija, nes priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas. prieštarauja vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principui. Tokios diskriminacijos formos pasitaiko ne tik darbe, bet ir siekiant įsidarbinimo, profesinio išsilavinimo ar paaukštinimo. Todėl Europos Sąjungos šalys turėtų uždrausti tokias diskriminacijos formas ir taikyti joms veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas.



Šaltinis: iStock

Užduotis 2:

Peržiūrėkite šį vaizdo įrašą ir atsakykite į šiuos klausimus:

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

- Ar sutinkate su stažuotojos elgesiu nuo pasakojimo pradžios??

- Ką ji galėjo padaryti kitaip?

Ar praktikantės viršininkas buvo teigus?

- Ką ji turėjo daryti gavusi skundą?



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

Atsiliepiamai: patyrus priekabiavimą ar seksualinį priekabiavimą, dažnai būna sunku žengti pirmą žingsnį ir kreiptis pagalbos. Todėl darbo kultūros propagavimas organizacijoje, kurioje priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas yra nepriimtini, padėtų sumažinti šiuos neigiamus jausmus ir paskatintų priekabiavimą patyrusius darbuotojus ieškoti būdų, kaip kuo greičiau išspręsti situaciją.

Sužinokite, ką darbuotojai gali daryti, kai patiria priekabiavimą ar seksualinį priekabiavimą darbo vietoje:

<https://issuu.com/silvablazulioniene/docs/harrasment-lithuanian>

Kad įvertintumėte savo žinias, užpildykite viktoriną TIESA arba NETESA:

1. Seksualinis priekabiavimas gali būti tik fizinis.

a. Tiesa

b. Netiesa

Seksualiai priekabiaujama tik prie moterų.

a. Tiesa

b. Netiesa

Seksualinis priekabiavimas yra nusikaltimas.

a. Tiesa

b. Netiesa

Vadovas ar kitas atsakingas asmuo turėtų imtis veiksmų, jei darbuotojas skundžiasi, kad bendradarbis telefonu siunčia jam seksualias nuotraukas.

a. Tiesa

b. Netiesa

Ištekliai gilesniam supratimui:

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



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

MODULIS 4: SEKSUALINIS PRIEKABIAVIMAS DARBO VIETOJE IR ELGSENA

4.1. Kas gali būti seksualinio priekabiavimo darbe vykdytoju: tinkami būdai sprendžiant įvairias bylas.

Kaip atpažinti nusikaltėlį? Kas greičiausiai bus priekabiavimo ar diskriminacijos kaltininkas?

Kiekvienas, nepaisant rasės, odos spalvos, amžiaus, religijos, lyties ar protėvių, gali būti priekabiavimo ar diskriminacijos nusikaltėlis. Todėl svarbu ugdyti visus darbuotojus.

Darbdaviai turi skirti ypatingą dėmesį savo vadovų veiksams dėl galių, kurias vadovai turi savo pavaldinių atžvilgiu. Nustačius, kad prižiūrintis darbuotojas priekabiauja ar diskriminuoja pavaldinius, darbdaviui (imonei) gali būti taikomos griežtesnės nuobaudos. Prižiūrėtojai nebūtinai priekabiauja ar diskriminuoja labiau nei kiti darbuotojai, tačiau kai tai daro, jų veiksmai yra sunkesni, o aukos gali jausti didesnę spaudimą nepranešti apie problemas, bijodamos keršto.

Apskritai seksualinis priekabiavimas visų pirma nėra priekabiautojo seksualinio potraukio išraiška aukos atžvilgiu. Priekabiautojas gali būti:

1. Bandymas įsilieti į bendraamžių grupę, pvz., „pokalbiai rūbinėje“, „buvimas vienu iš vaikinų“
2. Sąmoningas ar nesąmoningas aukos galios, dominavimo ar kontrolės tvirtinimas, aukų pastatymas į „jų vietą“
3. Bandymas priversti aukas elgtis tam tikru būdu, pvz., „nekalbėk“, „neklaušk“, susitaikymas su mažiau pageidaujamu grafiku.

Šaltinis:

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

Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje gali pasireikšti įvairiais būdais. Kai kurie yra akivaizdūs ir lengvai atpažįstami. Kiti yra subtilūs ir sunkiau atpažįstami. Priekabiautojas gali būti bet kas, su kuriuo darbuotojas bendrauja dėl savo darbo. Tas asmuo gali būti:

- kolega / vadovas / vadovas / valdybos narys arba patikėtinis / profesinės sąjungos narys
- Klientas/klientas/paslaugos vartotojas
- Pacientas
- Rangovas arba kažkas, atliekantis pristatymus.

Be to, nėra neįprasta, kad dideli darbdaviai turi keletą narių iš tos pačios šeimos arba kartu dirbančių partnerių. Dėl šios priežasties taip pat reikėtų apsvarstyti seksualinį priekabiavimą, susijusį su prievarta šeimoje ir smurtu. Seksualinis priekabiavimas dažnai yra susijęs su valdžia, kai nusikaltėlis piktnaudžiauja valdžia, kuris jaučiasi galingesnis už taikinį, arba kai smurtautojas



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

jaučiasi bejėgis ir naudoja seksualinį priekabiavimą kaip priemonę taikinio galiai atimti. Seksualinis priekabiavimas neturi būti konkrečiai nukreiptas į darbuotoją. Tai gali būti patiriama, kai darbe susidaro įžeidžianti aplinka, pavyzdžiui, kai rodomi pornografiniai vaizdai arba kai girdimi seksualiniai komentarai apie kitus. Pavyzdžiui, vyras gali jaustis persekiojamas, nes turi klausytis kolegų, kurie juokauja seksistiškai.

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

Užduotis 1:

Peržiūrėkite Natalie Kniese vaizdo įrašą, kad suprastumėte, kaip reaguoti į nusikaltėlį, ir atsakykite į šiuos klausimus:

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

- Kas gali būti seksualinio priekabiavimo darbo vietoje vykdytoju?

- Kodėl konfrontacija visada yra mūsų labui?

- Koks yra geriausias būdas bendrauti su smurtautoju? Kodėl?

4.2. Matydamas seksualinį priekabiavimą

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

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

Štai keletas idėjų! Penkios D, sukurtos Hollaback! judėjimas ir pašalinių asmenų programa „Green Dot“ suteikia pašaliniams asmenims daugybę galimybių reaguoti į priekabiavimo liudininkus, nepaisant to, kur jis vyksta.

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



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

priekabiauojama, esate saugūs ir ar manote, kad priekabiauojamas asmuo nori, kad kažkas pasikalbėtų.

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

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

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

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

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

Premija: darykite ką nors – imkitės veiksmų, bet kokių veiksmų.

Blogiausia, ką galime padaryti kaip pašaliniai stebėtojai, tai tiesiog stovėti šalia. Pasirinkite intervenciją, kuri geriausiai tinka situacijai, susijusiems žmonėms ir jums pačiam, tada imkitės veiksmų! (Nikki Larchar)

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

5 pagrindinės priežastys, dėl kurių liudininkai nepranešė HR:

1. Pasekmių baimė: 34 proc.
2. Nenorėjo kištis: 29 proc.
3. Nežinojau, galėtų pranešti: 22 proc.
4. Nenorėjo būti „skundiku“: 18 proc.
5. Nežinojo, kaip pranešti: 16%

- 93 % priekabiavimo atvejų, kai kas nors liudija.
- ¾ apklaustų žmonių pasakė, kad praneš apie pastebėtą priekabiavimą.
- Baimė dėl pasekmių yra pirmoji priežastis, kodėl žmonės nepraneša apie pastebėtą priekabiavimą.
- Lengviau pranešti kam nors ne darbo vietoje.

Deja, tai tiesa: pernelyg dažnai žmonės bijo kalbėti ir pranešti apie pastebėtą priekabiavimą. Tačiau, kaip matėme, yra keletas būdų, kaip susidoroti su situacija.

Užduotis 2:



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

Peržiūrėkite vaizdo įrašą, kad sužinotumėte apie problemą ir atsakytumėte į toliau pateiktus klausimus:

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

- Kas praneša apie paralyžių??
-
-

- Kodėl vadovai labiau linkę priekabiauoti?
-
-

Prisiminkime: „Būkite aktyvus liudytojas, kad norėtumėte, kad kiti būtų už jus“. (Julia Shaw)

4.3. Tinkamas mąstymas ir elgesys kovojant su seksualiniu priekabiavimu darbe

Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje yra rimtas dalykas, kurio nereikėtų nuvertinti. Egzistuoja daugybė elgsenų, kurias galime pritaikyti norėdami tinkamai išspręsti problemą, suteikdami jai tinkamą svarbą. Pateikiame sąrašą elementų, kurie padės didinti informuotumą ir užkirsti kelią priekabiavimui.

- **Mokyti ir būti apmokyti:** labai svarbu mokyti VISUS darbuotojus apie tai, kas yra seksualinis priekabiavimas, koks elgesys yra priimtinas ir nepriimtinas darbo vietoje, ir aprūpinti juos įrankiais bei žiniomis, kurių reikia norint atpažinti ir ištaisyti elgesį, kuris gali būti suvokiamas kaip netinkamas. Jei žinome, su kuo susiduriame, nesunkiai išspręsimė problemą!
- **Nelaikykite seksualinio priekabiavimo tabu:** kartais žmonės bijo kalbėti apie seksą ir su seksu susijusias problemas: nebūk! Atminkite, kad gėdos kultūra yra pavojinga ir griauja labiausiai pažeidžiamų žmonių gyvenimus. Kuo daugiau kalbame, tuo daugiau žinome, lengviausia atpažinti netinkamą elgesį ir apie jį pranešti.
- **Skaitykite straipsnius** temomis ir klausykitės aukų: yra daugybė būdų, kaip mus informuoti: neapsiribokime tik vienu. Skaitykite straipsnius, klausykite podcast'ų, žiūrėkite interviu ir, svarbiausia, tikėkite aukomis.
- **Sukurkite teigiamą aplinką,** kurioje visi jaustųsi saugūs ir gerbiami: aplinka, kurioje dirbame, yra esminė seksualinio priekabiavimo prevencija. Jūs, kaip darbuotojas, turėtumėte jaustis saugūs, kad galėtumėte kalbėtis ir būti išklausyti. Turėtumėte jaustis gerbiami, palaikomi ir pasitikite.
- **Pranešimas: NIEKADA nebijokite kalbėti.** Pranešimas yra esminis žingsnis siekiant panaikinti seksualinį priekabiavimą. Net jei nesate tikri, ar matote / patiriate seksualinį



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

priekabiavimą, svarbu pasidalinti savo rūpesčiais. Galite klusti. Bet gal tu ne. Jūsų įsikišimas gali būti pirmasis žingsnis likvidavimo link.

Pažvelkime į šias lenteles, kuriose pateikiami kai kurie dažniausiai pasitaikantys stereotipai ir netinkamas mąstymas sprendžiant seksualinį priekabiavimą darbe:

MITAI	FAKTAI
Tai nėra seksualinis priekabiavimas, jei nėra prisilietimo	Seksualiniam priekabiavimui liesti nereikia. Vien žodžiai gali būti priekabiavimas
Tai nėra seksualinis priekabiavimas, jei vyras priekabiauja prie vyro arba jei moteris priekabiauja prie moters	Vyrai gali priekabauti prie vyrų, moterys gali priekabauti prie moterų, o moterys gali priekabauti prie vyrų
Jūsų vadovas turi būti persekiojamas, kad tai būtų neteisėta	Seksualinis bendradarbio priekabiavimas taip pat yra neteisėtas
Kad tai būtų neteisėta, jus turi persekioti kitas darbuotojas	Klientų, klientų ir trečiųjų šalių priekabiavimas taip pat gali būti neteisėtas
Komentariai, kurie nėra pagrįsti troškimu, nėra seksualinis priekabiavimas	Komentariai, pagrįsti lyčių stereotipais (lytinė tapatybė ar išraiška, seksualinė orientacija arba prielaidos apie tai, ką vyrai ar moterys gali arba turėtų daryti), taip pat gali būti priekabiavimas.
Komentariai ar veiksmai, kurie nėra skirti jums, nėra seksualinis priekabiavimas	Komentariai ar veiksmai, skirti kitiems, taip pat gali sukurti priešišką darbo aplinką

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

Seksualinio priekabiavimo tema dažnai sklando daugybė mitų. Kaip minėjome, visada labai svarbu informuoti save, nes jei esame informuoti, esame galingesni ir pasirengę įveikti problemą.

Labai svarbu atpažinti, ar toks elgesys yra mūsų darbo vietoje, ir nedelsiant apie tai pranešti.

PASITEISINIMAS	ATSAKYMAS
„Iš pradžių nesakei ne, taigi tai nėra seksualinis“	Net jei iš pradžių nesakėte „ne“, tai vis tiek gali būti



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

priekabiavimas“	seksualinis priekabiavimas
„Jų istorija pasikeitė, todėl jie nesako tiesos“	Traumos ir laikas gali paveikti atmintį; tai nereiškia, kad kažkas nesako tiesos
„Jei praneši apie priekabiautoją, sugadinsi jam/jai gyvenimą“	Tas, kuris seksualiai priekabiauja prie kitų, sugriovė savo gyvenimą. Pranešimas apie priekabiavimą padės sustabdyti priekabiavimą ateityje
„Štai tokie yra vyrai. Turėtumėte to tikėtis, jei dirbate šį darbą. Aš tai pakentėjau, todėl ji taip pat turėtų.“	Įstatymas sako, kad seksualinis priekabiavimas yra neteisėtas visose darbo vietose. Senamadiškos idėjos apie tai, „kaip vyrai“ to nekeičia

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

Kodėl svarbu atpažinti šį netinkamą elgesį? Nes niekada neturėtume nuvertinti problemos. Net ir abejojant visada geriausia pasikalbėti ir įvertinti situaciją kartu su atsakingu asmeniu.

Atkreipkite ypatingą dėmesį į tokius pasiteisinimus, kurie niekada neturėtų būti pagrįsti. Dar kartą prisiminkime, kad seksualinis priekabiavimas jokių būdų negali būti pateisinamas, nesvarbu, kokia priežastis, kokia situacija, ar su juo susiję žmonės. Jei priekabiautojas ar bet kuris liudytojas bando pateisinti tokį elgesį, atsiminkite šią lentelę, kad žinotumėte, kaip atsakyti.

Galiausiai, priminkime, kad bet kuris liudytojas, atpažįstantis seksualinį priekabiavimą, vyksta darbo vietoje, bet nusprendžia jį ignoruoti ir nepranešti, yra bendrininkas nutildant išgyvenusįjį.

Užduotis:

Pagalvokite apie šiuos aspektus ir užsirašykite atsakymus į klausimus:

- Ar savo darbo vietoje jaučiatės saugiai? Kodėl?

- Ar dalyvavote mokymuose šiuo klausimu?

- Ar manote, kad lentelėje pateikti mitai turi įtakos jūsų ar kitų gebėjimui kalbėti?

- Kodėl svarbu kalbėti?



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

Norėdami įvertinti savo žinias, užpildykite viktoriną TEISINGA arba NETEISINGA:

1. Geriausias „balsas“ susidoroti su priekabiautoju yra agresyvus.
 - a. Tiesa
 - b. Netiesa
2. Jei esu seksualinio priekabiavimo liudininkas, galiu atlikti svarbų vaidmenį sustabdydamas tokį elgesį.
 - a. Tiesa
 - b. Netiesa
3. Paprastai žmonės nepraneša apie pastebėtą priekabiavimą, nes nežino, kaip tai padaryti.
 - a. Tiesa
 - b. Netiesa
4. Apie seksualinį priekabiavimą galime kalbėti tik tada, kai yra fizinis prisilietimas.
 - a. Tiesa
 - b. Netiesa

Ištekliai gilesniam supratimui

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

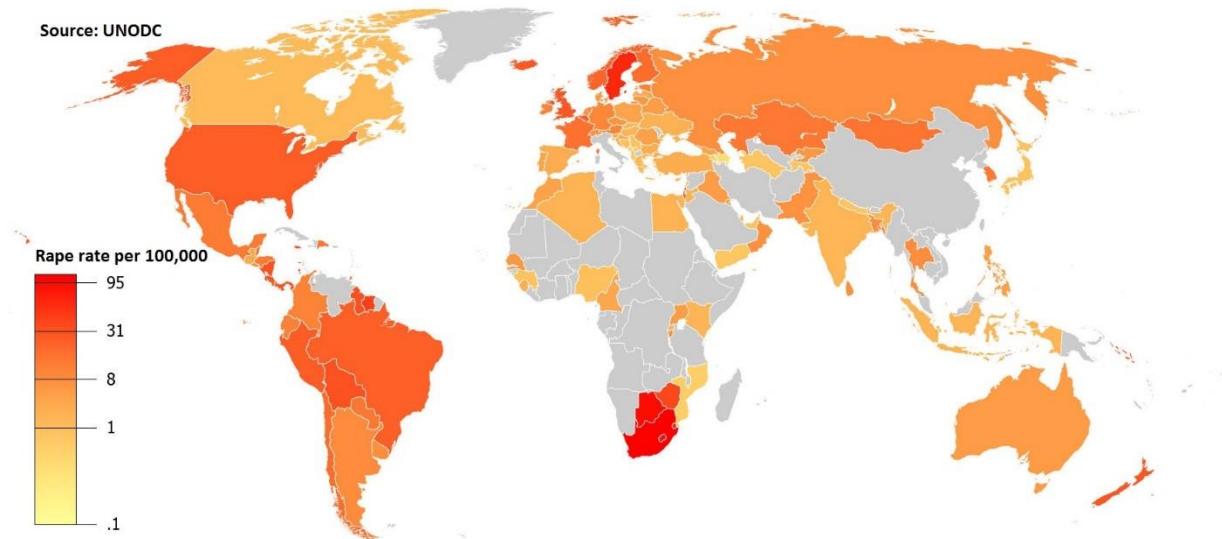
MODULIS 5: PAGALBA SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO ATVEJU

5.1. Suvokti, kad kažkas vyksta

5.1.1. MAN

Kad galėtumėte rasti pagalbą, turite suprasti, kad jums jos reikia. Turėtumėte sugebėti pastebėti, kad kažkas vyksta su jumis, ir jūs nusipelnėte pagalbos. Tačiau situacija yra sudėtinga, kai, nežinant ribų, veikiama visuomenėje, kurioje seksualinis priekabavimas siejamas su mitais ir kur egzistuoja vadinamoji „prievartavimų kultūra“: kultūra, normalizuojanti net seksualinius išpuolius, tokius kaip prievartavimas.

Išprievartavimo rodikliai (pranešta policijai) 100 000 gyventojų 2010–2012 m.:



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

Anot Vikipedijos: „Prievartavimų kultūra yra aplinka, tyrinėjama kelių sociologinių teorijų, kurioje prievartavimas yra paplitęs ir normalizuotas dėl visuomenės požiūrio į lytį ir seksualumą. Elgesys, dažniausiai siejamas su prievartavimo kultūra, apima aukų kaltinimą, apskretulio gėdinimą, seksualinį objektyvizavimą, prievartavimo sumenkinimą, plačiai paplitusio prievartavimo neigimą, atsisakymą pripažinti seksualinio smurto padarytą žalą arba tam tikrą šių dalykų derinį. Jis buvo naudojamas apibūdinti ir paaiškinti elgesį socialinėse grupėse, įskaitant prievartavimą kalėjime ir konfliktų zonose, kur karo prievartavimas naudojamas kaip psichologinis karas. Manoma, kad visos visuomenės yra prievartavimo kultūros. Tai siejama su išprievartavimo fantazija ir išprievartavimo pornografija.

Užduotis 1:

Perskaitykite aukščiau pateiktą apibrėžimą ir pažiūrėkite trumpą vaizdo įrašą, tada atsakykite į klausimus:



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

<https://www.youtube.com/watch?v=rAnuuU0yJTg>

- Kas suvokiama kaip prievartavimo kultūra?

- Kokie yra ryšiai su smurtu dėl lyties ir diskriminacijos, jūsų supratimu?

Užduotis 2:

- **Pagalvokite apie šį aspektą ir užrašykite savo atsakymą.**

Ką reiškia prievartavimo kultūra, kai pripažįstamas netinkamas elgesys, pavyzdžiui, seksualinis priekabiavimas?

Atsiliepimas:

Prievartavimo kultūra	Seksualinio priekabiavimo iššūkis
Prievartavimų ir seksualinės prievartos paplitimo neįvertinimas	Dar sunkiau pabrėžti priekabiavimo paplitimą
	Priekabiavimo kaip pasimatymų ar bandymų



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

	užmegzti santykius normalizavimas
	Nekenksmingas ir juokingas elgesys
Antrinė viktimizacija	Būtinybė išspręsti situaciją tenka aukai/išgyvenimui, kuris yra atsakingas pasakyti „ne“.
	Savigynos normalizavimas, net agresyviu būdu (agresyvumas kažkaip reikalingas norint apsaugoti savo ribas): gerai trenkti agresoriams į veidą, kai reikia nutraukti priekabiavimą
Smurto dėl lyties (GBV) požymių ištrynimasis	Norėdami sleisti informuotumą apie GBV požymius – kiekvienas turi sugebėti aptikti peržengiantis asmenines ribas ir būti atsakingas už jautrų elgesį.

Užduotis 3:

- Pagalvokite apie poveikį asmenims. Kas turi įtakos ataskaitoms, nei?

Esant tokioms aplinkybėms, dar sunkiau pranešti apie veiksmus (ir ieškoti pagalbos tais atvejais), kurie nesiekia išžaginimo, o yra „tik“ susiję su seksualiniu priekabiavimu. Suprasti, kas vyksta, ir reaguoti į tai taip pat reiškia galimybę susitapatinti su išgyvenimo ar aukos vaidmeniu..

5.1.2. MANO KOLEGAI

Labai svarbus ir kartais itin svarbus yra aplinkinių, kurie mato situaciją ir gali padėti stovėdami šalia aukos, vaidmuo. Visi turėtume būti jautrūs smurto dėl lyties požymiams. Taip pat turėtume išmokyti, ką daryti tokiose situacijose. Sunku tiksliai ir ramiai reaguoti, kai mus spaudžia situacija.

Jei esate pašalinis, situacija gali būti lengvesnė. Galime ateiti tik su pasiūlymais: supratimo pasiūlymais, pasiūlymu įsikišti į situaciją, pasiūlyti pagalbą praktiškai (oficialiai pateikti



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

skundą). Tačiau tai taip pat gali paskatinti nepastebėti situacijos ir pasikliauti „kitais“ – tai reiškia nebūti pasyviu ar nežinoti, kas vyksta.

Užduotis 4:

Pagalvokite apie galimus pašalinius asmenis. Kas jie? Kokie galėtų būti jų santykiai su auka/išgyvenusiuoju? Parašyk atsakymus.

Užduotis 5:

Pažiūrėkite vaizdo įrašą „Tai priekabiavimas“ ir atsakykite į šiuos klausimus:

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

- Ar šiuo atveju yra seksualinis priekabiavimas?

- Kur matote peržengiant ribas?

- Kur matote erdvę pasakyti NE?

5.2. Greitas atsakymas

Užduotis 6:



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

Pažiūrėkite žemiau esantį vaizdo įrašą, pagalvokite apie tinkamą momentą, kad būtų galima nedelsiant atsakyti, atsakykite į klausimus ir užsirašykite atsakymus:

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

- Ar radote tinkamą momentą?

- Kada tai buvo? Ir kodėl?

Asmeniniu lygmeniu (kaip pašalinis stebėtojas arba kaip auka / išgyvenimas) gali būti du būdai padėti:

- **Tiesioginis įsikišimas** į situaciją, kai ji vyksta: išreiškimas, kad situacija/elgesys nėra sveikintinas ir suvokiamas kaip įžeidžiantis/seksoalinis priekabiavimas.
- **Uždelstas įsikišimas** – kartais nutinka taip, kad nesugebate reaguoti į situaciją nurodytu laiku (tai gali atsitikti). Tačiau vėliau vėl viską apgalvoji ir ieškai tinkamos reakcijos ar įsikišimo.

Kaip stebėtojai, malonu, kad vėliau jiems kyla abejonių dėl aukos / išgyvenimo situacijos. Pasiūlykite supratimą ir galėsite išreikšti, kad jūsų požiūriu tai buvo labai nemaloni situacija, susijusi su seksualiniu priekabiavimu. Tegul auka atsisako jūsų interpretacijos – taip pat būkite pasiruošę plačiau išdėstyti temą (ieškoti konkrečių veiksmų, įsikišimo, pagalbos).

Kaip auka/išgyvenimas, galima viską permąstyti. Galite pasikalbėti su patikimu asmeniu apie situaciją. Konsultavimas ir neformalus pokalbis gali nurodyti, kokios pagalbos ieškote.

Apskritai galima išskirti du pagalbos būdus iš institucinio lygmens:

- **Prevenčinis požiūris:** sąlygų ir aplinkybių kūrimas užkirsti kelią pačiai situacijai. Pagrindinis dėmesys skiriamas išsilavinimo lygmeniui – koncentruotis ne į auką (ko nedaryti), o į smurtautoją – ko vengti daryti. Kalbant apie prevencines priemones, darbdaviai taiko politiką ir elgesio kodeksus. Paprastai jos yra įtrauktos į Etikos kodeksą, kur darbdavys nurodo savo darbuotojų sąveikos ir teisingo elgesio vertybes.
 - **Reaktyvus požiūris:** įsikišti į situaciją ir pagalbos proceso palengvinimas. Įskaitant konsultacijas, psichologinę pagalbą išgyvenant/aukai, darbą su agresoriumi arba adekvačią reakciją į jo veiksmus (atleidimą, perspėjimą ir pan.)

5.3. Teisinė sistema

ES šalyse teisė būti apsaugotam nuo seksualinio priekabiavimo kyla iš antidiskriminacinių įstatymų. Paprastai neigiamo poveikio, pavyzdžiui, priekabiavimo, prevencija taip pat yra įtraukta į atitinkamų šalių Darbo įstatymą. Todėl nuo tų veikų nukentėjusiems/išgyvenusiems asmenims galioja teisinė nuostata, kuri turėtų padėti išspręsti jų bylą.



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

Užduotis 7:



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

- **Peržiūrėkite savo šalies teisinę sistemą ir atsakykite į klausimą**

Kaip į jį įtraukta seksualinio priekabiavimo prevencija?

Čekijoje žiūrėkite:

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

Lietuvoje:

- Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas:

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

- Darbo kodeksas:

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

Vokietijoje:

- Skyrius 2 (1 lit. 1 - 4) of the General Equal Treatment Act from 2006 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
- Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje Vokietijoje:
- <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/germany>

Vokietijos baudžiamasis kodeksas (Strafgesetzbuch / StGB) regulates offences against sexual self-determination in chapter 13:

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

Italijoje:

- Disposizioni per il contrasto delle molestie sessuali, con particolare riferimento all'ambiente di lavoro:

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



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

- Įstatymas, reglamentuojantis lygias galimybes darbo vietoje:

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

Rumunijoje:

- Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas:

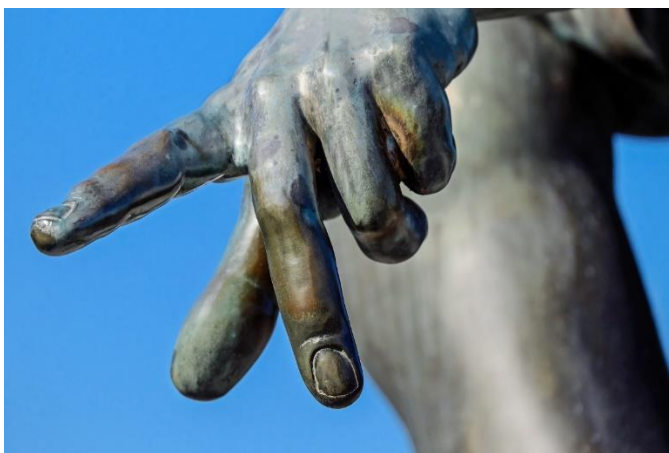
https://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.http_act_text?idt=61862

- Darbo kodeksas, skyrius 2:

https://www.codulmuncii.ro/titulul_1/capitolul_2/art_5_1.html

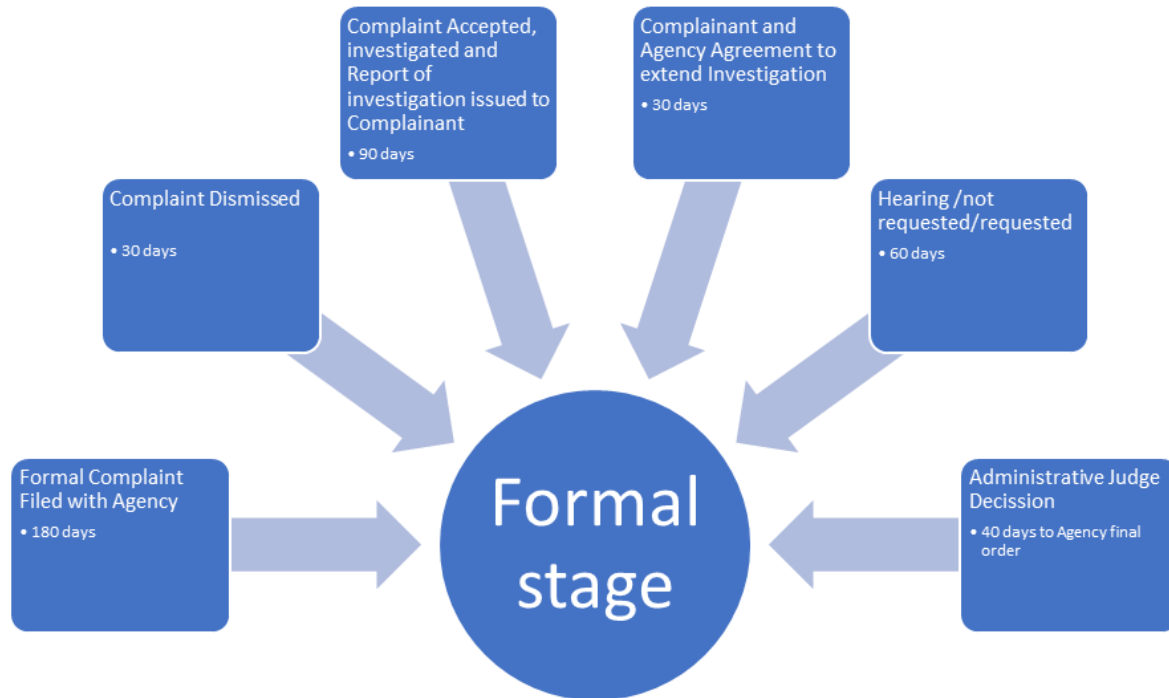
Tačiau tos nuostatos kartais būna bedantės, nes jų įgyvendinimui kasdieniame gyvenime trūksta metodikos ar sisteminio požiūrio. Atsakomybė paprastai tenka aukščiausio lygio vadovybei, bendradarbiaujant su Žmogiškųjų išteklių skyriumi. Kartais prie darbdavio yra specialių organų, tokių kaip etikos komitetai, lyčių klausimai arba lyčių ir įvairovės skyriai. Jie galėtų suteikti tinkamą pagalbą ir nustatyti skundų sprendimo metodiką.

Labai naudinga turėti Etikos kodeksą su GBV (smurto dėl lyties) apibrėžimu ir kovos su juo procesu. Taip pat rekomenduojame turėti kokį nors anoniminių būdą pranešti apie netinkamą elgesį darbo vietoje, pvz., platformą Face up (<https://www.faceup.com/en>).



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

Svarbu, kad visos šios nuostatos būtų aprašytos lengvai, suprantamai ir po ranka, kad bet kuris darbuotojas galėtų jas suprasti ir jų laikytis, kai tik atsirastų tokia situacija.



Adaptuota pagal <http://informedfed.com/articles/eeo-process-chart/>

Užduotis 8:

Peržiūrėkite grafinę procedūrų apžvalgą, kuri taip pat gali būti labai naudinga, ir atsakykite į šiuos klausimus:

- Ar supratote, kaip procesas turėtų būti palengvintas?

• Kaip ją būtų galima patobulinti? (Užsirašykite sakinį)

5.4. PRIEŽIŪRA IR KITI ŽINGSNIAI

Kartais labai sunku susidoroti su tokia sunkia situacija. Nesvarbu, ar esate aukos/išgyvenusio asmens, pašalinio ar kito asmens, kuris buvo informuotas apie situaciją (antrinis pašalinis stebėtojas), pozicijoje. Jūsų emocijos yra teisėtos.



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

Užduotis 9:

Pagalvokite apie skirtumą tarp individualaus lygio priežiūros ir sistemingo lygio priežiūros (atsakymo). Žiūrėkite toliau pateiktą grafiką ir užrašykite savo atsakymą: iš ko jie turėtų būti sudaryti? Pridėkite daugiau idėjų.

INDIVIDUALUS ATSAKYMAS ir individualūs įveikos mechanizmai

Teisė atsisakyti pagalbos
Teisė nesikišti
Teisė prašyti pagalbos ir pakeisti situaciją

SISTEMINIS ATSAKYMAS

Pareiga kištis
Atsakomybė sukurti gerovę visiems darbo vietoje
Sukurkite priemonių rinkinius / politiką, kad išvengtumėte neigiamo elgesio darbo vietoje
Apmokymai personalui – vadovai, atsakingi

INDIVIDUALI PAGALBA

- Galite pasisemti įkvėpimo iš šių pasiūlymų, kai susiduriate su tema individualiu lygmeniu:
- Raskite žmogų, kuriuo pasitikite ir kuriuo galite pasitikėti.
- Pasitarkite su jais dėl situacijos, suraskite atramą.
- Paklauskite savęs, kas jums geriausia – ko norite šiandien, rytoj, poryt? Koks yra idealus sprendimas jums – individualiai, jūsų situacijoje (kas padeda vienam, nebūtina padėti kitiems).
- Nustatykite savo būdą, kaip pasiekti idealų sprendimą (jūs, padedamas draugų ar patikimo asmens, organizacinės ir darbdavių paramos).



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

- Jei nuspręsite ieškoti sprendimų, dokumentuokite seksualinio priekabiavimo incidentus, pateikdami kuo daugiau informacijos. Paprašykite savo agresorių sustoti ir būti tvirtiems, kai nustatote šias ribas, nors iš pradžių jums gali būti nelengva.
- Taip pat praneškite apie seksualinio priekabiavimo incidentus savo vadovui, vadovui ar vadovui arba asmeniui, kuris siūlo jums pagalbą, jei nuspręsite imtis šio sprendimo. Jei dirbate įmonėje, galite kreiptis ir į žmogiškųjų išteklių skyrių.
- Paklauskite apie vykstančius veiksmus, kurių gali būti imtasi iš jų pareigų. Prašykite dalyvauti priimant sprendimus ir kad nebus imtasi jokių veiksmų, kai apie juos būsite informuotas iš pradžių.
- Pagalvokite apie savo būsimus veiksmus: ar norite, kad jie saugotų jūsų vardą ir vestų bylą anonimiškai? Ar esate pasirengęs atsistoti ir pateikti bylą neanonimiškai? Raskite savo kelią.
- Paklauskite apie pažangą ir būsimus veiksmus, kurių imtasi ataskaitų teikimo sistemoje. Sužinokite apie dalis, kuriose galite jaustis nepatogiai. Atlikite veiksmus, kad padidintumėte savo komfortą. Pirmiausia pagalvok apie tave!
- Taip pat galite gauti profesionalios pagalbos ar paramos.

VIDINĖ PAGALBA – PARAMA IŠ PERSONALO SKYRIAUS

Daugelis visuomeninių organizacijų Vokietijoje turi savo personalo tarybas. Ši taryba sprendžia, ar reikalingi darbuotojai, ar darbo sąlygos atitinka darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir kitus svarbius darbdavio ir darbuotojo santykiams reguliuoti klausimus.

Vokietijoje daugelis darbdavių turi etikos komitetus, kurie gali apsvarstyti, ar darbdavys ar kolegos tinkamai elgėsi kito kolegos atžvilgiu.

Panaši situacija yra ir Čekijoje. Etikos komitetai yra daugiausia, kai kalbama apie švietimo ir tyrimų srities darbdavius. Etikos komitetas taip pat galėtų būti sprendimo institucija. Daugelyje Čekijos Respublikoje organizacijų ir (arba) darbdavių yra profesinių sąjungų, kurios gali atlikti pagalbinį vaidmenį nagrinėjant skundus. Žmogiškųjų išteklių ir TOP vadovybė neabejotinai yra atsakinga, kad situacija būtų išspręsta ir imtasi priemonių užkirsti kelią/sustabdyti/išspręsti situaciją.

IŠORINĖ PAGALBA

Daugelyje šalių taip pat yra organizacijų, kurios gali jums padėti ir suteikti informacijos bei teisinių patarimų diskriminacijos dėl lyties atvejais, taigi ir seksualinio priekabiavimo atvejais. Be to, jei dirbate įmonėje, daugumoje šalių yra institucijų, kurios užsiima darbo inspekcija ir apsauga, taip pat tiria diskriminacijos atvejus (ombudsmenas/ombudsmenas nacionaliniu lygmeniu arba organizacijos viduje).



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

- Rumunijoje yra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării – Nacionalinė kovos su diskriminacija taryba). Yra žaliųjų pagalbos linija +40 800 500 333, kurią teikia Agentia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați – Nacionalinė moterų ir vyrų lygių galimybių agentūra).
- 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 – 1522. Štai svetainė <https://www.1522.eu/>. Jei buvote persekiojamas darbo vietoje, jūs nusprendžiate (kartu su policijos institucijoms) pateikti skundą vadinamajai „Ispettorato Nazionale del Lavoro“, institucijai, kurios tikslas yra reguliuoti priežiūrą šioje srityje. sveikatos ir saugos apsauga darbo vietoje. Jei prie jūsų priekabiavo, galite užpildyti formą (<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/INL-31-Modulo-richiesta-di-intervento-ispettivo.pdf>) ir paprašyti už įsikišimą.
- Lietuvoje pasidomėkite įstatymais, kuriais vadovaujatės.
- Čekijoje šios organizacijos yra, pavyzdžiui, Rosa, Bílý kruh bezpečí, Konsent arba Linka Bezpečí (jei esate studentas, jos padeda iki 26 metų amžiaus). Lyčių studijos o.p.s. veikia konsultacijų centras, kuriame galite paprašyti pagalbos (žr. <https://rovnoprilezitosti.cz>).

Patartina, kad nacionalines išorės pagalbos linijas darbdavys nurodytų ir savo vidinėje medžiagoje, kad visi žinotų apie jų prieinamumą, nes gali būti sunku tiesiogiai susisiekti su įmonės personalo skyriumi, o kartais pravartu pasikonsultuoti su koku nors asmeniu. arba autoritetas, neturintis jokių ryšių su jūsų darbdaviu.

Norėdami įvertinti savo žinias, užpildykite viktoriną TIESA arba NETIESA:

1. Iš išgyvenusio/aukos pozicijos reikalingas tik tiesioginis įsikišimas, o ne atidėtas įsikišimas.
 - a. Tiesa
 - b. Netiesa
2. Pageidautina, kad etikos kodeksas ir elgesio kodeksas apimtų smurto dėl lyties temą.
 - a. Tiesa
 - b. Netiesa
3. Už vėlesnę priežiūrą asmens lygmeniu atsako tik asmenys.
 - a. Tiesa
 - b. Netiesa
4. Kreiptis vidinės pagalbos į HR yra privaloma.
 - a. Tiesa
 - b. Netiesa

Ištekliai gilesniam supratimui:

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