



Moteryų įgalinimas kovai su seksistiniu priekabiavimu viešosiose erdvėse. Projekto Nr. 2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398



Co-funded by
the European Union



PRIEKABIAVIMAS DARBO VIETOJE



Center for Social
Innovation



Susipažinkime!



Viktorija Janilionytė
Projektų vadovė

V€RSLI
MAMA



<https://www.facebook.com/verslimama>



<https://www.verslimama.lt/>



portalasverslimama@gmail.com



Turinys

01 Susipažinimas su
priekabiavimu darbo
vietoje

02 Seksualinio
priekabiavimo poveikis

03 Kaip išvengti (seksualinio)
priekabiavimo darbo vietoje
būnant vadovu

04 Pagarbi darbo vieta:
5D pašalinių asmenų
įsikišimas





“

"Jei matote, kad priekabiavimas vyksta, kalbėkite. Būti priekabiuojamam yra baisu; jei aplinkiniai apsimeta, kad nepastebi, tai yra dar blogiau."


Celeste Of -





Ivadas

Priekabiavimas darbo vietoje apibrėžiamas kaip „įžeidžiantis komentaras arba elgesys prieš darbuotoją darbo vietoje, kuris yra žinomas arba pagrįstai turėtų būti žinomas kaip nepageidaujamas“, ir apima seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.



01

Kas yra
priekabiavimas
darbo vietoje?



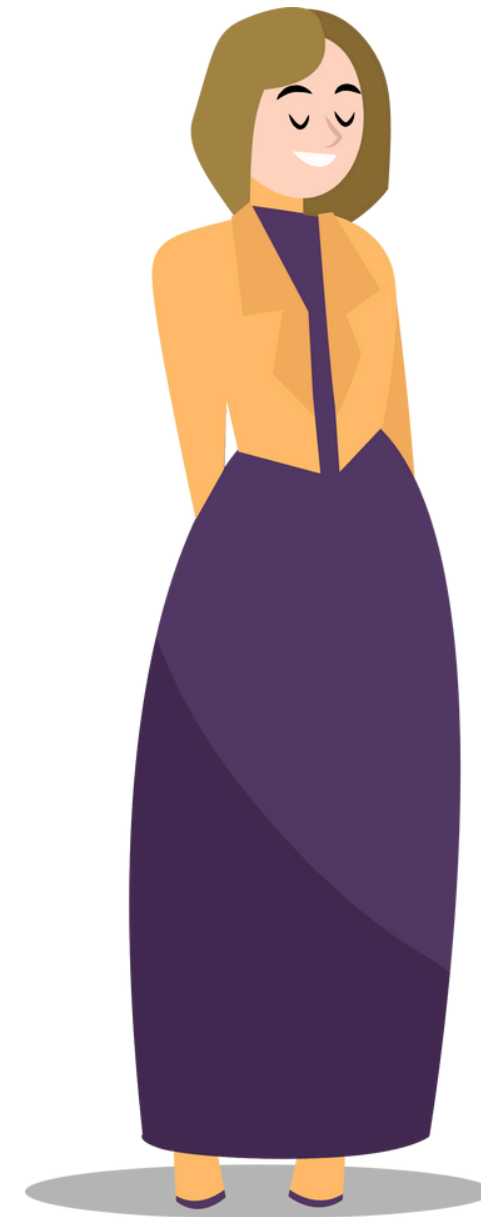
Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje



Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje yra nepageidaujamas seksualinis elgesys, seksualinės paslaugos prašymai ir kitoks žodinis ar fizinis seksualinio pobūdžio elgesys. Tai gali sukurti prieššką darbo aplinką aukai ir yra neteisėta pagal darbo kodeksą ir Lietuvos įstatymus.

Seksualinis priekabiavimas gali būti taikomas bet kuriai demografinei grupei, nepaisant amžiaus, rasės, lyties, lyties, seksualinės orientacijos, socialinės ir ekonominės padėties ar pramonės. Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje tipai:

- ▲ **Priešška darbo aplinka seksualinis priekabiavimas**
- ▲ „Quid pro quo“ seksualinis priekabiavimas



Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje tipai



1. Seksualinis priekabiavimas priešiškoje darbo aplinkoje:

2. nepageidaujami seksualiai dviprasmiški ar žeminantys komentarai, pasikartojantys ir nepageidaujami pasimatymų prašymai, įžeidžiantys gestai, įžeidžiantys prisilietimai, juokeliai ar išdaigos, bauginantis elgesys ar pornografinė medžiaga. Toks elgesys nukreiptas į lyties statusą (esate moteris, vyras arba translytis).

3. jei darbdavys sudaro mažiau palankias įdarbinimo sąlygas nei skirtingos lyties bendradarbiams vien dėl lyties statuso. Tai gali apimti diskriminacines įdarbinimo procedūras, valandas, darbo užmokestį, paaukštinimą, darbo grafikus, darbo užduotis, atostogų ar nedarbingumo išmokas, darbo įvertinimą, drausmę ir atleidimą.

2. „Quid pro quo“ seksualinis priekabiavimas:

atsitinka, kai vadovas prašo ar reikalauja seksualinio kontakto mainais į darbo išmokas ar paaukštinimą.



54% - 81%

**moterų teigia patiriančios tam tikrą seksualinį
priekabiavimą darbo vietoje**

Šaltinis: [https://pasternaklaw.com/sexual-harassment-in-the-workplace-statistics/#:~:text=In%20fact%2C%20between%2054%25%20and,%25\)%20than%20women%20\(13%25\).](https://pasternaklaw.com/sexual-harassment-in-the-workplace-statistics/#:~:text=In%20fact%2C%20between%2054%25%20and,%25)%20than%20women%20(13%25).)

Priekabiavimo darbo vietoje statistika



Darbininkai



Priekabiaujami aukos nusprendžia nepateikti oficialių kaltinimų

Ataskaitos



Iš 310 pranešimų apie seksualinį priekabiavimą tik 50 buvo areštuoti

Moterys



Moterys pranešė patyrusios seksualinį priekabiavimą darbo vietoje

Atpildas



Išsikalbėjusios ar pareiškusios pretenziją aukos patiria kerštą



Priekabiavimo darbo vietoje statistika

Neįgalieji



7x

Protinę negalią turintys žmonės 7 kartus dažniau patiria seksualinę prievartą

Translytis



47 %

Transseksualūs asmenys patiria seksualinę prievartą

Biseksualios moterys



46 %

Biseksualios moterys yra patyrusios seksualinį priekabiavimą darbo vietoje

Trauma



31 %

Asmenims, tapusiems išprievartavimo aukomis, išsivysto potrauminio streso sutrikimas (PTSD)





02 Seksualinio priekabiavimo poveikis



EMOCINIS Seksualinio priekabiavimo poveikis



Seksualinis priekabiavimas sukelia neigiamų pasekmių ir kenkia ne tik taikiniui, bet ir pašaliniams asmenims, kurie mato tokį elgesį. Stebėtojas – žmogus, kuris stovi šalia ir stebi tai, kas vyksta, bet tame nedalyvauja.

Aukos

- ▲ **Emocinė kančia:** seksualinis priekabiavimas gali sukelti daugybę emocinių problemų, įskaitant nerimą, depresiją, potrauminio streso sutrikimą (PTSD), gėdos jausmą, pažeminimą ir pyktį.
- ▲ **Fizinė sveikata:** priekabiavimo stresas gali pasireikšti tokiais fiziniais simptomais kaip galvos, skrandžio skausmais, miego sutrikimais ir apetito pokyčiai.
- ▲ **Sumažėjusi savigarba:** aukos gali sumažėti pasitikėjimas savimi ir suabejoti savo sugebėjimais.
- ▲ **Darbo našumas:** dėl priešiškos darbo aplinkos gali būti sunku susikaupti, būti produktyviam ir laikytis terminų. Tai gali sukelti pravaikštas ir trukdyti siekti karjeros.
- ▲ **Socialinis pasitraukimas:** aukos gali pasitraukti iš socialinės veiklos ir santykių dėl izoliacijos jausmo ir nuosprendžio baimės.

Pašaliniai

- ▲ **Bejėgiškumo jausmas:** matydami seksualinį priekabiavimą, pašaliniai asmenys gali jaustis bejėgiai ir nežinoti, kaip įsikišti ar padėti aukai.
- ▲ **Baimė dėl keršto:** pašaliniai asmenys gali bijoti nusikaltėlio ar net įmonės keršto, jei praneš apie priekabiavimą.
- ▲ **Moralinė kančia:** priekabiavimo liudininkas gali sukelti moralinio dviprasmiškumo ir kančios jausmą, ypač jei pašalinis asmuo nesikiša.
- ▲ **Sumažėjęs pasitenkinimas darbu:** bendra darbo aplinka gali tapti nepatogi ir įtempta, todėl gali sumažėti pasitenkinimas darbu. Poveikio sunkumas gali skirtis priklausomai nuo priekabiavimo pobūdžio ir dažnumo, paramos aukai sistemos ir darbo vietos kultūros.



TEISINĖS Seksualinio priekabiavimo pasekmės



Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje gali turėti rimtų teisinių pasekmių tiek priekabiatojui, tiek darbdaviui. Štai galimos pasekmės:

Darbdaviai

- ▲ **Finansinė kompensacija:** darbdavys gali būti atsakingas už finansinę kompensaciją aukai, įskaitant prarastą atlyginimą, medicininės sąskaitas, skausmą ir kančias.
- ▲ **Baudos:** reguliavimo agentūros gali skirti baudas už antidiskriminacinių įstatymų pažeidimus.
- ▲ **Sugadinta reputacija:** ieškinys dėl seksualinio priekabiavimo gali pakenkti įmonės reputacijai ir apsunkinti kvalifikuotų darbuotojų pritraukimą ir išlaikymą.
- ▲ **Padidėjusios išlaidos:** teisiniai mokesčiai, atsiskaitymai ir galima apyvarta dėl priešiškos aplinkos gali brangiai kainuoti.
- ▲ **Vyriausybės veiksmai:** Lygių užimtumo galimybių komisija (EEOC) gali ištirti pareiškimus dėl seksualinio priekabiavimo ir gali reikalauti, kad darbdavys imtųsi veiksmų, kad būtų užkirstas kelias priekabiavimui ateityje, pavyzdžiui, surengtų mokymus prieš priekabiavimą.

Persekiojami darbuotojai

- ▲ **Ieškinys:** darbuotojai, prie kurių seksualiai priekabiuojama, gali pateikti ieškinį savo darbdaviui pagal 1964 m. Civilinių teisių įstatymo VII antraštinę dalį, draudžiančią diskriminaciją dėl lyties. Tai gali sukelti finansinę kompensaciją už emocinius išgyvenimus, prarastą atlyginimą ir sunkiais atvejais baudžiamąją žalą.
- ▲ **Saugesnė darbo aplinka:** pranešdamas apie priekabiavimą darbuotojas gali padėti užtikrinti saugesnę darbo aplinką sau ir kitiems.
- ▲ **Valstijų įstatymai:** daugelis valstijų turi savo įstatymus prieš seksualinį priekabiavimą, kurie gali suteikti papildomos apsaugos darbuotojams.

SVARBU! Pasekmių sunkumas priklausys nuo bylos faktų, pvz., nuo to, ar priekabiavimas buvo vienas įvykis, ar elgesio modelis, ir nuo to, ar darbdavys ėmėsi veiksmų, kad pašalintų priekabiavimą, kai apie tai sužinojo.

03

Kaip užkirsti kelią
(seksualiniam)
priekabiavimui
darbo vietoje
būnant vadovu



Ką daryti ir ko negalima kovoiant su priekabiavimu darbo vietoje

Daryk

- ▲ **Aiški politika:** savo veiklos vadove nurodykite aiškią kovos su priekabiavimu politiką, apibrėžiančią patyčias ir priekabiavimą.
- ▲ **Pareigos:** apibūdinkite darbdavio ir darbuotojo pareigas, susijusias su priekabiavimu.
- ▲ **Skundų pateikimo procesas:** išsamiai apibūdinkite neoficialią ir oficialią skundų pateikimo tvarką.
- ▲ **Komunikacija:** aiškiai perduokite politiką visiems darbuotojams ir padarykite ją lengvai prieinamą.
- ▲ **Reguliaris peržiūros:** dažnai peržiūrėkite ir atnaujinkite politiką, kad įsitikintumėte, jog jos laikomasi.
- ▲ **Apmokykite lyderius:** mokykite vadovus ir komandų vadovus, kad jie suprastų ir vykdytų politiką.



Nedaryk

- ▲ **Nebūkite pasyvūs:** nesėdėkite ir nieko nedarykite, kai iškyla susirūpinimas.
- ▲ **Vykdykite visą procesą:** neatsitraukite, kol problema nebus iškelta oficialiai arba raštu.
- ▲ **Naudokite sparčiuosius klavišus:** nagrinėdami iškilusias problemas ar oficialius skundus, būtinai vykdykite visą procesą.

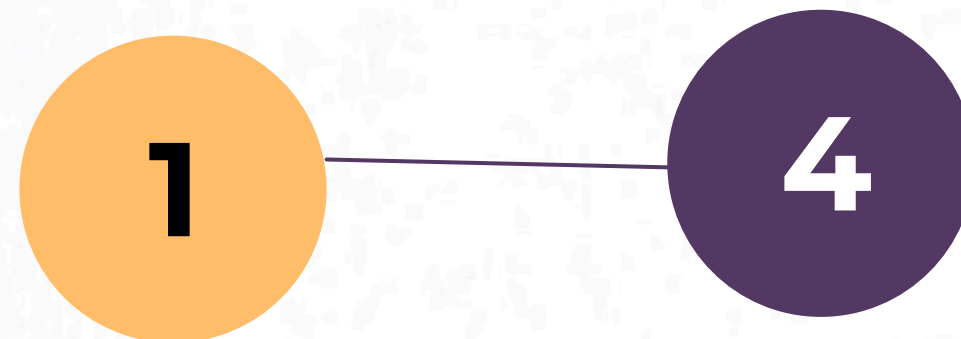


Veiksmai, kaip susidoroti su priekabiavim darbo vietoje būnant vadovu:



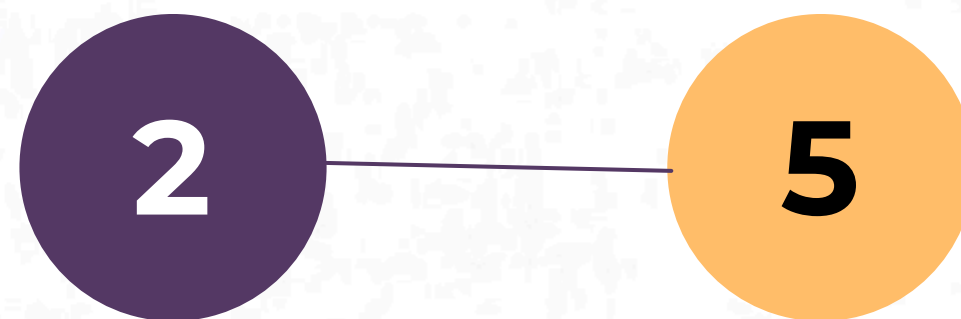
Imkitės konfidencialių veiksmų

sukurti saugią aplinką skundą pateikusiam darbuotojui



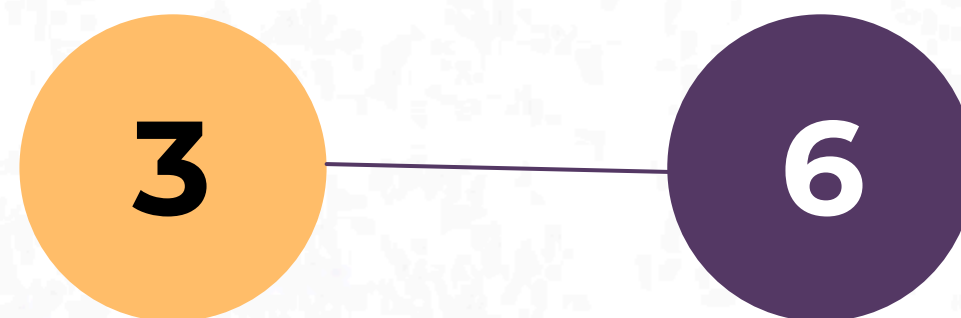
Klausykite ir tikėkite

atidžiai klausykite ir reikškite empatiją, tikėkite jų pasakojimais ir venkite



Surinkite informaciją

Užduokite paaiškinančių klausimų, kad suprastumėte priekabiavimo pobūdį ir dažnumą. Užsirašykite išsamias pastabas, įskaitant datas, laiką ir pan.



Peržiūrėkite įmonės politiką:

Susipažinkite su savo įmonės kovos su priekabiavimu politika ir ataskaitų teikimo procedūromis.

Praneškite apie įvykį:

Laikykitės įmonės nustatytų pranešimų apie priekabiavimo procedūrų. Tai gali būti HR arba paskirtas atitiktis pareigūnas.

Pagalba ir tolesni veiksmai:

Pasiūlykite aukai paramą ir išteklius po įvykio. Atlikite tolesnius veiksmus, kad užtikrintumėte, jog priekabiavimas baigėsi ir auka jaustųsi saugi



04

Pirmyn!!

Merginos!!



**Pagarbi darbo vieta:
5D pašalinių asmenų
įsikišimas**



5D pašalinių asmenų įsikišimas

Svarbiausia imtis kokių nors veiksmų. 5D of Bystander Intervention suteikia pagrindą kiekvienam, kuris gali veikti, kai mato seksualinį priekabiavimą.



5D modelis stebėtojo intervencijai



1 – Tiesioginė intervencija

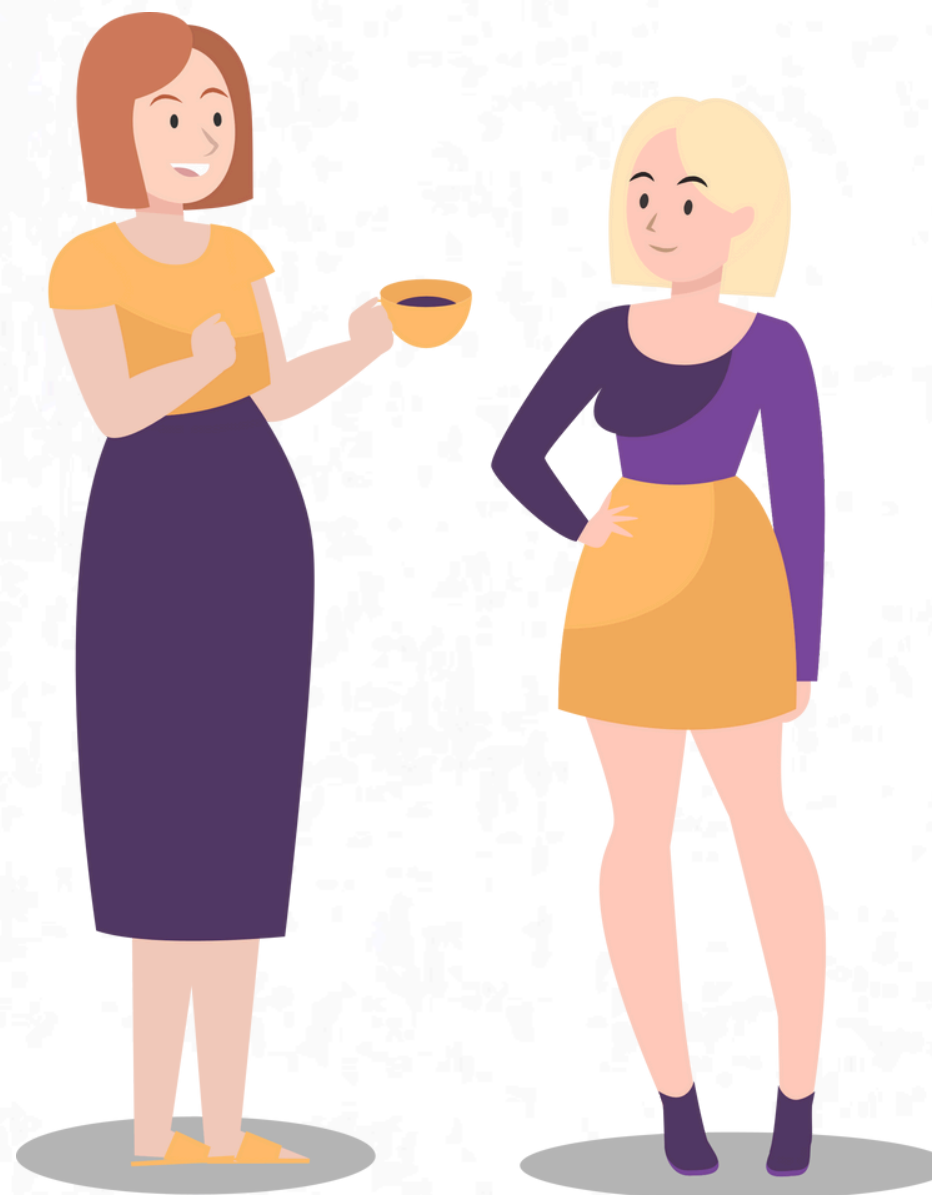
Pavyzdys: matote, kaip kolega netinkamai komentuoja kitam bendradarbiui. Galite tiesiogiai susidurti su nusikaltėliu sakydami: „Tie komentarai buvo įžeidžiantys. Nustokite“.

Ištekliai: praktikuoti ryžtingo bendravimo įgūdžius. Yra daug internetinių išteklių ir bendravimo seminarų.

2 – Atitraukite dėmesį

Pavyzdys: matote, kad kažkas nepatogiai arti seka bendradarbių. Galite atitraukti kaltininko dėmesį užduodami jam klausimą arba nutraukdami situaciją: „Ei, man reikia pagalbos dėl šio pranešimo. Ar galite man padėti?“

Ištekliai: mąstykite kūrybiškai ir prieš tai praktikuokite kurdami nukreipimus. Vaidmenų pratimai gali būti naudingi.



3 – Deleguokite

Pavyzdys: matote, kaip vadovas priekabiauja prie pavaldinio, bet nesijaučiate patogus tiesiogiai įsikišti. Galite perduoti atsakomybę pranešdami apie incidentą HR arba patikimam vadovui.

Ištekliai: susipažinkite su savo įmonės pranešimo apie seksualinį priekabiavimą procedūromis ir HR arba atitinkamo pagalbinio personalo kontaktine informacija.

4 - Atidėkite

Pavyzdys: išgirdote priekabaujantį balso pašto pranešimą, paliktą bendradarbiui. Šiuo metu negalite įsikišti, bet galite atidėti poveikį, pranešdami savo bendradarbiui ir pasiūlydami pagalbą.

Ištekliai: skatinti atvirą kolegų bendravimą. Praneškite jiems, kad esate saugus asmuo, su kuriuo galite pasikalbėti, jei jie patiria priekabiavimą.

5D modelis stebėtojo intervencijai

5 – Dokumentuokite

Pavyzdys: matote viešą seksualinio priekabiavimo incidentą, pvz., netinkamus gestus ar prisilietimą. Jei tai saugu, galite dokumentuoti elgesį užsirašydami pastabas arba diskretiškai įrašydami incidentą (atsižvelgiant į vietinius įstatymus).

Ištekliai: žinokite savo vietinius įstatymus dėl pokalbių įrašymo arba nuotraukų/vaizdo įrašų be sutikimo. Šią informaciją galite rasti internete arba susisiekę su vietine teisinės pagalbos organizacija.



Prieš įsitraukdami išbandykite ABC metodą

Įvertinkite saugumą: jei matote, kad kažkas turi bėdą, paklauskite savęs, ar galite kaip nors saugiai padėti. Atminkite, kad jūsų asmeninis saugumas yra prioritetas – niekada nekelkite sau pavojaus.

Būkite grupėje: saugiau raginti elgesį arba kištis į grupę. Jei tai nėra išeitis, praneškite apie tai kitiems, kurie gali veikti.

Rūpinkitės auka. Pasikalbėkite su žmogumi, kuriam, jūsų nuomone, gali prireikti pagalbos. Paklauskite jų, ar viskas gerai



Vaidmenų žaidimo scenarijai, skirti praktikuoti pašalinių asmenų įsikišimo metodus

Praktikuodami šiuos vaidmenų žaidimo scenarijus, jūs ir jūsų kolegos gali lengviau ir labiau pasitikėti įsikišdami, kai matysite seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.

1 VAIDMENŲ ŽAIDIMO SCENARIJUS: Netinkami anekdotai

Veikėjai: Jūs, Sara (priekabiavimo taikinys), Markas (kaltininkas)

Aplinka: Pertraukos kambarys biure

Scena: Sara sėdi viena prie stalo ir valgo pietus. Markas įeina ir atsisėda priešais ją.

Markas: Ei, Sara, graži apranga! Šiandien atrodo ypač karšta.

(Sara atrodo nepatogiai ir vengia akių kontakto)

Markas (tęsinys): Nagi, nusišypsok Tiesiog draugiškai pastebėjau.

INSTRUKCIJOS:

Praktikuokite tiesioginį požiūrį: kaip pašalinis asmuo, tiesiogiai susidurkite su Marko elgesiu.

Pavyzdys: "Markai, tie komentarai yra netinkami. Sarai nereikia jų girdėti. Palikite ją ramybėje."

- *Pakeiskite vaidmenis: po kiekvieno scenarijaus paprašykite, kad visi pakeistų vaidmenis, kad galėtų patirti skirtingas perspektyvas.*
- *Aptarimas: po kiekvieno vaidmenų žaidimo aptarkite, kas buvo gerai ir kaip būtų galima patobulinti intervenciją.*
- *Dėmesys saugai: atminkite, kad priekabiavimo taikinio saugumas yra pats svarbiausias dalykas. Jei įsikišus tiesiogiai jaučiatės nesaugu, pasirinkite kitą būdą arba perkelkite atsakomybę.*



2 VAIDMENŲ ŽAIDIMO SCENARIJUS: Nepageidaujamas fizinis prisilietimas

Veikėjai: Tu, Deividas (priekabiavimo taikinys), Liza (kaltininkas)

Aplinka: Biuro koridorius

Scena: Deividas eina koridoriumi, kai pro šalį eina Liza, bendradarbė, kurios jis beveik nepažįsta ir be reikalo braukia ranką per jos ranką. Ji mirkteli jam ir toliau eina. Deividas atrodo sutrikęs.

INSTRUKCIJOS:

Praktikuokite atitraukimo metodą: kaip stebėtojas matote, kad Davidas atrodo nepatogiai. Galite naudoti išsiblaškimą, kad leistumėte jam judėti toliau.

Pavyzdys: „Ei, Deividai, puikus laikas! Man reikia jūsų pagalbos dėl greito klausimo apie tą ataskaitą“.

3 VAIDMENŲ ŽAIDIMO SCENARIJUS: Nepageidaujami žingsniai

Veikėjai: Jūs (pašalinis asmuo), Emily (priekabiavimo taikinys), ponas Džounsas (kaltininkas – Emily prižiūrėtojas)

Aplinka: Biuro durys (Jūs girdite pokalbį)

Scena: Einate pro pono Džounso biuro duris ir girdite jį tyliu balsu pasakykite Emily: „Tu žinai, kad paauskstinimas priklauso ne tik nuo tavo įgūdžių, tiesa?“

INSTRUKCIJOS:

Praktikuokite deleguotojo metodą: Jūs negalite tiesiogiai įsikišti, bet galite perduoti atsakomybę.

Pavyzdys: (vėliau) "Emily, aš anksčiau girdėjau šiek tiek keistą pokalbį tarp jūsų ir pono Joneso. Ar viskas gerai? Jei kada nors prireiks su kuo nors pasikalbėti apie darbo reikalus, mano durys visada atviros." **Pavyzdys:** „Ei, Deividai, puikus laikas! Man reikia jūsų pagalbos dėl greito klausimo apie tą ataskaitą“.



Ištekliai

1. Apie priekabiavimą darbo vietoje <https://www.tal.sg/tafep/employment-practices/workplace-harassment/about>
2. Būkite aktyvus stebėtojas: sulaužykite tylą <https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/prevention-support/be-active-bystander>
3. Akis atverianti seksualinio priekabiavimo statistika 2023 m., <https://training.safetyculture.com/statistics/sexual-harassment-statistics/>
4. Kaip susidoroti su priekabiavimu darbo vietoje kaip vadovui: mes viršijame HR <https://wegobeyondhr.com/how-to-handle-workplace-harassment-as-a-manager/#:~:text=Here%20are%20some%20significant%20pasekmės,padidėjusi%20darbuotojų%20apyvarta>
5. III.0.1 dalis: Smurtas darbo vietoje ir priekabiavimas darbo vietoje: Ontarijo vyriausybė <https://www.ontario.ca/document/guide-occupational-health-and-safety-act/part-iii0i-workplace-violence-and-workplace-harassment#:~:text=Workplace%20harassment%20can%20include%20nesveiki,darbuotojai%20arba%20grupė%20iš%20darbuotojų>
6. Seksualinis priekabiavimas darbe: Legal Voice <https://legalvoice.org/sexual-harassment-at-work/>
7. Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje statistika: Pasternako įstatymas <https://pasternaklaw.com/sexual-harassment-in-the-workplace-statistics/>
8. Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje statistika: [https://pasternaklaw.com/sexual-harassment-in-the-workplace-statistics/#:~:text=In%20fact%2C%20between%2054%25%20and,%25\)%%20nei%20moterų%20\(13%20%25\)](https://pasternaklaw.com/sexual-harassment-in-the-workplace-statistics/#:~:text=In%20fact%2C%20between%2054%25%20and,%25)%%20nei%20moterų%20(13%20%25))
9. 5D of Bystander Intervention: teisė būti <https://righttobe.org/guides/bystander-intervention-training/>
10. 6 žingsniai, kurių turi imtis darbdaviai ar vadovai, gavę skundą dėl priekabiavimo: Knibbs Consulting <https://www.knibbs.ca/investigations/the-6-steps-for-employers-or-managers-to-take-after-receiving-priekabiavimas-skundas>



Moterų įgalinimas kovai su seksistiniu priekabiavimu viešosiose erdvėse. Projektas Nr. 2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398



Ačiū už dėmesį!



Šis projektas finansuojamas remiant Europos Komisijai. Šis leidinys atspindi tik autoriaus požiūrį, todėl Europos Komisija, jos institucijos ir Švietimo mainų paramos fondas negali būti laikomi atsakingi už šios medžiagos turinį ir bet kokią pateikiamos informacijos naudojimą.

