be!aware

IO3 NUOTOLINIAI IR AUDITORINIAI MOKYMAI: SISTEMINĖS PREVENCIJOS PRIEMONIŲ IR PARAMOS PLĖTRA ORGANIZACIJOSE

Erasmus+: KA2 – Cooperation for Innovation and the Exchange of Good Practices – Strategic Partnerships for adult education.

Agreement No. 2018-1-AT01-KA202-039286

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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Santrauka

Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje yra diskriminacijos forma, apimanti bet kokį nepageidautiną elgesį, komentarus, susijusius su lytimi ar seksualine orientacija. Teigiama, kad šešios iš dešimties moterų Europoje per savo karjerą patyrė seksistinį elgesį ar nukentėjo nuo seksualinio smurto (The Parliament Magazine, 2019).

Seksualinis priekabiavimas sukelia rimtas pasekmes organizacijoms, tokias kaip darbuotojų baimė ir nerimas ar gėda, dėl kurių sumažėja produktyvumas ir našumas, kas galiausiai turi įtakos ir visam organizacijos funkcionavimui bei raidai (Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, 2018).

„Be Aware" siūlo sistemingą požiūrį, suteikdamas skirtingas priemones ir metodus, skirtus pagerinti personalo vadovų, profesinio mokymo instruktorių, mokytojų, tarpininkų ir darbuotojų atstovų profesinį tobulėjimą siekiant sumažinti seksualinį priekabiavimą. Projekto rezultatai pagerins jų galimybes profesionaliai spręsti seksualinio priekabiavimo problemą darbo vietoje ir padės jiems tapti vadinamaisiais „Be Aware" mentoriais.

Šis intelektinis produktas "Nuotoliniai ir auditoriniai mokymai" apima tris pagrindines dalis. Po paties projekto pristatymo pateikta trumpa pagrindinių sąvokų, kurias besinaudojantis šia medžiaga asmuo turi žinoti iš anksto, santrauka. Tuomet tekste kalbama apie tai, kaip įmonės, darbdaviai ir darbuotojai gali įdiegti prevencijos priemones savo organizacijose. Kitoje dalyje bus gilinamasi į veiksmų plano rengimą: veiksmus, kurių reikia imtis, taip pat mokymų struktūrą ir visų veiklų, kurias siūlo šiame projekte dirbę partneriai, aprašymą. Trečiojoje dalyje pateikiamos skirtingos paramos sistemos visose partnerių šalyse, kurios gali būti naudingos tiek seksualinio priekabiavimo paveiktiems asmenims, tiek įmonėms, norinčioms gauti patarimų, kaip pagerinti situaciją darbo vietoje.

Turinys

1. BENDROJI INFORMACIJA 5
1.1. Projekto aprašymas 5
1.2. Pagrindinės sąvokos 6
1.3. Tikslinė grupė 7
1.4. Mokymų tikslai 7
1.5. Mokymų standartai 8
2. TURINYS MOKYMŲ INSTRUKTORIUI 9
2.1. Įstatymai dėl seksualinio priekabiavimo Europos lygiu 9
2.2. Kas yra priekabiavimas? 11
2.3. Kas yra seksualinis priekabiavimas? 12
2.4. Pašalinių žmonių įtrauktis 13
2.5. Pagrindinės seksualinio priekabiavimo priežastys 13
2.6. Žmonės nukentėję nuo seksualinio priekabiavimo ir informacija apie juos 14
2.7. Prevencija: Seksualinio priekabiavimo rizikos mažinimo strategijos ... 16
2.8. Veiksmingo skundų proceso kūrimas 19
2.9. Veiksmų planas: Kaip imtis skubių ir tinkamų veiksmų skundo atveju 25
2.9.1. Skirtingų subjektų reagavimas į praneštą seksualinį priekabiavimą 26
2.10. Paramos ir pagalbos paslaugos bei kaip dėl jų kreiptis 27
2.10.1. Lietuva 27
2.10.2. Turkija 28
2.10.3. Ispanija 28
2.10.4. Bulgarija 29
2.10.5. Austrija 29
3. MOKYMŲ STRUKTŪRA IR METODŲ BEI VEIKLŲ APRAŠYMAI 31
Nuotolinių mokymų struktūra 34
Metodų ir veiklų aprašymai nuotoliniam mokymui 42
Priedas Nr. 1. Šablonas skundo atveju 64
Priedas Nr. 2. Įsivertinimo klausimynai 64

Figūrų turinys

Figūra Nr. 1. Atsakingi subjektai ir atsakomybės. Šaltinis: The State University of New York Research Foundation, 2019..... 21

1. BENDROJI INFORMACIJA

1.1. Projekto aprašymas

Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje yra diskriminacijos forma, apimanti bet kokį nepageidautiną elgesį, komentarus, susijusius su lytimi ar seksualine orientacija. Seksualinis priekabiavimas yra tam tikra diskriminacijos dėl lyties rūšis. Remiantis Tarptautinės darbo organizacijos duomenimis, kuriuose naudojami Jungtinių Tautų tyrimų rezultatai, nuo 40 iki 50 procentų ES moterų patiria tam tikras seksualinio priekabiavimo formas savo darbo vietoje[1].

Kadangi darbo vieta sukuria priklausomybės santykius, darbuotojui, kuris patiria priekabiavimą dažnai būna labai sunku sustabdyti nepageidaujamą elgesį ir (arba) pranešti apie tai. Paveikti asmenys kaltina save arba tikisi, kad elgesys sustos savaime. Tai ypač aktualu tuo atveju, kai asmenys, prie kurių priekabiaujama yra hierarchiškai žemesnėje padėtyje ir todėl nedrįsta kalbėti apie šią problemą. Jie bando paneigti problemos egzistavimą ar kaltina save dėl jos atsiradimo. Baimė prarasti darbą arba gėdos jausmas apsunkina siekimą pranešti apie įvykius.

Atsiradus pranešimui apie seksualinį priekabiavimą, veiksmų atsakomybė teikiama darbdaviui. Tačiau dažnai galima pastebėti, kad organizacijoje nėra skundų nagrinėjimo mechanizmo, nėra sukurta skundų darbovietės administracijai sistema, arba viršininkams ir darbuotojų atstovams trūksta jautrumo ir kompetencijos spręsti šiuos klausimus. Tokios aplinkybės susiklosto dažniausiai dėl to, nes trūksta mokymų arba jie yra nekokybiški, taip pat dėl bendro neaiškumo ir dviprasmiškumo jausmo nagrinėjant šią temą. Šia prasme ypač svarbu skatinti iniciatyvas ir veiksmus, kuriais siekiama sumažinti šią problemą.

Dėl to, išskiriame šiuos poreikius:

- Kokybiškų mokymų įgyvendinimas darbuotojų atstovams ir vadovams, konsultantams, į kuriuos galėtų kreiptis nukentėjęs asmuo.
- Tinkamų prevencijos strategijų skatinimas organizacijose.
- Informuotumo didinimas, informuojant darbuotojus apie teisinę situaciją, jų teises ir elgesį, kurio tikimasi.

Remiantis šiais poreikiais, projekte sukuriama profesinio rengimo programa. Asmenys baigę mokymo kursus bus vadinamieji „Be Aware“ mentoriai.

[1] https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_205996/lang--en/index.htm (January 8, 2020)

1.2. Pagrindinės sąvokos

Prieš pradedant nagrinėti bendrąjį „Be Aware“ požiūrį, svarbu išsiaiškinti, kaip seksualinis priekabiavimas suprantamas terminologine prasme.

Pateikta informacija skaitytojams turėtų padėti suprasti, kas yra seksualinis priekabiavimas, kur jis pasireiškia, tiek tyrimuose, tiek santykyje su kita terminologija. Šiame pirmame skyriuje taip pat bus pabrėžiamas tarpsektorinis aspektas, aptariant seksualinį priekabiavimą.

Ši pirminė informacija parodys, kaip seksualinį priekabiavimą reikia suprasti santykyje su galios sistmeomis. Ir kaip informuotumo didinimo strategijos, mažinančios riziką seksualiniam priekabiavimui pasireikšti bei jam pasireiškus, profesionalus veiksmų ėmimasis, turėtų būti analizuojami, remiantis galios sitemų kontekstu. Taip pat svarbu suprasti, kad seksualinis priekabiavimas neturi nieko bendra su romantika, geismu ar pačiu seksualumu.

Diskriminacija

Diskriminaciją galima suskirstyti į dvi pagrindines sritis: diskriminacija dėl galimybių ir prieigos bei diskriminacija, pasireiškianti tam tikru elgesiu. Diskriminacija dėl galimybių ir prieigos reiškia nevienodą darbuotojų prieigą prie darbų ar pareigų, o diskriminacija, pasireiškianti elgesiu yra susijusi su nelygybe organizacijos procedūrose, ką galima identifikuoti kaip (žodinį) priekabiavimą, atskirtį, patyčias, įžeidimą ir kt. (Raver, J. L. ir Nishii, L. H., 2010).

Priekabiavimas

Priekabiavimas gali būti grindžiamas įvairiomis tapatybės grupių charakteristikomis: pavyzdžiui, rase, lytimi, negalia, religija, tautine kilme, seksualine orientacija (Raver, J. L. ir Nishii, L. H. 2010). Asmenys susidūrę su priekabiavimu dažnai patiria daugialypes netinkamo elgesio formas, pavyzdžiui, ir dėl lyties, ir dėl etninės priklausomybės. Tam tikra prasme, kiekvienas asmuo įkūnija daugybę socialinių padėčių ir tapatybių. Jos yra grindžiamos lytimi, rase, klase ir kt., o jų privilegijų ir galios lygiai skiriasi (Fitzgerald, L.F. ir Cortina, L.M.).

Tyrimuose priekabiavimas dažnai įvardijamas kaip priekabiavimas dėl lyties ir plačiau galėtų būti diferencijuojamas į šiuos tris tipus:

- Seksualinis/lyties priekabiavimas
- Nepageidaujamas seksualinis elgesys
- Seksualinė prievarta

Tyrėjai Fitzgerald ir Cortina siūlo „seksualinio priekabiavimo terminą vartoti nurodant patirties modelį ir patyrimą, o ne teisinį faktų nustatymą. Seksualinio priekabiavimo patirtys yra didesnės už iškeltas teisines bylas“ (Fitzgerald, L.F. ir Cortina, L.M.). Iš trijų aukščiau paminėtų skirtingų tipų seksualinis priekabiavimas yra labiausiai paplitęs. Kadangi dažniausiai tai nesiekia tikro lytinio akto, bet siekia įžeidimo, pažeminimo ar niekinančio požiūrio į kitus, priekabiavimas dėl lyties yra konkretesnis terminas nei tiesiog seksualinis priekabiavimas

(Fitzgerald, L.F. ir Cortina, L.M.). Ši priekabiavimo forma neturi nieko bendra su romantika ar geismuu ir seksualumu savaime, o tik su lytimi. Seksualinis priekabiavimas iš esmės susijęs su lyčių galios sistema (Fitzgerald, L.F. ir Cortina, L.M.).

1.3. Tikslinė grupė

Tikslinė grupė, kuriai skirti šie mokymai yra darbuotojų atstovai, personalo vadovai, mokymų instruktoriai, konsultantai ir kt., žmonės, kurie yra pozicijoje, kurioje gali teikti pagalbą ir paramą seksualinio priekabiavimo paveiktiems žmonėms bei apsaugoti juos.

Siekiant veiksmingai užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ir jį sumažinti, tikslinės šių mokymų grupės gali būti išorinės ir vidinės. Žmonės apmokomi organizacijose, kad žinotų, kaip elgtis seksualinio priekabiavimo atveju tarp savo kolegų ir darbuotojų. Tai taip pat suteikia galimybę seksualinio priekabiavimo paveiktiems asmenims kreiptis pagalbos ar gauti palaikymą organizacijos viduje. Nepaisant to, žmonėms, kenčiantiems nuo seksualinio priekabiavimo, gali būti sunku pranešti apie problemą organizacijos vidaus atstovams ir kartais jie gali jaustis patogiau susisiekdami su išoriniu asmeniu, kuris nebūtinai yra susijęs su organizacija ir jos darbuotojais.

Taigi, šiais mokymais siekiama paruošti tiek vidinę, tiek išorinę paramą, tokią kaip „Be Aware“ mentoriai darbuotojams, patyrusiems ar šiuo metu patiriantiems seksualinį priekabiavimą savo darbo vietoje.

1.4. Mokymų tikslai

Nuotolinis ir tiesioginis kursas moko tikslinės grupės asmenis, kaip padidinti įvairių organizacijos darbuotojų jautrumą seksualinio priekabiavimo problemoms darbo vietoje ir plėsti savo kompetencijas, dirbant su šiomis problemomis mokymų metu ir darbo vietoje. Po mokymų šie asmenys galės apmokyti organizacijų darbuotojus ir supažindinti juos su seksualinio priekabiavimo problemomis.

Šių mokymų tikslai:

- Mokyti ir paruošti „Be Aware“ mentorių užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ir kovoti su juo.
- Didinti informuotumą apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje ir sumažinti jo atsiradimo riziką, suteikiant žinių apie seksualinio priekabiavimo identifikavimą ir lyčių bei įvairovės problemas.
- Supažindinti dalyvius su galios santykiais darbo vietoje, kurie dažnai sukelia ar palaiko seksualinį priekabiavimą.
- Pateikti rekomendacijas dėl seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politikos.
- Padidinti gebėjimą valdyti pokyčius darbo vietoje, suprantant organizacijos struktūrą ir kultūrą kaip pagrindinius efektyvių pokyčių komponentus.

1.5. Mokymų standartai

„Be Aware“ mokymų kokybės standartais siekiama atkreipti dėmesį į siūlomos novatoriškos „Be Aware“ mentorių kvalifikacijos efektyvumą. Jie buvo sukurti vadovaujantis Europos profesinio mokymo kokybės užtikrinimo orientacinės sistemos (EQARF) principais. Šis dokumentas yra skirtas naudoti kaip orientacinė priemonė, padedanti ES valstybėms narėms skatinti ir stebėti nuolatinį profesinio rengimo (VET) sistemų tobulinimą, remiantis bendromis Europos nuorodomis.

Mokymų standartai mokymų programos “Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose” turiniui

- Mokymų programoje turėtų būti apžvelgta nauda tiek darbuotojui, tiek darbdaviui įgyvendinant „Be Aware“ projektą organizacijoje.
- Mokymų programa turėtų pagilinti besimokančiųjų žinias apie vienodo požiūrio principą ir daugialypės diskriminacijos draudimą darbo vietoje, analizuojant diskriminacijos ir priekabiavimo atvejus darbo vietoje.
- Mokymų programoje turėtų būti apibrėžtos diskriminacijos ir seksualinio priekabiavimo sąvokos
- Mokomoji medžiaga ir atvejų analizė turėtų padėti įsigilinti į prevencijos strategijas bei skundų nagrinėjimo procesą.

Mokymų standartai mokymų programos „ Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ metodologijai

- Mokymų metodika turėtų palengvinti tiesioginio ir nuotolinio mokymo derinimą su galimybe mokytis darbo vietoje ar kitur per sukurtą elektroninę mokymosi platformą.
- Mokymų metodika turėtų būti pritaikyta dalyvio ir įmonių poreikiams, darbo situacijai ir lūkesčiams, kurie turi būti analizuojami pirmosios auditorinės sesijos metu.
- Kiekvienoje mokymų sesijoje turi būti užtikrintas teorijos ir praktinių pratimų derinys.
- „Be Aware“ mokymo kursas turėtų būti baigtas įvertinant besimokančiojo įgytas žinias.
- „Be Aware“ mokymai turėtų suteikti sertifikatą, įrodantį, kad besimokantieji įgijo žinių.
- „Be Aware“ mokymų akreditacija turėtų būti įgyvendinama pagal šalies nacionalinę mokymo programų pripažinimo ir patvirtinimo sistemą.

2. TURINYS MOKYMŲ INSTRUKTORIUI

Mokymais turi būti siekiama išspręsti problem pradedant nuo jos šaknų: užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui. Šie mokymai siekia būti interaktyvūs, lankstūs ir lengvai prieinami visiems darbuotojams, viso proceso metu užtikrinant, kad visi suprastų medžiagą ir tinkamai progresuotų. Mokymai bus vykdomi dviem būdais: nuotoliniu ir auditoriniu ir tai apims darbą porose, pristatymus, diskusijas, grupinę veiklą ir klausimų bei atsakymų sesijas. Mokymai turi būti pritaikyti prie kiekvienos organizacijos poreikių ir savybių. Veiksminga naudoti netradicinius metodus, apimančius vaizdo medžiagą, animaciją ir interaktyvius žaidimus.

Nuotolinis ir auditorinis kursas apmokys asmenis, kad šie taptų budriais mentoriais, o tai reiškia, kad jie jautriai reaguos į seksualinio priekabiavimo problemas darbo vietoje ir supras savo atsakomybę. Jie bus išmokyti, kaip tinkamiausia elgtis su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje ir kaip įgyvendinti prevencijos struktūras. Taigi jų kompetencija kovoti su seksualiniu priekabiavimu mokymų sesijose ir darbo vietoje bus ženkliai sustiprėjusi.

2.1. Įstatymai dėl seksualinio priekabiavimo Europos lygiu

Teisės aktai seksualinio priekabiavimo darbo vietoje tema yra suskirstyti į tris lygius - tarptautinį, europinį ir regioninį (šalyse).

Tarptautinis lygis:

- Jungtinių Tautų (JT) teisiniai dokumentai žmogaus teisių ir ypač moterų teisių srityje, tokie kaip Jungtinių Tautų chartija, Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Tarptautiniai pilietinių ir politinių teisių bei ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktai, konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (CEDAW) bei Konvencijos prieš kankinimą ir kitokį žiaurų, nežmonišką ar žeminantį elgesį ar baudimą.
- JT dokumentai dėl seksualinio priekabiavimo ir smurto prieš moteris, tokie kaip 1993 m. birželio 25 d. Vienos deklaracija ir veiksmų programa, priimta Pasaulio žmogaus teisių konferencijos; Jungtinių Tautų Generalinės asamblėjos deklaracija dėl smurto prieš moteris panaikinimo priimta gruodžio 20 d. 1993 m.; 1997 m. liepos 21 d. rezoliucija dėl nusikalstamumo prevencijos ir baudžiamojo teisingumo priemonių smurtui prieš moteris panaikinti; JT specialiųjų pranešėjų dėl smurto prieš moteris ataskaitos ir CEDAW komiteto bendroji rekomendacija Nr. 19; Stambulo konvencija dėl smurto prieš moteris ir smurto šeimoje prevencijos ir kovos su ja, ypač jos 2 ir 40 straipsniai.

Šiuo atžvilgiu 2017 m. rugsėjo 12 d. paskelbta Parlamento rezoliucija dėl Europos Tarybos konvencijos dėl smurto prieš moteris ir smurto šeimoje prevencijos ir kovos su juo sudarymo Europos Sąjungoje.

Europos lygmuo:

- Visi veiksmai, kurių imasi ES, vykdomi pagal sutartis. Šie privalomi ES valstybių narių susitarimai nustato ES tikslus, Sąjungos institucijų taisykles ir ES bei valstybių narių santykius. Sutartys yra atskaitos taškas ES teisei ir Sąjungoje žinomos kaip „pirminė teisė“. Teisės aktai, pagrįsti Sutarčių principais ir tikslais, yra žinomi kaip „antriniai teisės aktai“ ir apima reglamentus, direktyvas, sprendimus, rekomendacijas ir nuomones.
    - Pirminiai įstatymai, reglamentuojantys seksualinį priekabiavimą darbo vietoje: Europos Sąjungos sutarties (ESS) 2 ir 3 straipsniai bei Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 8, 10, 19 ir 157 straipsniai.
    - Antriniai įstatymai, reglamentuojantys seksualinį priekabiavimą darbo vietoje:
        - Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, įsigaliojusi priėmus Lisabonos sutartį 2009 m. gruodžio mėn., ypač jos 1, 20, 21, 23 ir 31 straipsniai.
        - 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54 / EB dėl lygių galimybių ir vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo užimtumo ir profesinės veiklos srityse - OL L 204, 2006 7 26, p. 23
        - 2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113 / EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą užtikrinant prieigą prie prekių ir paslaugų tiekimo, apibrėžianti ir smerkianti priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą - OL L 373, 2004 12 21, p. 37.
        - 2012 m. spalio 25 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2012/29 / ES, nustatanti būtiniausius nusikaltimų aukų teisių, paramos joms ir jų apsaugos standartus ir pakeičianti Tarybos pamatinį sprendimą 2001/220 / TVR (Aukų teisių direktyva).
        - 2007 m. balandžio 26 d. ETUC / CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME ir CEEP pagrindų susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe.
        - 2001 m. rugsėjo 20 d. Rezoliucijos dėl priekabiavimo darbo vietoje - OL C 77 E, 2002 3 28, p. 138.
        - Kovo 10 d. Rezoliucija dėl moterų ir vyrų lygybės pažangos 2013 m. Europos Sąjungoje ir 2017 m. Spalio 24 d. Rezoliucija dėl teisėtų

priemonių informuotojams apsaugoti. - informuotojai, veikiantys visuomenės labui atskleidžiant konfidencialią įmonių ir viešųjų įstaigų informaciją - priimti tekstai, P8_TA (2017) 0402.

- 2017 m. spalio 26 d. Rezoliucija dėl kovos su seksualiniu priekabiavimu ir priekabiavimu ES - Priimti tekstai, P8_TA (2017) 0417
- Europos profesinių sąjungų konfederacijos ataskaita „Saugu namuose, saugu darbe. Profesinių sąjungų strategijos siekiant užkirsti kelią priekabiavimui ir smurtui prieš moteris, jį valdyti ir panaikinti.
- 2018 m. kovo mėn. vidaus politikos generalinio direktorato paskelbtas tyrimas „Patyčios ir seksualinis priekabiavimas darbo vietoje, viešosiose erdvėse ir politiniame gyvenime ES“ - atsižvelgiant į Darbo tvarkos taisyklių 52 straipsnį.
- Tyrimas „Smurtas ir seksualinis priekabiavimas darbo vietoje, viešosiose erdvėse ir politiniame gyvenime ES“, Europos Parlamentas, Vidaus politikos generalinis direktoratas, Piliečių teisių ir konstitucinių reikalų departamentas, 2018 m. kovo mėn.
- Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto ataskaita (A8-0265 / 2018).

Tai yra pagrindiniai teisiniai tekstai, apibrėžiantys teisinę apsaugą seksualinio priekabiavimo srityje darbo vietoje. Be to, praktiniame lygmenyje yra konkrečių šalių įstatymai ir jų vidiniai terminų, susijusių su priekabiavimu darbo vietoje, aiškinimai ir priekabiavimo rūšys, kuriais vadovaujasi įstatymai ir kiti teisės aktai bei sankcijos.

2.2. Kas yra priekabiavimas?

Skyrius 1.2 *Pagrindinės sąvokos* jau nagrinėjo priekabiavimo terminą, tačiau dabar gilinsimės į tai, ką ši sąvoka reiškia darbo aplinkoje. Priekabiavimas yra labai rimta problema darbe ir ne tik teisine prasme - kadangi tie patys įstatymai, draudžiantys diskriminaciją dėl lyties, draudžia ir seksualinį priekabiavimą, - bet tai yra problema ir darbdaviams. Tai riboja pagrindines žmogaus teises ir laisves bei gali būti laikoma nusikaltimu prieš asmens orumą. Tai taip pat daro įtaką įmonės ir jos darbuotojų darbo aplinkai ir produktyvumui.

Todėl įmonė turėtų nedelsdama ištirti skundus (įskaitant tuos, kurie iš pradžių gali pasirodyti esą beverčiai). Nesėkmė nagrinėjant skundą ar jo nelaikymas rimtu, gali žymiai apsunkinti problemą ir atsakomybę. Tai turėtų tirti asmenys, turintys išsilavinimą ir turintys patirties, taip pat asmenys, galintys būti neutralūs ir nešališki (pavyzdžiui, žmonės, neturintys ryšių su nei viena iš skundo proceso šalių).

Priekabiavimas yra diskriminacijos forma, kurią gali sudaryti žodžiai, ženklai, anekdotai, bauginimai, fiziniai veiksmai ar smurtas, nukreipti prieš darbuotoją dėl kokių nors savybių

(pavyzdžiui, amžius, rasė, religija, tautinė kilmė, seksualinė orientacija, lytis, negalia). Tai apima įžeidžiančią elgseną, pagrįstą stereotipais ir elgesį, kuris sukelia nepatogumų ar pažeminimą.

2.3. Kas yra seksualinis priekabiavimas?

Seksualinis priekabiavimas yra bet koks seksualinio pobūdžio žodinis ar fizinis elgesys, turintis tikslą ar galintis pažeisti asmens orumą, ypač kai sukuriama bauginanti, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Seksualinio priekabiavimo elgesys skirstomas į du tipus:

1. Priešiškas elgesys, paremtas priekabiavimu dėl lyties, sukuriantis bauginančią, priešišką ar žeminančią darbo aplinką asmeniui.
2. „Quid pro quo“ seksualinį priekabiavimą kuria hierarchinis viršininkas arba asmenys, kurių sprendimai gali turėti įtakos asmens, patiriančio priekabiavimą įdarbinimo ir darbo sąlygoms.

Svarbu pažvelgti į šių terminų skirtumus. Pasireiškiant “quid pro quo” seksualiniam priekabiavimui tik viršesni asmenys gali turėti galią nuspręsti dėl asmens, prie kurio priekabiaujama, prieinamumo ir tęstinumo ar jo darbo sąlygų (darbo užmokesčio, paaukštinimo, pašalpų gavimo ir kt.). Pirmajam seksualinio priekabiavimo tipui šis hierarchinis ryšys nėra būtinas, t.y., jį gali vykdyti kolegos (lygaus ar žemesnio lygio) arba trečiosios šalys (klientai, bendradarbiai, tiekėjai), susiję su darbo vieta. Nors šiuo atveju priekabiavimo aktas neturi tiesioginio poveikio asmens darbo vietos išlaikymui ar jo sąlygoms, darbo aplinkos blogėjimas daro neigiamą poveikį dirbančių žmonių motyvacijai, sveikatai ir sukuriamas našumo sumažėjimas ir pravaikštos arba, tuo pačiu, produktyvumo praradimas. „Quid pro quo“ seksualinis priekabiavimas gali būti atviras, kai yra tiesioginis ir aiškus seksualinio prašymo ar fizinės prievartos pasiūlymas. Arba užslėptas, kai dirbančio asmens nebuvo prašoma lytinių veiksmų, tačiau kiti tos pačios lyties asmenys, turintys panašias profesines aplinkybes, pagerina savo padėtį ar atlyginimą už seksualinio šantažo sąlygų priėmimą, kas netiesiogiai skatina jų priėmimą. Priešiškoje aplinkoje, grindžiamoje seksualiniais veiksmais, pasekmės nėra tokios tiesioginės; lemiamas veiksnys yra seksualinio elgesio ar požiūrio, kuris sukuria neigiamą darbo aplinką dirbančiam asmeniui, išlaikymas, sukuriantis įžeidžiančią, žeminančią, bauginančią ar priešišką aplinką, galiausiai trukdančią normaliam jų darbui. Tai neigiamai veikia darbo vietą.

Kaip minėta aukščiau, priekabiavimas nėra susijęs su unikaliu elgesiu, bet apima įvairias situacijas, įskaitant:

- Pajuokavimai ir komentarai apie darbuotojo aprangą ar seksualinę padėtį.
- Nuotraukų, fotografijų ar piešinių su atviru seksualiniu turiniu naudojimas.
- Seksualinio turinio ir įžeidžiančio pobūdžio pranešimai (telefono skambučiai, el. laiškai ir t. t.).

- Sąmoningas ir neprašytas arba per didelis ir nebūtinas fizinis kontaktas.
- Nuolatiniai kvietimai dalyvauti socialinėje veikloje, nepaisant to, kad asmuo, kuriam jie skirti, leido suprasti, kad jo tai nedomina.
- Kvietimai ar prašymai suteikti seksualines paslaugas, jei jie yra tiesiogiai ar netiesiogiai susiję su profesine karjera, darbo sąlygų gerinimu ar darbo vietos išlaikymu.
- Elgesys, kuriuo siekiama pažeminti darbuotoją dėl jo seksualinės padėties.
- Fiziniai seksualinio pobūdžio užpuolimai, tokie kaip prievartavimai, seksualiniai išpuoliai, tvirkinimas ar bandymai padaryti tokius išpuolius, ir tyčinis seksualinio pobūdžio fizinis elgesys, toks kaip prisilietimas, sugnybimas, griebimas, sumušimas ir kt.
- Nepageidaujamo seksualinio dėmesio ar nepageidaujamo seksualinio elgesio vykdymas ar grasinimas darbuotojui arba tyčinis darbo apsunkinimas dėl darbuotojo lyties.
- Keršijimas dėl skundų pateiktų dėl seksualinio priekabiavimo.

2.4. Pašalinių žmonių įtrauktis

Anot A. Powell (2014), „pašalinis asmuo yra tas, kuris sužino apie elgesį arba situaciją, kai seksualinis smurtas gali atsirasti, vyksta arba yra įvykęs“. Yra du pašalinių asmenų tipai: aktyvūs (kurie įsikiša ir imasi veiksmų reaguodami į ką tik įvykusį incidentą) ir pasyvūs (kurie nusprendžia visai nesikišti į situaciją).

Savo tyrime - ir daugelyje kitų - autorė teigia, kad daugelis psichologų ir socialinių darbuotojų bando pasyvius pašalinius asmenis paversti aktyviais pašaliniais asmenimis, nes tie, kurie kenčia nuo seksualinio priekabiavimo, linkę jaustis labiau palaikomi ir drąsiau susidurti su tokia situacija, kai bent vienas asmuo aplinkoje parodo, kad juos palaiko. A. Powell (2014), kaip ir daugeliui kitų, nepaprastai svarbu pakeisti pašalinių asmenų vaidmenį, norint išspręsti tokias sunkias ir žalingas problemas kaip seksualinis priekabiavimas.

2.5. Pagrindinės seksualinio priekabiavimo priežastys

Pagrindinės seksualinio priekabiavimo priežastys, išvardytos daugelyje šioje srityje atliktų tyrimų yra šios (Inmark, 2006):

- Seksizmas: Tai asmenų diskriminacija dėl lyties darbo vietoje. Moterys yra pagrindinė, bet ne vienintelė paveikta grupė darbo aplinkoje.
- Lyčių stereotipai: Mūsų visuomenėje vis dar egzistuoja išankstiniai nusistatymai, dėl kurių kai kurie žmonės yra pažeidžiami dėl lyties.
- Piktnaudžiavimas valdžia: kaltininkas naudojasi savo pranašumu ar padėtimi įmonėje.

- Tarpasmeninių santykių etikos trūkumas: priekabiautojas aiškiai parodo savanaudiškumą ir empatijos trūkumą žmogaus atžvilgiu, kurį paveikia šis elgesys.
- Trūksta darbo reglamentavimo: daugelis kompanijų neturi strategijos, kaip užkirsti kelią tokio pobūdžio incidentams ar kovoti su jais. Tai palengvina naujų priekabiavimo atvejų atsiradimą.
- Neužtikrintas darbas: yra ryšys tarp nestabilios darbo vietos ir padidėjusio seksualinio priekabiavimo atvejų skaičiaus. Jei yra daugiau pažeidžiamumo, yra didesnė priekabiavimo galimybė.

Tokiu būdu galima apibendrinti, kad seksualinis priekabiavimas yra **smurto forma, kurią smurtautojas naudoja kaip įrankį, naudodamas galią kito asmens atžvilgiu**. Šie veiksmai yra piktnaudžiaujantys. Lytinis priekabiavimas, kurį vadovas nukreipia prieš savo darbuotojus, laikomas sunkesniu nei priekabiavimas atsirandantis tarp bendradarbių. Kadangi pažeidėjas turi pranašumą būti viršininku, šiuo atveju asmens, kuriam įtakos turi šis elgesys, padėtis įmonėje priklauso nuo priekabiaujančiojo asmens ir gali apsunkinti pasiryžimą kreiptis pagalbos ar teikti skundą.

Todėl galime pasakyti, kad šie du veiksniai yra pagrindiniai seksualinio priekabiavimo darbo aplinkoje sukėlėjai:

- Seksistinė darbo aplinka;
- Piktnaudžiavimas valdžia.

2.6. Žmonės nukentėję nuo seksualinio priekabiavimo ir informacija apie juos

Seksualinis priekabiavimas gali kilti tarp vyrų ir moterų, tarp tos pačios lyties asmenų, tarp žmonių, turinčių skirtingą seksualinę orientaciją, lytinę tapatybę ir kt. Seksualinis priekabiavimas ir priekabiavimas dėl lyties yra moterų ir vyrų socialinės galios santykių atspindys, todėl jo priežastys yra susijusios su vyrams ir moterims priskiriamais vaidmenimis visuomenėje, kurie daro įtaką galios santykiams darbo vietoje. Kaip rodo skirtingi tyrimai, faktas, kad moterys dažniausiai yra šių situacijų objektas, yra susijęs su šiais valdžios santykiais, kuriuose jos suvokiamos kaip subjektai, turintys mažiau galios.

Žmonės, turintys žemesnį užimtumo statusą ir priklausomi nuo kitų, labiau rizikuoja patirti seksualinį priekabiavimą nei kiti. Todėl imtis priemonių, kad būtų užkirstas kelias seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje, yra ne tik asmens, bet ir organizacijos lygmens problema. Paprastai darbuotojams labai sunku pareikšti įtarimus dėl seksualinio priekabiavimo ar diskriminacijos. Jie nerimauja dėl padarinių, kuriuos skundas padarys ir kitiems asmenims darbo vietoje. Jie gali jaustis pažeidžiami ir susirūpinę prarasti darbą.

Taigi, pavyzdžiui, dažniausiai seksualinio priekabiavimo paveiktas asmuo nėra jaunas ir patrauklus darbuotojas, kaip paprastai manoma, tačiau dažniausiai yra ir kitų požymių,

rodančių didesnį socialinį pažeidžiamumą (Molano, R. C., 2009):

- Vieniša moteris (vienišos motinos, našlės, išsiskyrę) su šeimos atsakomybėmis.
- Moterys, kurios prisijungia prie tradiciškai vyrų dominuojamų profesinių sektorių, kuriuose moterų yra nedaug.
- Jaunos moterys, kurios įsidarbina pirmajame savo darbe, dažnai laikiname.
- Kiti pažeidžiami asmenys, tokie kaip homoseksualai, imigranės moterys ir kt.

Asmeninių prevencinių veiksmų rizikoje patirti seksualinį priekabiavimą dar prieš jam pasireiškiant turėjimas yra sėkmės garantas prevencijos strategijose. Šios intervencijos tikslas yra skatinti asmens sugebėjimą susitvarkyti su priekabiavimo rizika. Psichinė, fizinė ir emocinė gerovė yra būtina tam, kad žmogus galėtų reaguoti į priekabiavimo atvejus, todėl šie veiksniai turi būti įtraukti į bet kokius mokymus, siekiant padėti žmonėms išvengti seksualinio priekabiavimo darbo vietoje:

- **Fizinė gerovė** yra labai svarbi kovojant su stresu. Pavyzdys gali būti fizinė veikla įmonėje, siekiant skatinti tarpasmeninius santykius. Taip pat svarbu yra geri miego įpročiai, sveika mityba, siekiant palaikyti tinkamą fiziologinę būklę, energetinių gėrimų sumažinimas, padedantis išvengti netinkamų reakcijų ir vengimas vartoti alkoholį ar narkotikus, nes jie pablogina pasekmes.

- **Psichosocialinė gerovė**: būtina nustatyti sveikus socialinius įpročius ir išmokti teigiamai bendrauti su žmonėmis. Kai kurie veiksmai, skirti šiai gerovei pasiekti, yra: sutelkti dėmesį į tuos asmeninio gyvenimo aspektus, kurie teikia pasitenkinimą, vengiant ilgesnį laiką būti vienišiems ir įgyvendinant įprastas rutinas.

- **Psichoemocinė gerovė**: ji nukreipta į stresinių ir pasikartojančių minčių atpažinimą ir valdymą. Svarbu keletas naudingų metodų, kaip pasiekti aukščiau paminėtą psichologinę ir emocinę savijautą. Pirma, metodai, kuriuose pagrindinis dėmesys skiriamas mintims, grindžiami iškreiptų minčių nustatymu. Šios mintys gali būti: savęs kaltinimas, klaidų akcentavimas ir situacijų, kurios dar neįvyko, įsivaizdavimas. Dėl tokio elgesio asmuo patiria psichologinį išsekimą. Vienas iš dažniausiai naudojamų metodų yra pagrįstas probleminių minčių nustatymu, analize ir pakeitimu. Kitas veiksmas yra pakeisti veiklą tuo metu, kai aptinkama toksiška mintis. Galiausiai siūlomi fizinio ir pažintinio deaktyvavimo būdai. Būtina kovoti su stresinėmis ir įtemptomis situacijomis. Yra du atsipalaidavimo būdai: kontroliuojamas kvėpavimas ir raumenų atpalaidavimas. Be šių metodų poveikio reagavimui į stresą, jie yra naudingi ir mokant sąmoningo dėmesio. Tokiu būdu suinteresuotas asmuo sugeba nukreipti savo dėmesį į dabartį ir spręsti savo problemas tinkamomis priemonėmis.

2.7. Prevencija: Seksualinio priekabiavimo rizikos mažinimo strategijos

Darbdavių teisinė atsakomybė

Kalbant apie darbo normų laikymąsi ir žmogaus teisių apsaugą, kiekvienos šalies vidaus teisės aktuose nagrinėjama įmonių pareiga vengti bet kokio pobūdžio diskriminacinio elgesio ar priekabiavimo darbo vietoje. Auditorinių mokymų veiklos apima dalį jūsų šalies įstatymų. Idealiu atveju įmonei turėtų tekti dviguba atsakomybė: dėl pačių veiksmų ir neveiksnumo. Pirmasis atvejis yra aktyvaus verslo savininko elgesio pasekmė. Antrasis yra verslo savininko neveiksnumo imtis priemonių siekiant užkirsti kelią priekabiavimui pasekmė.

Lygybės planuose ir veiksmų protokoluose paprastai nustatomos drausminės nuobaudos, tokios kaip atleidimas iš pareigų, nušalinimas nuo darbo užmokesčio, priverstinis perkėlimas neturint teisės į kompensaciją, pamainos pakeitimas ir kt. Bendrovės nereagavimas į seksualinio priekabiavimo atvejį gali sukelti sankcijas, atsižvelgiant į bylos sunkumą. Taip pat galima tam tikrą laiką prarasti paramą ar priedus.

Europos įstatymai

Europoje įmonių įsipareigojimus, susijusius su darbuotojų apsauga nuo bet kokio priekabiaujančio elgesio, reglamentuoja įvairūs teisės aktai. Seksualinis priekabiavimas darbo aplinkoje gali būti kaltininko drausminio atleidimo priežastis ir svari priežastis nukentėjusiam asmeniui reikalauti nutraukti darbo sutartį. Europos Parlamentas patvirtino 2018 m. rugsėjo 11 d. rezoliuciją dėl priemonių, skirtų užkirsti kelią ir kovoti su mobingu ir seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje, viešosiose erdvėse ir politiniame gyvenime ES (2018/2055 (INI)).

Prevencinių struktūrų įgyvendinimas

Šių mokymų tikslas yra sukurti sistemą, užtikrinančią, kad darbo vietoje nebūtų seksualinio priekabiavimo, įgyvendinant metodą, skirtą sustabdyti bet kokias aplinkybes, galinčias tai sukelti. Taigi, remiantis tuo, kiekviena įmonė turėtų pranešti apie savo priemones prieš bet kokio priekabiavimo, diskriminacijos, patyčių ar smurto darbo vietoje netoleravimo užtikrinimą.

<u>Mokymai</u>

Veiksmingas būdas tai pasiekti yra ne tik sutelkti dėmesį į darbuotojus, bet ir suteikti įgaliojimus vadovams bei suteikti jiems reikiamų priemonių atpažinti įspėjamuosius ženklus ir laikytis tinkamų prevencijos protokolų.

Pagrindiniai šių mokymų tikslai:

- Darbuotojų įgalinimas žinoti, kokie yra priekabiavimo požymiai.
- Aktyvaus pašalinių žmonių įsitraukimo skatinimas.
- Padėti žmonėms atkreipti dėmesį į stereotipus.
- Įtraukiančios darbo aplinkos kūrimas:

- Norėdami sukurti įtraukiančią kultūrą, stebėkite, ar komandoje nėra nedidelių išimčių.
- Vadovų mokymas; šviesti už šią problemą atsakingus žmones.
- Darbo vietos stebėjimas. Darbuotojai privalo reguliariai pranešti darbdaviams apie darbo aplinką.
- Atsižvelgti į visus skundus ar pranešimus. Jei po tyrimo nuspręsta, kad skundas validus, į jį reikia atsakyti greitai ir veiksmingai.
- Skatinti skundus ar pranešimus priekabiavimo ar diskriminacijos atvejais.
- Darbuotojų skatinimas pateikti skundą ar pranešimą.

Teisės pateikti skundą skatinimas

Organizacijoje turi būti aktyviai propaguojama darbuotojų teisė skųstis dėl priekabiavimo, diskriminacijos ir keršto bei nurodomi asmenys ar skyriai, kuriems tokie skundai turėtų būti teikiami.

Europos lygiu, Europos Komisija nustato priemones, skirtas kovoti su seksualiniu priekabiavimu darbo aplinkoje (Solis, D. P., 2016):

- Darbdavys turi pateikti specialų pareiškimą, kad uždraustų ir pasmerktų seksualinį priekabiavimą, užtikrindamas darbuotojų saugumą.
- Turi būti pateiktas specialus paaiškinimas personalui apie netinkamą elgesį ir aiškias bausmės priemones.
- Turi būti užtikrinamas procedūros paaiškinimas asmeniui, prie kurio priekabiaujama, elgiantis konfidencialiai ir užtikrinant apsaugą proceso metu.
- Įsitikinkite, kad darbuotojai žino apie įmonės seksualinio priekabiavimo politiką.
- Už pagarbią darbo aplinką yra atsakingi darbdaviai ir darbuotojai.
- Svarbu mokyti personalą, kuriam šiuo klausimu pavedamos konkrečios užduotys.
- Reikia turėti specialius protokolus draudžiančius priekabiavimą.
- Rekomenduojamas vieno asmens paskyrimas, kuris teiktų patarimus ir pagalbą.
- Į kolektyvinę sutartį reikėtų įtraukti straipsnį, susijusį su seksualiniu priekabiavimu.
- Skatinti skundus ar pranešimus priekabiavimo ar diskriminacijos atvejais.
- Užtikrinti darbuotojų skatinimą pateikti skundą ar pranešimą.

Norint sumažinti ar išvengti tokio elgesio, labai svarbu planuoti prevenciją įmonėse. Svarbu suprasti, kad vien turėti planą ir pranešti apie jo egzistavimą nepakanka, tačiau tai yra pirmas ir labai svarbus žingsnis kovojant su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje. Pirmasis žingsnis yra principų arba bendrovės įsipareigojimo deklaravimas. Bendrovės vadovybė nustato

principus ir apie tai derasi su personalo atstovais. Ši deklaracija turi būti vieša ir turi būti paskleista visomis priemonėmis, kad visi darbuotojai ją žinotų.

Antras žingsnis būtų sąmoningumo ir informavimo kampanijų rengimas. Šios kampanijos turi informuoti visus įmonės darbuotojus apie skirtingus priekabiavimo aspektus. Tai gali būti atliekama pokalbiais, lankstinukais ar kitomis priemonėmis.

Paskutinis žingsnis yra mokymų veiksmai. Labai svarbu, kad įmonė skatintų mokymus lygybės klausimais. Šie mokymai yra skirti visam personalui. Profesinės rizikos prevencijos temoje, nepriklausomai nuo įmonės dydžio, darbdavys privalo imtis bendrų ir specialių priemonių, kad užkirstų kelią seksualiniam priekabiavimui. Kai kurios prevencinės priemonės gali būti: mokymo veikla, psichinės sveikatos stebėjimas, psichosocialinės rizikos nustatymas ir kt. Be seksualinio priekabiavimo prevencijos, tikslas yra sukurti lygybe ir pagarba pagrįstą darbo aplinką.

Taigi galite atlikti keletą žingsnių, kad sumažintumėte seksualinio priekabiavimo riziką jūsų darbo vietoje:

- Parengti deklaraciją, nurodančią jūsų įsipareigojimą panaikinti priekabiavimą ir ginti teisę į dirbančių žmonių orumą.
- Plačiausiai naudojamose vidaus komunikacijos priemonėse skleisti bet kokios formos diskriminacijos dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, nepritarimo poziciją.
- Parengti elgesio kodeksus ir pateikti gerąsias praktikas.
- Didinti informacijos teikimą darbuotojams apie elgesio, kuris laikomas seksualiniu priekabiavimu, klasifikavimą ir su tuo susijusias bausmes.
- Informuoti kanalus ir procedūras, skirtas pranešti apie priekabiavimo situacijas organizacijoje.
- Vykdyti mokymų veiksmus, kurių tikslas ir turinys palaiko požiūrio į moterų ir vyrų lygybę formavimą, skirtus visoms darbo grupėms, ypač aukštesnio lygio vadovybėms ir viduriniosios grandies vadovams.
- Vykdyti tokią veiklą kaip konferencijos, reklaminės kampanijos ir pan., kurios orientuotos į moterų ir vyrų lygybei palankaus požiūrio formavimąsi ir (arba) stiprinimą.
- Į kolektyvinę sutartį įtraukiamos diskriminacinio elgesio dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo netoleravimo ir sankcijų sąlygos.
- Veiksmų priekabiavimo atvejais protokolo įtraukimas į kolektyvinės sutarties straipsnius.
- Turinio, susijusio su lygybe ir priekabiavimo prevencija, įtraukimas į profesinių sąjungų organizacijų rengiamą mokymų veiklą.
- Veiklų, skatinančių lygybę ir darbo aplinką, gerbiančią dirbančių žmonių orumą, plėtra.

Turėkite omenyje, kad:

- Darbuotojas, kuris priekabiauja prie kito darbuotojo, gali būti tos pačios lyties asmuo. Seksualinis priekabiavimas nereiškia, kad smurtautojas yra priešingos lyties.
- Priekabiautoju gali būti darbuotojo vadovas, vadybininkas, klientas, bendradarbis, tiekėjas, tiekėjo kolega. Kiekvienas asmuo, susijęs su darbuotojo darbo aplinka, gali būti apkaltintas seksualiniu priekabiavimu.
- Asmuo, nukentėjęs nuo seksualinio priekabiavimo, nėra tik tas darbuotojas, kuris yra priekabiavimo objektas. Gali būti paveikti ir kiti darbuotojai, stebintys seksualinį priekabiavimą ar apie tai sužinoję. Kiekvienas, kuriam įtakos turi elgesys, gali apskųsti seksualinį priekabiavimą.

2.8. Veiksmingo skundų proceso kūrimas

Labiausiai rekomenduojamas požiūris į priekabiavimo situacijas yra protokolo sudarymas, kuriame būtų įtraukiama:

- organizacijos pozicija prieš priekabiavimą.
- priekabiavimo samprata ir tipizavimas.
- žmogiškieji, techniniai ir materialiniai ištekliai.
- skundų sistema.
- atsargumo priemonės.
- neformalios procedūros.
- formalios procedūros.
- drausmės ir sankcijų režimas.

Didelėse organizacijose skundų procesą gali atlikti komitetas, sudarytas iš skirtingų organizacijos narių. Jei kaltinamas vienas komiteto narys, jis turi būti pakeistas. Dar prieš bet kokio skundo pateikimą, vadovybė turi įsitikinti, kad visi darbuotojai yra informuoti apie organizacijos politiką, susijusią su seksualiniu priekabiavimu, kad toks elgesys nebus toleruojamas ir bus ištirtas. Vadovybė taip pat turėtų paskelbti skirtingus būdus, kuriais darbuotojas gali pateikti oficialų kaltinimą ar skundą. Skundai vadovui ar kitam vadovybės asmeniui neturėtų būti vienintelė galimybė, nes tai gali būti asmuo, dėl kurio darbuotojas turi skųstis.

Paskirkite darbuotoją, kuris būtų atsakingas už skundų procesą. Šis asmuo turėtų būti susipažinęs su organizacija, organizacijos žmonėmis ir jos istorija. Iš pirminio skundo sudaromas planas, apimantis svarbius tiriamus žmones ir situacijas. Tyrimas turi būti planuojamas remiantis turimomis žiniomis. Turi būti užtikrinta, kad skundą pateikęs darbuotojas yra apsaugotas nuo keršto. Kerštavimo ar nuolatinio priekabiavimo atveju įtarimas turi būti nedelsiant praneštas tyrimo įstaigai.

Tyrimų vykdymui būtina apibrėžti techninius ir ekonominius žmogiškuosius išteklius, kuriuos organizacija gali naudoti šiais atvejais. Visų pirma, būtina išsiaiškinti, kurie žmonės ketina vykdyti palaikymo, patarimo ir skundų tyrimo darbus. Tam gali būti sudaryta komanda, kuriai atstovauja organizacijos vadovybė ir užtikrinamas teisinis darbuotojų atstovavimas bei kuri yra atsakinga už šias funkcijas:

- skundų priėmimas.
- atitinkamo tyrimo atlikimas.
- rekomendacijos dėl atsargumo priemonių žmogiškųjų išteklių skyriuje valdymo.
- tyrimų rezultatų ataskaitos parengimas.
- jei reikia, organizacijos vadovybės raginimas pradėti drausmines bylas, informuojant apie paskirtas sankcijas.
- veiksmingo sankcijų laikymosi priežiūra.
- veiksmų protokolo garantijų užtikrinimas.

Patartina nustatyti skundų teikimo būdus, išskyrus tuos, kurie paprastai naudojami kitoms darbo santykių problemoms spręsti, nes jie dažniausiai turėtų būti adresuojami tiesioginiam viršininkui, kuris gali pareikšti kaltinimą atitinkamam asmeniui, arba tai gali būti priešingos lyties žmonės, kurie gali slopinti asmenį, kenčiantį nuo tokio elgesio. Svarbu užtikrinti, kad procedūros turėtų garantijas, kad būtų išsaugotas tyrimų, atliktų dėl skundo, konfidencialumas, taip pat žmonių privatumas viso proceso metu. Neformalios procedūros turėtų būti įtrauktos į protokolą, kad būtų galima išspręsti problemą, taip pat į oficialią procedūrą, kuri leistų ištirti faktus.

Ši lentelė apibūdina atsakomybę keliose institucinėse įstaigose (atsižvelgiant į organizacijos dydį) už šios politikos laikymąsi, kuri skirtųsi nuo tų, kurie paprastai naudojami kitoms darbo santykių problemoms:

Atsakingas subjektas	Atsakomybė
Darbų vadovai, darbų vadovų pavaduotojai	- Užtikrinti politikos laikymąsi. - Įsitikinkti, kad visi darbuotojai yra informuoti apie seksualinio priekabiavimo prevencijos politiką ir yra dalyvavę reikiamuose metiniuose mokymuse.
Organizacijos prezidentas ar atstovas	- Bendra atsakomybė už pastangas jo vadovaujamų darbuotojų seksualinio priekabiavimo prevencijos politikos laikymąsi.

Visi darbuotojai	- Visi darbuotojai privalo atlikti savo darbą taip, kad užkirstų kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje. - Pranešti apie seksualinio priekabiavimo atvejus.
Vadybininkai, prižiūrėtojai	- Pranešti apie skundus dėl seksualinio priekabiavimo, pastebėti bet kokį seksualinį priekabiavimą arba įtarimus, kad seksualinis priekabiavimas vyksta.
Organizacijų žmogiškųjų išteklių skyrius	- Užtikrinti politikos laikymąsi. Kasdieninė atsakomybė siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ir laikytis politikos. - Pranešti centriniam biurui apie skundus dėl seksualinio priekabiavimo. - Padėti tiriant seksualinio priekabiavimo skundus.
Centriniai žmogiškieji ištekliai	- Palaikyti įmonės politiką. Pateikti gaires visais politikos aspektais, įskaitant tyrimų vykdymą. - Pateikti sprendimą dėl mokymų visiems darbuotojams ir sprendimus priimantiems asmenims.
Centrinis Atitikties įvertinimo biuras	- Padėti atliekant seksualinio priekabiavimo tyrimus, apie kuriuos pranešta Atitikties tarnyboms arba gauta per RF karštąją liniją. - Ištirti įtarimus dėl seksualinės prievartos pagal Sukčiavimo ir informatorių politiką..

Figūra Nr. 1. Atsakingi subjektai ir atsakomybės. Šaltinis: *The State University of New York Research Foundation, 2019.*

SUNY RF (Niujorko valstybinio universiteto tyrimų fondas) yra bendruomenė, siūlanti žinias ir patarimus tokiomis temomis kaip etika, rizikos valdymas, vidaus kontrolė ir kitos sritys. Personalas koordinuoja visos įmonės politikos ir procedūrų plėtrą bei mokymus, susijusius su tokia veikla kaip interesų konfliktai, tyrimai, ataskaitos apie pasiekimus, išlaidų perkėlimas ir eksporto kontrolė. Mokslinių tyrimų fondo etikos specialioji linija skirta palaikyti etišką, profesinę ir įstatymų besilaikančią darbo aplinką. Tai yra paprastas, anonimiškas būdas konfidencialiai pranešti apie veiklą, kuri gali būti susijusi su netinkamu elgesiu ar politikos, procedūrų ir procesų pažeidimais.

Skundų sprendimo procedūros:

Norint užtikrinti greitą ir išsamų skundo dėl seksualinio priekabiavimo tyrimą, reikalinga ši informacija:

- Tariamai priekabiaujančio asmens vardas, pavardė, skyrius ir pareigos.
- Incidento (-ų) aprašymas, įskaitant datą (-as), vietą (-as) ir bet kokių liudytojų buvimą.
- Incidento (-ų) poveikis skundo teikėjo galimybėms atlikti savo darbą arba kitoms jo darbo sąlygoms.
- Kitų asmenų, kurie galėjo būti patyrę tą patį ar panašų priekabiavimą, vardai.
- Kokių veiksmų, jei tokių buvo, pareiškėjas ėmėsi bandydamas sustabdyti priekabiavimą.
- Visa kita informacija, kuri, skundo pareiškėjo nuomone, yra svarbi skunde dėl priekabiavimo.

Žingsniai, kurių gali būti imamasi:

- Nustatykite tinkamą tyrimo apimtį.
- Pasirinkite tyrėją, kuris turi gerus įgūdžius dirbti su žmonėmis ir gebėjimą priimti sprendimus. Tokie bruožai svarbūs beveik kiekviename tyrime. Jei neturite kvalifikuoto neutralaus kandidato įmonės viduje, pasamdykite patyrusį kandidatą iš išorės. Nuo pat pradžių skundo pateikėjui užtikrinkite, kad skundas bus vertinamas rimtai, kad nebus imtasi atsakomųjų veiksmų už tai, kad jis/ji pateikė skundą ir kad bet kokie rūpesčiai dėl keršto turėtų būti nedelsiant pranešti tyrėjui, kad jie galėtų būti pašalinti.
- Tyrėjas, rinkdamas ir peržiūrėdamas informaciją, turi būti atviras ir turi susilaikyti nuo išvadų sudarymo, kol nebus peržiūrėti ir įvertinti visi svarbūs duomenys.
- Skatinkite visas susijusias šalis išlaikyti konfidencialumą, reikalingą kruopščiam tyrimui. Visi skundai ir tyrimai kiek įmanoma yra nagrinėjami konfidencialiai, o informacija atskleidžiama griežtai remiantis būtinybe žinoti. Skundo pateikėjo tapatybė paprastai atskleidžiama tyrime dalyvaujančioms šalims, o vadovaujantis asmuo imasi reikiamų priemonių užtikrinti, kad skundo pateikėjas būtų apsaugotas nuo keršto tyrimo metu ir po jo. Visa informacija, susijusi su skundu dėl seksualinio priekabiavimo ar tyrimo, saugoma saugiose žmogiškųjų išteklių departamento bylose.
- Pokalbiai su skundą pateikusia šalimi (rekomenduojama paprašyti darbuotojo papasakoti visą istoriją savo žodžiais. Tai turėtų būti atidžiai išklausoma, turėtų būti žymimi užrašai, kad pokalbis būtų išsamiai dokumentuojamas).
- Pokalbiai su kaltinamuoju darbuotoju (darbuotojams, kurie pažeidžia šią politiką, taikoma atinkama drausmė).

- Pokalbiai su kitais darbuotojais ir trečiosiomis šalimis (rangovais, išoriniais liudytojais ir kt.), kurie gali turėti svarbios informacijos.
- El. laiškų, atmintinių ir kitų svarbių pranešimų apžvalgos.
- Svarstymas, kaip išspręsti patikimumo klausimus vertinant prieštaringas ataskaitas.
- Įvertinimas, ar reikia išplėsti pradinę tyrimo apimtį.
- Veiksmų ėmimasis iškilusiems klausimams išspręsti.
- Pokalbio pabaigoje apsvarstykite galimybę paklausti skundo pateikėjo, kas, jo manymu, įvyks atlikus tyrimą (viena galimybė: „Kaip norėtumėte, kad padėtis išsispręstų?“). Nereikalaujama, kad įmonė vykdytų nepagrįstus reikalavimus, tačiau kai kurie prašymai (pavyzdžiui, perkėlimas, papildomi mokymai, laisvadieniai) gali būti naudingi konstruktyviai išsprendžiant iškilusias problemas.
- Tyrimai gali užtrukti. Jei darbdavys negali nedelsdamas imtis veiksmų, atsižvelgiant į aplinkybes, šie veiksmai gali padėti palengvinti situaciją:
    - įtariamo pažeidėjo paskyrimas į apmokamas ar neapmokamas atostogas, kol laukiama tyrimo rezultatų;
    - išleisti pareiškėją apmokamų laisvadienių tyrimo metu;
    - pakeisti darbo užduotis taip, kad įtariamas priekabiautojas tiesiogiai nedirbtų su skundo pareiškėju ar jai nevadovautų;
    - užtikrinti, kad visi vadovai suprastų, kad atsakomieji veiksmai, kerštavimas nebus leidžiami.
- Jei atlikus tyrimą nustatoma, kad buvo pažeista ši politika, privaloma minimali drausminė priemonė yra rašytinis papeikimas. Drausminė nuobauda už labai sunkius ar pakartotinius pažeidimus yra darbo sutarties nutraukimas. Asmenims, pažeidžiantiems šią politiką, taip pat gali būti taikoma civilinė žala arba baudžiamosios baudos.

Kaltinamasis turi būti informuotas, kad buvo pateiktas skundas ir kad nebus toleruojami jokie keršto ar neetiški veiksmai, o kaltinantysis taip pat turi būti paprašytas būti kantriu tyrimo metu. Bendrovė turi užtikrinti, kad tyrimas bus sąžiningas ir teisingas, tiek nukentėjusiojo, tiek kaltinamojo atžvilgiu, ir kad visi galimi liudytojai bus apklausti tokiu pačiu būdu. Turi būti užduodami atviri klausimai ir ieškoma faktų, patvirtinančių ar paneigiančių darbuotojo teiginius. Kalbėdamiesi su kaltinamuoju elkitės taip, kaip elgėtės su asmeniu, kuris pateikė skundą – pagarbiai klausykitės (Rosco, R. R., 2017). Bendrovė turi pasitarti su teisininku, kad įsitikintų, jog ji teisingai įvertina bendrą situaciją, remdamasi turimais įrodymais, ir įsitikinti, kad advokatas palaiko įmonės nurodymus. Remdamasi visa gauta dokumentacija ir patarimais,

įmonė turi priimti sprendimus dėl seksualinio priekabiavimo buvimo arba nebuvimo. Tuomet įmonė, priekabiavimo atveju, vadovaudamasi savo išvadomis, turėtų skirti tinkamus drausminius veiksmus atitinkamiems žmonėms; ir pripažinti, kad jokios situacijos negalima ištirti tobulai. Net kai priekabiavimas galėjo įvykti ir įmonė mano, kad jis įvyko, jie gali neturėti faktų ar liudytojų, kurie pagrįstų skundą (Rosco, R. R., 2017). Bendrovė ir asmuo, tiriantis bylą, turi užtikrinti, kad daugiau jokių incidentų neįvyks, stebint ir dokumentuojant juos su darbuotoju, kuris pateikė pirminį ieškinį dėl priekabiavimo. Jie turėtų laikyti dokumentus atskirai nuo personalo bylų ir suteikti darbuotojui, kuris galbūt buvo neteisėtai kaltinamas, tą patį mandagumą atliekant tolesnius veiksmus ir dokumentaciją. Sąžiningai sureguliuokite darbo situacijas, kai tai būtina visų patogumui ir našumui (Rosco, R. R., 2017).

Apsvarstykite:

- Darbdavys nori išvengti bet kokios galimybės ar atrodymo, kad į darbuotojo skundą nebuvo atsižvelgiama. Taigi rekomenduojama nedelsiant reaguoti.
- Mąstant etiškai, darbdavys nenorės, kad toks elgesys vyktų darbo vietoje.
- Pastikėjimas, moralė ir sąžiningas elgesys su darbuotojais yra svarbiausia. Darbdavio veiksmai siunčia stiprų signalą apie tai, ko kitas darbuotojas gali tikėtis panašiomis aplinkybėmis.

Visais atvejais būtinai aprašykite tikslius dokumentus ir saugokite juos. Darbuotojai, nepatenkinti jūsų tyrimo rezultatais, gali imtis papildomų teisinių veiksmų.

Kodėl skundai gali būti rimta organizacijų problema ir kodėl jų interesai yra seksualinio priekabiavimo prevencija? Klausimai, kurie turi būti pateikiami norint įvertinti poveikį:

- Ar ieškinys yra vienkartinis, ar yra daugiau ieškinių, kurie gali būti ir tikriausiai bus pareikšti?
- Ar ieškinys atspindi kultūros problemą įmonėje? Jei taip, kaip į tai turėtų būti reaguojama? Ar mokymai būtų naudingi?
- Kaip trečiosios šalys, įskaitant klientus, įdarbintus darbuotojus ar pardavėjus, reaguos, jei ieškinys taps viešas?
- Ar geriausia pagrįstomis sąlygomis stengtis greitai susitarti su skundo pateikėju? Jei taip atsitiks, ar tai išspręs visus klausimus?
- Jei klausimas keliamas į arbitražo bylas, kokie teisiniai mokesčiai ir išlaidos turėtų būti patirtos?
- Ar kokie nors vadovaujantys darbuotojai, atstovai žinojo apie vykstantį priekabiavimą ar diskriminaciją ir ar jie nesiėmė veiksmų? Kaip reikėtų pašalinti tokius trūkumus?

2.9. Veiksmų planas: Kaip imtis skubių ir tinkamų veiksmų skundo atveju

Asmuo, patyręs seksualinį smurtą, turi teisę pateikti skundą ar ieškinį įmonėje vadovui ar kitam atsakingam asmeniui. Tačiau dažniausiai taip neatsitinka, nes asmuo, prie kurio priekabiaujama jaučia kaltę arba bijo keršto. Todėl tikrai svarbu, kad įmonėje būtų tam tikri žmonės, kurie veikia kaip tarpininkai, skatinantys spręsti konfliktus įmonės viduje (Colectiva, S. G., 2015).

Šie žmonės turi turėti tinkamus apmokymus, kad galėtų išspręsti šiuos konfliktus, ir gali būti departamento direktorių, atsakingų už darbuotojus ar profesinės rizikos prevencijos atstovų dalimi (Colectiva, S. G., 2015). Minėtas skundas privalo turėti minimaliai bent šį turinį: asmens, prie kurio priekabiaujama, kaltininko ir apie atvejį pranešusio asmens tapatybės nustatymas, įvykių aprašymas ir liudytojų identifikavimas.

Taigi, galima apibendrinti esminius organizacijos aspektus tokiais atvejais:

- Profesionalus požiūris į seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.
- Efektyvaus skundų mechanizmo ar skundų sistemos sukūrimas organizacijoje.
- Mokymai darbuotojams. Mokyti darbuotojus nustatyti seksualinio priekabiavimo elgesį, supažindinti juos su skundo pateikimo tvarka ir motyvuoti juos ją naudoti.

Reikia atsižvelgti į visus skundus ar pranešimus. Jei po tyrimo nuspręsta, kad skundas validus, į jį reikia atsakyti greitai ir veiksmingai.

Kai asmuo jau yra pateikęs skundą ar pranešimą, įmonės savininkas turi nuspręsti, kokių priemonių imtis. Bet kokiu atveju įmonė yra įpareigota atlikti tyrimus, net jei tai yra tik gandai. Tai gali būti:

- Girdėti kitų darbuotojų įkalčiai.
- Incidente nedalyvavę darbuotojai ar nukentėjusio darbuotojo draugai iškelia temą, kad padėtų bendradarbiui.
- Bet koks atvejis, kai darbuotojai pasakoja apie abejotiną elgesį, kurį jie matė.

Yra keletas procedūrų tipų, kaip reaguoti į šiuos skundus ar pranešimus (Miller, C. C., 2017):

- Visų pirma, yra neoficiali procedūra. Ji pradedama, kai asmuo grupėje, kuri buvo sukurta skundams nagrinėti, žodiškai sužino apie priekabiavimo atvejį. Ši informacija gali būti pateikta nukentėjusio asmens ar kito personalo darbuotojo. Šiuo atveju, bus paskirtas asmuo, atsakingas už tyrimą, ir per vieną savaitę bus taikoma procedūra, siūlanti būtinas priemones. Ši procedūra bus klasifikuojama kaip skubi ir konfidenciali. Tyrimo rezultatas taip pat bus konfidencialus ir su juo galės susipažinti tik komisija, įsteigta atlikti procesą.

- Kita vertus, yra ir oficiali procedūra. Norint pradėti tokią procedūrą, reikalingas rašytinis skundas arba atlikta ankstesnė neoficiali procedūra. Šis skundas perduodamas įsteigtai komisijai, kuri rūpinasi šiais įrašais. Ši procedūra pradedama pradedant ikiteisminį etapą ir baigiama rengiant išvadų ataskaitą. Procedūra turi būti greita, kad būtų galima sumažinti pasekmes priekabiavimo paveiktajam asmeniui. Kaip ir ankstesniu atveju, procesas turi būti konfidencialus.

Plėtojant šias procedūras, turi būti laikomasi tam tikrų principų: skubumas, konfidencialumas, privatumas, orumas ir teisinis tikrumas, nešališkumas ir dalyvaujančių asmenų gynyba.

2.9.1. Skirtingų subjektų reagavimas į praneštą seksualinį priekabiavimą

Darbuotojai:

1 žingsnis: jei darbuotojas jaučia, kad yra seksualinio priekabiavimo objektas, jis gali nedelsdamas pranešti priekabiautojui, kad elgesys yra nepageidaujamas ir kad jis turi būti nutrauktas.

2 žingsnis: Jei netinkamas elgesys nesibaigia arba jei darbuotojui nepavyksta ar nepatogu kalbėti su įtariamu priekabiautoju tiesiogiai, jis turėtų pranešti apie įvykį savo vadovui arba personalo direktoriui. Rašytinė įvykio (-ių) data, laikas ir pobūdis bei liudytojų vardai gali būti naudingi, bet neprivalomi. Svarbu kuo greičiau pranešti apie visus seksualinio priekabiavimo atvejus, kad vadovybė suprastų situaciją, kad būtų galima nedelsiant ir nešališkai ištirti tyrimą ir imtis tinkamų veiksmų užkirsti kelią draudžiamam elgesiui.

Vadovai ir vadybininkai:

1 žingsnis: Sužinoję apie seksualinį priekabiavimą savo organizacijose ir departamentuose, jie turi elgtis greitai ir nešališkai, nepaisant to, ar buvo pateiktas rašytinis, ar neoficialus skundas.

2 žingsnis. Jie turi rimtai atsižvelgti į visus skundus ir susirūpinimą dėl įtariamo ar galimo priekabiavimo, nesvarbu, kas su tuo yra susijęs.

3 žingsnis: Jie turi nedelsdami pranešti viršininkams (pavyzdžiui, personalo departamentui, generaliniam direktoriui...), kad būtų galima nedelsiant atlikti tyrimą.

4 žingsnis: Jie turi imtis tinkamų priemonių, kad būtų išvengta keršto ar draudžiamo elgesio pasikartojimo tyrimų ar skundų metu ir po jų.

Vadovai ar vadybininkai, sąmoningai leidžiantys arba toleruojantys seksualinį priekabiavimą ar keršto veiksmus, įskaitant nesugebėjimą nedelsiant pranešti apie tokį netinkamą elgesį savo viršininkams, pažeidžia šią politiką ir yra drausminami.

Žmogiškieji ištekliai:

1 žingsnis: Jie turi užtikrinti, kad tiek skundą pateikiantis asmuo, tiek kaltinamasis žinotų apie seksualinio priekabiavimo skundo rimtumą.

2 žingsnis: Bendrovės seksualinio priekabiavimo politikos ir tyrimo struktūrų paaiškinimas visoms susijusioms šalims.

3 žingsnis: Neoficialių būdų išspręsti skundus dėl seksualinio priekabiavimo tyrimas.

4 žingsnis: Pranešimas policijai, jei įtariama nusikalstama veikla.

5 žingsnis: Pasirengimas tariamo priekabiavimo tyrimui ir rašytinės ataskaitos parengimui.

6 žingsnis: Pateikti rašytinę ataskaitą, kurioje apibendrinami tyrimo rezultatai, ir pateikti rekomendaciją paskirtiems įmonėje atsakingiems asmenims.

7 žingsnis: Pranešimas skundo pareiškėjui ir atsakovui apie taisomuosius veiksmus, kurių reikia imtis, jei tokių yra, ir tų veiksmų administravimas.

Žmogiškųjų išteklių direktorius nustato, ar reikia atlikti vidinį tyrimą, ar dėl tyrimo turi būti sudaryta sutartis su trečiąja šalimi. Visus skundus, susijusius su vyresniąja vadovybe viceprezidento lygyje ar aukščiau, nagrinėja išorinė trečioji šalis.

Priklausomai nuo to, ar vykdomos oficialios procedūros ar kitos aktyvios priemonės, gali pasireikšti šie atvejai:

- Konfliktas išsprendžiamas pasibaigus priekabiavimui. Sprendimai gali būti nuo įspėjimo iki tinkamesnių drausminių priemonių.
- Priekabiavimo kaltininko atleidimas iš darbo atleidžiant drausmine tvarka. Atsižvelgiant į nacionalinius įstatymus, taip pat gali būti taikomos kitos sankcijos, tokios kaip atleidimas nuo pareigų be užmokesčio ar priverstinis perkėlimas.
- Asmuo, prie kurio priekabiaujama, remdamasis teise į gynybą ir pažeidus darbuotojo sveikatą bei moralinę apsaugą, pateikia sprendimą pagal savo norus.

Tai atsitinka, kai dėl priekabiavimo prie asmens jam reikalingas medicininis ar psichologinis gydymas. Dėl šios priežasties invalidumo atveju priekabiavimas turi būti laikomas liga ar nelaimingu atsitikimu darbe.

Be to, darbuotojai gali pranešti apie įvykį administracinei įstaigai, kuri nagrinėja darbuotojų teises ir saugą darbo vietoje. Tokiu atveju bendrovė gali būti nubausta. Galiausiai nukentėjęs asmuo gali paduoti ieškinį Darbo teisme, nes seksualinis priekabiavimas prieštarauja pagrindinėms teisėms ir laisvėms ir tai gali būti nusikaltimas asmens neliečiamumui.

2.10. Paramos ir pagalbos paslaugos bei kaip dėl jų kreiptis

2.10.1. Lietuva

Lygių galimybių kontrolierius yra pagrindinė paramos sistema Lietuvoje seksualinio

priekabiavimo atvejais. Kiekvienas asmuo turi teisę pateikti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai dėl lygių teisių pažeidimo, todėl kontrolierius priima skundus dėl bet kokio priekabiavimo ar diskriminacijos. Skundai pateikiami raštu. Skundo pateikėjas arba įgaliotasis atstovas gali pateikti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai paštu, elektroniniu paštu, užpildydamas elektroninę skundo formą arba įteikdamas rašytinį skundą tiesiogiai Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos registre. Daugiau informacijos: https://lygybe.lt/lt/

2.10.2. Turkija

Turkijoje daugėja organizacijų ir institucijų nacionaliniu lygiu, kurios imasi iniciatyvos užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui bendrąja prasme. Kai kurios iš jų taip pat taiko specifinį požiūrį ir metodiką, kaip užkirsti kelią seksualinio priekabiavimo atvejams darbo vietose. Šias organizacijas ir institucijas galima įvardinti taip:

- Moterų nevyriausybinės organizacijos, siekiančios gerinti moterų statusą darbo rinkoje, kad padidintų jų indėlį į nacionalinę ekonomiką, arba sutelkiančios dėmesį į moterų, kurioms gresia socialinė atskirtis, ekonominius įgalinimus. Be to, konsultavimo ir tyrimų centrai, teikiantys psichologinę pagalbą nukentėjusiems asmenims, kurie susiduria su kitokio pobūdžio smurtu ar priekabiavimu.
- Socialinės paramos ir solidarumo fondas, teikiantis skubią finansinę pagalbą ir paramą (moterys, kurios nedalyvauja darbo rinkoje dėl savo pareigų šeimoje ar dėl patiriamo priekabiavimo ar smurto, gali kreiptis į šį fondą, kad gautų finansinę paramą)
- Smurto prevencijos ir stebėjimo centrai (ŞÖNİM), veikiantys visą parą ir teikiantys palaikymo bei stebėjimo paslaugas, siekiant užkirsti kelią smurtui ir efektyviai vykdyti apsaugines bei prevencines priemones.

Be to, visą parą veikia smurto specialioji telefono linija (ALO 183), prieinama žmonėms, patyrusiems visų rūšių smurtą ar jiems gresiantį pavojų (smurtas šeimoje ir artimoje aplinkoje ir (arba) seksualinis priekabiavimas).

2.10.3. Ispanija

Į šioje srityje dirbančių subjektų sąrašą įtrauktos kelios nacionalinės organizacijos - nuo specifinių asociacijų, nukreiptų prieš priekabiavimą prie moterų darbe, pavyzdžiui, *Asociación española contra el acoso laboral y la violencia en el ámbito*, iki bendresnių asociacijų, kurios bando užkirsti kelią priekabiavimo darbe atvejams ir juos išspręsti, pavyzdžiui, COSMI (*Centro de Orientación SocioLaboral*). Šios asociacijos taip pat turi prieigą prie įvairių galimybių, nuo sąjungų ir ne pelno siekiančių asociacijų iki ministerijų ir miestų tarybų. Bendras visų šių

asociacijų aspektas yra jų susirūpinimas dėl bet kokio konflikto, kuris gali kilti darbo vietoje, taip pat atsižvelgimas į organizacijas, kurios orientuojasi į konkrečias darbuotojų grupes, sritis ir aplinką, pavyzdžiui, LGBT+ bendruomenes ar žemės ūkio darbuotojus.

2.10.4. Bulgarija

GAF organizacija - Bulgarija įsitikinusi, kad valstybinės institucijos yra pagrindinės šių klausimų suinteresuotosios šalys, bet ir pirmosios organizacijos, kurios įveda kovos su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje taisykles ir nustato standartus, kurių turi laikytis kiti sektoriai. Štai kodėl mes aktyviai dirbame su teismų sistemos atstovais, tokiais kaip Plovdivo apylinkės teismas, Smolyan apylinkės teismas, Asenovgrado apylinkės teismas, Kardzhali apylinkės teismas ir kiti, su kuriais mūsų organizacija bendradarbiauja daugelį metų. Tuo pat metu Bulgarijos reikalavimais kiekviename mieste yra didelis Bulgarijos prokuratūros skyrius, kuriame veikia vietos teismas. Prokurorai yra svarbi kovos su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje dalis, nes bet kokia vidinė skundų dėl priekabiavimo darbo vietoje sistema turi pasibaigti išorės valdžios įsikišimu ir apsauga. Prokurorai yra būtent tie instrumentai, kurie aktyviai padės nukentėjusiems asmenims apsiginti per teisminę sistemą, jei bus išnaudotos vidinės organizacijos galimybės.
Mums ne mažiau svarbūs suinteresuotieji subjektai yra policijos pareigūnai. Jie priklauso valstybinėms institucijoms, į kurias kreipsis seksualinį priekabiavimą patyrę žmonės. Pavyzdžiui, jei darbdavys negalėjo jiems padėti, o patyčios virto smurtu. Mes bendradarbiaujame su dviem didžiausiais Bulgarijos universitetais - Sofijos universitetu „Kliment Ohridski“ ir Plovdivo universitetu „Paisii Hilendarski“. Mes taip pat esame artimi partneriai su vienu didžiausių bankų, kuriame taip pat dirba keli tūkstančiai darbuotojų. Tai yra DSK bankas, kuris priklauso OTP grupei. Paskutinis, bet ne mažiau svarbus dalykas - mes aktyviai bendradarbiaujame su Bulgarijos kovos su diskriminacija komisijos vietine struktūra.

2.10.5. Austrija

Organizacijų požiūriu, visoje Austrijoje prekybos rūmai yra pagrindiniai teikėjai, teikiantys informaciją ir patarimus seksualinio priekabiavimo atveju, nes tai yra komercinio verslo interesų atstovavimas. Kai kurios didelės organizacijos (privačios ir valstybinės) jau įsteigė vienodo požiūrio skyrių, pavyzdžiui, „Tirol Kliniken Gmbh“, kuri yra didžiausia Tirolio ligoninių tiekėja, arba Austrijos geležinkelio tarnyba. Šiuo metu nėra nepriklausomos institucijos, kuri patartų organizacijoms, kaip užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ar kaip geriausia kovoti su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje.
Žvelgiant individualiu lygiu, yra trys pagrindinės organizacijos, veikiančios darbuotojų labui. Pirma, Austrijos darbo rūmai veikia kaip įstatyminis darbuotojų interesų atstovas. Profesinių

sąjungų federacija yra antra paslaugų teikėja, atstovaujanti darbuotojų interesams. Jau daugiau nei 20 metų Austrijos vienodo požiūrio kontrolierius, kaip viešoji įstaiga, teikia teisines konsultacijas kovojant su rasizmu ir diskriminacija, įskaitant seksualinį priekabiavimą darbo vietoje. Be to, yra keletas privačių organizacijų, tokių kaip ZARA, kuri yra pilietinė drąsos ir kovos su diskriminacija asociacija, moterų prieglauda, siūlanti moterims ir jų vaikams pagalbą, konsultacijas ir laikiną prieglobstį, „Caritas“.

3. MOKYMŲ STRUKTŪRA IR METODŲ BEI VEIKLŲ APRAŠYMAI

Rekomendacijos įgyvendinant „Be Aware“ mokymus:

- Efektyviems rezultatams, siūloma mokymus organizuoti ne mažiau nei 6 ir ne daugiau nei 15 asmenų.
- Lokacija: siūloma vykdyti mokymus erdvėje, kur yra galimybė judinti ir keisti stalų, kėdžių vietą, nes kai kurie pratimai to reikalauja. Rekomenduojama turėti pakankamai erdvės pačių asmenų judėjimui kambaryje.
- Techninė įranga: „Be Aware“ pratimams ir užduotims reikia turėti projektorių skaidrių ar vaizdo įrašų, kurie bus naudojami mokymų metu, rodymui. Taip pat itin rekomenduojama turėti pastatomų-vartomų lentų ar bent jau A3/A2 dydžio popieriaus lapų ir vietą, kur juos bus galima kabinti pratimams.
- Rekomenduojama aptarti klausimus su CEO/kitu atstovu apie tai ar pietūs, užkandžiai ar gėrimai bus patiekiami.

„Be Aware“ projektas siūlo pateiktą pratimų planą kaip galimą pasirinkimą ir rekomendaciją, tačiau mokymų instruktoriai gali pagal savo poreikius keisti siūlomus užduočių laikus, pratimų eilės tvarką ir pan.

Mokymų planas				
Laikas	**Tema**	**Turinys**	**Trukmė (minutėmis)**	**Komentarai**
	1 DIENA			
9:00-9:50	**Mokymų įvadas**	1. Kūno kontaktas – Mano komforto zona	25min	Apšilimo pratimas, sudominantis dalyvius mokymų tema
		Mokymosi rezultatai:	Dalyvis sugeba atskirti asmeninę ir kitų erdvę, kuri kiekvienam gali būti skrtinga. Be to, jis/ji sugeba apmąstyti skirtingus kūno kontakto lygius ir supranta skirtingiems asmenims priimtiną fizinį kontaktą.	
		2. Seksualinis priekabiavimas kaip piktnaudžiavimas galia	25min	Teorinė informacija
		Mokymosi rezultatai:	Dalyvis sugeba nustatyti seksualinį priekabiavimą ir gali pateikti sąvokos „seksualinis priekabiavimas“ apibrėžimą. Dalyvis gali išvardyti seksualinio priekabiavimo pavyzdžius ir pristatyti juos kitiems. Be to, dalyvis gali palyginti įvairias seksualinio priekabiavimo situacijas darbo vietoje, nes besimokantysis įgijo specifinių žinių apie platų seksualinio priekabiavimo spektrą.	

9:50-11:20	**Pasaulis be seksualinio priekabiavimo**	3. Grupės refleksija apie seksualinio priekabiavimo poveikį ir įtaką darbe. Kodėl tai svarbu?	90min	Grupės refleksija su diskusijomis ir asmenine patirtimi
		Mokymosi rezultatai:	Besimokantysis kritiškai apmąsto seksualinio priekabiavimo poveikį ir įtaką darbo vietoje, pripažindamas temos aktualumą ir jos pasekmes. Tokiu būdu dalyvis gali išspręsti „nepastebėtas problemas“, naudodamasis pateikamomis veiksmų galimybėmis.	
11:20-11:45	**PERTRAUKA**			
10:50-11:50	**Sensibilizacija**	4. Būdai atpažinti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje	120min	Vaizdo įrašo analizė
		Mokymosi rezultatai:	Dalyvis sugeba nustatyti situaciją/elgesį, kurį galima priskirti seksualiniam priekabiavimui ir išdėstyti argumentus, kodėl ši situacija/elgesys patenka į šią kategoriją.	
11:50-12:50	**Sensibilizacija**	5. Atvejų analizė, siekiant nustatyti, ar tai seksualinis priekabiavimas, ar ne	60min	Atvejų analizė
		Mokymosi rezultatai:	Dėl konkrečių seksualinio priekabiavimo rodiklių nustatymo besimokantysis gali atskirti elgesį, kuris priskiriamas seksualinio priekabiavimo kategorijai, o kuris ne, ir gali jį pristatyti kitiems, remdamasis specifinėmis žiniomis apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.	
13:00-14:30	**PIETŲ PERTRAUKA**			
14:30-16:30	**Prevencija**	6. Kaip sumažinti seksualinio priekabiavimo riziką jūsų organizacijoje. Veiksmų, kurių reikia imtis organizacijoje, parengimas.	120min	Refleksija, planavimas ir diskusijos mažose grupėse
		Mokymosi rezultatai:	Dalyvis geba taikyti strategijas, kurios sumažina seksualinio priekabiavimo darbe riziką ir sugeba išvardyti konkrečias priemones, kurias įmonės galėtų įgyvendinti, užkertant kelią seksualiniam priekabiavimui.	
16:30-16:45	**PERTRAUKA**			
16:45-17:45	**Prevencija**	7. Kaip savo organizacijai paruošti prevencijos politiką	50min	Prevencijos politikos rengimas, jos pristatymas ir diskusija apimant savo organizacijos principus – darbas mažose grupėse
		Mokymosi rezultatai:	Dalyvis gali sukurti savo organizacijai pritaikytą prevencijos politiką ir geba	

			išdėstyti jos turinį, remdamasis specifinėmis žiniomis apie šią temą.	
	2 DIENA			
9:00-11:00	**Prevencija**	8. Kaip suderinti šią strategiją su savo organizacijos principais, kaip ją įgyvendinti organizacijoje ir skatinti ją personalo viduje	120min	Individualios refleksijos ir grįžtamasis ryšys
		Mokymosi rezultatai:	Dalyvis geba pristatyti ir platinti šią politiką tarp įmonės darbuotojų. Be to, jis/ji gali taikyti derybų strategijas valdymo lygiu, siekdamas įgyvendinti prevencijos politiką.	
11:00-11:20	**PERTRAUKA**			
11:20-13:20	**Skundų proceso planas**	9. Sukurti oficialų ir išsamų seksualinio priekabiavimo skundų modelį savo organizacijai	120min	Grupinis darbas kuriant planą, įskaitant atsakomybę ir procedūras. Pristatymai grupėje
		Mokymosi rezultatai:	Dalyvis sugeba sukurti oficialų ir išsamų seksualinio priekabiavimo skundų modelį savo organizacijai ir sugeba modifikuoti skundų modelį pagal organizacijos poreikius.	
13:30-14:30	**PIETŲ PERTRAUKA**			
14:30-16:30	**Veiksmų planas skundo atveju**	10. Kaip nedelsiant ir tinkamai imtis veiksmų gavus skundą. Žingsnis po žingsnio veiksmų planas, įskaitant skundų sprendimo procesus	120min	Grupinis darbas rengiant veiksmų planą. Pabaigoje kiekvienas dalyvis turi savo organizacijai pritaikytą veiksmų planą, kurį galima pateikti organizacijoje.
		Mokymosi rezultatai:	Dalyvis sugeba parengti oficialų ir išsamų veiksmų planą skundų nagrinėjimui savo organizacijai ir sugeba jį modifikuoti atsižvelgdamas į organizacijos poreikius.	
16:30-16:45	**PERTRAUKA**			
16:45-18:00	**Gebėjimų stiprinimas**	Reagavimas į praneštą seksualinį priekabiavimą skirtingais vaidmenimis	75min	Vaidmenų žaidimas
		Mokymosi rezultatai:	Tikimasi, kad dalyvis parengs veiksmų planą skundo atveju ir galės nedelsdamas imtis veiksmų žingsnis po žingsnio, kad įgyvendintų sprendimo procesą.	
	Iš viso – 16 valandų			

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

Nuotolinių mokymų struktūra

Nuotoliniai „Be Aware“ mokymai padeda kovoti su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje, ypač tose vietovėse, kurios yra toli nuo mokymo centrų. Nuotolinis mokymas susideda iš 6 pagrindinių dalių (1 dalis - 50 minučių), įtraukiant bendrą informaciją iš visų mokymų.

Mokymų sesijos numeris	Pavadinimas	Turinys	Trukmė
1.	**Pagrindinės žinios apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.**	1.1. Šių mokymų tikslai ir tikėtinas poveikis	10min
		1.2. Pagrindiniai apibrėžimai – teorinė informacija ir viktorina	15min
		1.3. Atvejų analizės, skirtos jautrinti dalyvius seksualinio priekabiavimo tema ir mokytis jį identifikuoti	25min
2.	**Žmonės, nukentėję nuo seksualinio priekabiavimo ir informacija apie juos.**	2.1. Teorinė informacija apie žmones, nukentėjusius nuo seksualinio priekabiavimo ir viktorina	25min
		2.2. Profesionali komunikacija su žmonėmis, paveiktais seksualinio priekabiavimo – teorinė informacija ir viktorina	25min
3.	**Kaip imtis skubių ir tinkamų veiksmų skundo atveju.**	3.1. Skirtingos procedūros darbui su skundais	25 min
		3.2. Kaip imtis skubių veiksmų skundo atveju	25 min
4.	**Strategijos seksualinio priekabiavimo rizikos mažinimui.**	4.1. Strategijos seksualinio priekabiavimo rizikos mažinimui ir testas darbovietės kultūrai įvertinti	25min
		4.2. Seksualinio priekabiavimo paplitimo darbo vietoje supratimas, siekiant mažinti jo riziką - viktorina	25min
5.	**Prevencija: efektyvaus skundų nagrinėjimo proceso įtvirtinimas.**	5.1. Skundų procesas	25 min
		5.2. Prevencija	25 min
6.	**Parama ir tolimesnė pagalba.**	6.1 Paramos ir pagalbos paslaugos bei kaip dėl jų kreiptis	50 min

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

Metodų ir veiklų aprašymai auditoriniam mokymui

Pratimas Nr. 1	**Pavadinimas**	Kūno kontaktas – mano komforto zona
Pratimo tikslas	Dalyviai susipažins su mokymų tema.	
Aprašymas	Dalyvių prašoma rasti grupėje partnerį, kurio jie nepažįsta; tada jie turėtų stengtis būti kuo arčiau žmogaus, atstumu, kuriame jie vis dar jaučiasi patogiai. Patikrinkite, ar tai yra toks pats atstumas abiem partneriams, ar jie skirtingai supranta patogų atstumą. Po pasidalinimo porose, pasidalykite pastebėjimais su visa grupe ir aptarkite, kas galėtų turėti įtakos kiekvieno asmens priimtinoms fizinio kontakto riboms.	
Trukmė	25 minutės	
Priemonės	Erdvė grupės darbui.	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Sustatykite dalyvius vieną priešais kitą didesniu atstumu. 2. Paprašykite vieno iš jų eiti link partnerio ir sustoti tuomet, kai atstumas jiems bus patogus. 3. Tuomet padarykite tą patį atvirkščiai, kai šiuo atveju link partnerio eitų nejudėjęs asmuo ir sustotų patogiu atstumu. 4. Paanalizuokite atstumus, pasvarstykite ar patogus atstumas vienodas abiem partneriams, kaip kiekvienas iš jų jautėsi einant link savo poros ir priešingai, laukiant kito prieinant. 5. Aptarkite rezultatus.	
Pratimas Nr. 2	**Pavadinimas**	Seksualinis priekabiavimas kaip piktnaudžiavimas galia
Pratimo tikslas	Dalyviai supras seksualinio priekabiavimo esmę ir jo kilmę, kad galėtų geriau suprasti kaip su juo tvarkytis.	
Aprašymas	Norint peržengti vien lyčių diskusiją šiuo klausimu, gali būti naudinga kalbėti apie piktnaudžiavimą valdžia seksualinio priekabiavimo atvejais. Tai gali padėti visai grupei turėti bendrą tikslą. Dauguma žmonių netoleruoja piktnaudžiavimo valdžia ir supranta, kad žmogaus teises ir lygybės teises reikia ginti. Tai gali padėti efektyviau dirbti su šia tema.	
Trukmė	25 minutės	
Priemonės	Nėra	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Paklauskite visos grupės žmonių piktnaudžiavimo valdžia pavyzdžių, kodėl to negalima toleruoti ir kaip jie siūlytų tai sustabdyti.	
Pratimas Nr. 3	**Pavadinimas**	Pasaulis be seksualinio priekabiavimo
Pratimo tikslas	Dalyviai pasidalins savo žiniomis ir nuomonėmis apie seksualinio priekabiavimo poveikį darbo vietoje.	

Aprašymas	Grupės apmąstymai apie seksualinio priekabiavimo poveikį ir įtaką darbo vietoje. Klausimas diskusijoms: Kodėl tai svarbu?	
Trukmė	50 minučių	
Priemonės	Erdvė grupės darbui ir diskusijoms. Galite naudoti pastatomą-vartomą lentą pagrindinių grupės idėjų užrašymui.	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Paklauskite dalyvių nuomonės šia tema. 2. Leiskite jiems diskutuoti ar ginčytis dėl to. 3. Kuomet jie baigs diskutuoti, aptarkite pagrindines išsakytas idėjas.	
Pratimas Nr. 4	**Pavadinimas**	Sensibilizacija
Pratimo tikslas	Atrasti būdus, kaip atpažinti elgesį, kurį galima priskirti seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje.	
Aprašymas	Dalyviams pateikiamos skirtingos situacijos ir jie turi išanalizuoti šias situacijas, kad sužinotų, ar jas galima priskirti prie seksualinio priekabiavimo bei nurodyti galimas to priežastis.	
Trukmė	120 minučių	
Priemonės	Popieriaus lapai su užrašytais skirtingais atvejais, kad dalyviai galėtų skirti laiko kiekvienai situacijai išanalizuoti ir pateikti savo argumentus. Šablonas dalyviams: **Ar pateiktos situacijos yra seksualinio priekabiavimo darbe atvejai?** • Vadovas pareiškia žemesnio rango asmeniui, kad jie turėtų palaikyti intymius santykius, kad pastarasis išlaikytų darbą. • Bendradarbis sako kitam, kad jis/ji atrodo labai dailiai nuotraukoje, kurią kątik parodė. • Administratorius (-ė) užgauliai komentuoja moteris klientes savo bendradarbiams. • Architektūros firmos darbuotojui daro nepatogumą biuro partneriai, kurie dažniausiai pasakoja seksualinio pobūdžio juokelius. • Slaugytoją be jos sutikimo pakartotinai vis glosto slaugos asistentas. • Sekretorius (-ė) bendradarbiams siunčia el. laiškus, kuriuose yra anekdotai. • Tiekėja sako įmonės, su kuria bendradarbiauja, vadovui, kad sutikimas nueiti su ja į pasimatymą atneš jam daug profesinių ir asmeninių pranašumų.	

Žingsniai pratimo atlikimui	1. Parodykite dalyviams skirtingas situacijas, kuriose vaizduojamas elgesys, kurį galima priskirti seksualiniam priekabiavimui. 2. Paklauskite jų, ar jie apibūdintų šį elgesį kaip seksualinį priekabiavimą, ir paprašykite jų paaiškinti priežastis. 3. Aptarkite jų išvadas su visa grupe.	
Pratimas Nr. 5	**Pavadinimas**	Sensibilizacija
Pratimo tikslas	Tikslas yra rasti būdų, kaip atpažinti elgesį, kurį galima priskirti seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje.	
Aprašymas	Atvejų analizė, siekiant išsiaiškinti, ar tai seksualinis priekabiavimas, ar ne, remiantis ankstesniais pratimais.	
Trukmė	60 minučių	
Priemonės	Atvejų analizės, kuriose pateikiamos situacijos. Popieriaus lapai, ant kurių dalyviai rašo savo analizę. Šablonas: **A yra jauna moteris, dirbanti konsultavime. Vieną dieną ji susipažįsta su B, svarbios kompanijos šalyje vyresniuoju vadybininku. Kai jų susitikimas baigiasi, A pasižiūri į savo mobilųjį ir pamato, kad B susitikimo metu siuntinėjo jai seksualines žinutes.** **Klausimas Nr. 1. Tai seksualinis priekabiavimas, nes B yra A klientas, net jei jie nedirba toje pačioje įmonėje. Tiesa ar melas?** TIESA: Seksualinį priekabiavimą darbo vietoje gali sukelti asmenys, kurie yra susiję su darbuotoju dėl jų ryšio su įmone, pavyzdžiui, kai tai yra klientai. **Klausimas Nr. 2. Seksualinis priekabiavimas yra ne tik fizinis priekabiavimas, bet gali būti išreiškiamas ir žodžiais. Tiesa ar melas?** TIESA: Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje taip pat gali kilti dėl seksualinio turinio ir įžeidžiančio pobūdžio ryšių (telefono skambučių, elektroninių laiškų ir pan.). **Klausimas Nr. 3. B turėtų būti sudrausmintas ir jam turėtų būti pasakyta nebepateikti tokių komentarų, net jei jie ir nėra didelės reikšmės. Tiesa ar melas?** TIESA: B elgesys A atžvilgiu yra rimtas ir nepagarbus darbuotojai. B turi elgtis pagarbiai ir nesukurti A nepatogumo atliekant savo darbą. A neturi kęsti šios darbo patirties ir turi informuoti savo vadovus ar atitinkamus asmenis kad B būtų sudrausmintas ar bet kokie darbiniai santykiai su juo būtų nutraukti.	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Išdalinkite dalyviams atvejį. 2. Paprašykite dalyvių išanalizuoti ir nustatyti ar pateikta situacija ir klausimai atspindi seksualinį priekabiavimą ir yra tiesa ar melas. 3. Aptarkite išvadas su visa grupe.	

Pratimas Nr. 6	**Pavadinimas**	Kaip sumažinti seksualinio priekabiavimo riziką jūsų organizacijoje
Pratimo tikslas	Dalyviai išmoks naujų būdų, kaip sumažinti seksualinio priekabiavimo riziką savo organizacijose, siekiant ir visiškai panaikinti tokį elgesį.	
Aprašymas	Norėdami sužinoti, ar įmonės atmosferoje nėra seksualinio priekabiavimo, atsakysime į šiuos klausimus: - Ar lygybės planas jau buvo parengtas ir įgyvendintas mano organizacijoje? - Ar žinau ir taikau teisinį reguliavimą ir kolektyvinę sutartį savo įmonėje seksualinio priekabiavimo atžvilgiu? Ar tai žino ir taiko įmonei vadovaujantys žmonės ir visas personalas? - Ar mano įmonėje buvo įgyvendintos kokios nors specialios kovos su seksualiniu priekabiavimu priemonės, kurios nukrypsta nuo kolektyvinės sutarties nuostatų arba reiškia, kad patobulinta tai, kas nustatyta įstatymais ar kolektyvine sutartimi? Ar buvo susitarta dėl šių priemonių su teisiniais darbo jėgos atstovais? - Jei taip, ar jos buvo įvertintos, ar jos periodiškai peržiūrimos ir atnaujinamos? Nuo kada jos nebuvo peržiūrėtos? - Ar turime profesinės sveikatos ar profesinės rizikos prevencijos priemonių, skirtų seksualinio priekabiavimo prevencijai? - Ar mano įmonėje yra koks nors asmuo, atsakingas už seksualinio priekabiavimo prevenciją ir veiksmus jo atveju? O prevencijos stebėjimą ir vertinimą? - Ar organizacija organizavo mokymus apie vienodą požiūrį ir lygias galimybes moterims ir vyrams? Ar jie apėmė smurto dėl lyties, seksualinio priekabiavimo ir priekabiavimo dėl lyties, taip pat jo psichosocialinio ir sveikatos poveikio klausimus? - Ar buvo atliktas koks nors tyrimas ar apklausa siekiant nustatyti galimus priekabiavimo veiksmus ir (arba) situacijas organizacijoje? - Kokios yra mano išvados?	
Trukmė	120 minučių	
Priemonės	Pateikite dalyviams šiuos pavyzdžius: - Parengti deklaraciją, nurodančią jūsų įsipareigojimą panaikinti priekabiavimą ir ginti teisę į dirbančių žmonių orumą. - Plačiausiai naudojamose vidaus komunikacijos priemonėse skleisti bet kokios formos diskriminacijos dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, nepritarimo poziciją. - Parengti elgesio kodeksus ir pateikti gerąsias praktikas. - Didinti informacijos teikimą darbuotojams apie elgesio, kuris laikomas seksualiniu priekabiavimu, klasifikavimą ir su tuo susijusias bausmes. - Informuoti kanalus ir procedūras, skirtas pranešti apie priekabiavimo situacijas organizacijoje. - Vykdyti mokymų veiksmus, kurių tikslas ir turinys palaiko požiūrio į	

	moterų ir vyrų lygybę formavimą, skirtus visoms darbo grupėms, ypač aukštesnio lygio vadovybėms ir viduriniosios grandies vadovams. - Vykdyti tokią veiklą kaip konferencijos, reklaminės kampanijos ir pan., kurios orientuotos į moterų ir vyrų lygybei palankaus požiūrio formavimąsi ir (arba) stiprinimą. - Į kolektyvinę sutartį įtraukiamos diskriminacinio elgesio dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo netoleravimo ir sankcijų sąlygos. - Veiksmų priekabiavimo atvejais protokolo įtraukimas į kolektyvinės sutarties straipsnius. - Turinio, susijusio su lygybe ir priekabiavimo prevencija, įtraukimas į profesinių sąjungų organizacijų rengiamą mokymų veiklą. - Veiklų, skatinančių lygybę ir darbo aplinką, gerbiančią dirbančių žmonių orumą, plėtra.	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Pateikite dalyviams šį pavyzdžių sąrašą, parodydami, kokie veiksmai gali padėti sumažinti seksualinio priekabiavimo riziką. 2. Kiekvieną punktą aptarkite kartu su jais. 3. Paprašykite jų pagalvoti apie savo organizaciją ir sudaryti sąrašą, kaip sumažinti riziką savo organizacijoje.	
Pratimas Nr. 7	**Pavadinimas**	Prevencija
Pratimo tikslas	Išmokti parengti prevencijos politiką savo organizacijai.	
Aprašymas	Dalyviai turės parengti prevencijos politiką su organizacijos principais ir ją pristatys. Jie dirbs mažose grupėse.	
Trukmė	50 minučių	
Priemonės	Pastatoma-vartoma lenta kiekvienai grupei, popieriaus lapai, žymekliai.	
Žingsniai pratimo atlikimui	Leiskite dalyviams diskutuoti ir mąstyti apie strategiją bei parengti prevencijos politiką savo organizacijai, pasiūlykite “minčių lietaus” principą.	
Pratimas Nr. 8	**Pavadinimas**	Prevencija

Pratimo tikslas	Sužinoti, kaip suderinti sukurtą strategiją su savo organizacijos principais, kaip ją įgyvendinti organizacijoje ir skatinti ją personalo viduje.	
Aprašymas	Dalyviai grįš prie ankstesnės veiklos ir ras būdų pristatyti strategiją savo viršininkams ir vadovams. Jie taip pat ras būdų, kaip tinkamai įgyvendinti strategiją organizacijoje ir kaip ją platinti įmonės darbuotojams.	
Trukmė	120 minučių	
Priemonės	Pastatoma-vartoma lenta kiekvienai grupei, popieriaus lapai, žymekliai.	
Žingsniai pratimo atlikimui	Leiskite dalyviams diskutuoti ir mąstyti apie sukurtą prevencijos politikos strategiją bei kaip ją pritaikyti savo organizacijai, pasiūlyti vadovams ir pan. Pasiūlykite “minčių lietaus” principą.	
Pratimas Nr. 9	**Pavadinimas**	Skundų proceso planas
Pratimo tikslas	Sukurti oficialų ir išsamų dalyvių organizacijų skundų dėl seksualinio priekabiavimo modelį.	
Aprašymas	Pateikite dalyviams toliau pateiktą veiksmų, kurie gali padėti suformuluoti skundo modelį, pavyzdžių sąrašą. Padiskutuokite apie kiekvieną punktą. Tada paprašykite jų pagalvoti apie savo organizaciją ir sukurti savo organizacijos skundų proceso modelį. Kokie kiti veiksmai gali būti naudingi jį kuriant ir įgyvendinant?	
Trukmė	120 minučių	
Priemonės	Palankiausias būdas spręsti priekabiavimo situacijas yra sudaryti protokolą, kuriame būtų informacija apie priekabiavimą: ▪ organizacijos pozicija prieš priekabiavimą ▪ priekabiavimo samprata ir tipizavimas ▪ žmogiškieji, techniniai ir materialiniai ištekliai ▪ skundų procesas ▪ prevencinės priemonės ▪ neformalios procedūros ▪ formalios procedūros ▪ drausminės priemonės ir sankcijos	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Pateikite dalyviams pateiktą veiksmų, kurie galėtų padėti suformuluoti skundo modelį, pavyzdžių sąrašą. 2. Paaiškinkite kiekvieną jo punktą. 3. Tada paprašykite jų pagalvoti apie savo organizaciją ir sukurti savo organizacijos skundų proceso modelį.	

Pratimas Nr. 10	**Pavadinimas**	Veiksmų planas skundo atveju
Pratimo tikslas	Įtraukti dalyvius į situacijas, panaudojant vaidmenų žaidimą.	
Aprašymas	Kaip nedelsiant ir tinkamai imtis veiksmų gavus skundą? Žingsnis po žingsnio aptariamas skundų modelis, įskaitant skundų sprendimo procesus; grupinis darbas rengiant veiksmų planą. Pabaigoje kiekvienas dalyvis turi savo organizacijai tinkamą veiksmų planą, kurį galima pateikti organizacijoje.	
Trukmė	120 minučių	
Priemonės	Nėra	
Žingsniai pratimo atlikimui	Pakvieskite dalyvius pasirinkti situaciją, kurioje pasireiškia seksualinis priekabiavimas (arba pateikite jiems tokią situaciją patys) ir paprašykite jų suvaidinti situaciją likusiai grupės daliai, kad pastarieji galėtų įžvelgti kaip skirtingi asmenys reaguoja tokioje situacijoje. Tuomet paprašykite kitos grupės suvaidinti savo situaciją, padiskutuokite apie užduoties rezultatus.	

Pratimas Nr. 1.1	**Pavadinimas**	Šių mokymų tikslai ir tikėtinas poveikis
Pratimo tikslas	Pristatyti „Be Aware“ nuotolinių mokymų bendrąją informaciją ir tikėtinus rezultatus.	
Teorinė pratimo dalis	Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje yra diskriminacijos forma, apimanti bet kokį nepageidautiną elgesį, komentarus, susijusius su lytimi ar seksualine orientacija. Teigiama, kad šešios iš dešimties moterų Europoje per savo karjerą patyrė seksistinį elgesį ar nukentėjo nuo seksualinio smurto (The Parliament Magazine, 2019). Seksualinis priekabiavimas organizacijoms sukelia rimtas pasekmes, tokias kaip darbuotojų baimė ir nerimas ar gėda, kas veda link mažėjančio produktyvumo ir galiausiai paveikia visą organizacijos vystymąsi ir funkcionavimą (Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, 2018). „Be Aware”” siūlo sistemingą požiūrį, suteikdamas skirtingas priemones ir metodus, skirtus pagerinti personalo vadovų, profesinio mokymų instruktorių, mokytojų, tarpininkų ir darbuotojų atstovų profesinį tobulėjimą siekiant sumažinti seksualinį priekabiavimą. Projekto rezultatai pagerins jų galimybes profesionaliai spręsti seksualinio priekabiavimo problemą darbo vietoje ir padės jiems tapti vadinamaisiais „Be Aware“ mentoriais. Nuotolinių mokymų tikslai: suteikti informaciją apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje; stiprinti mokymų dalyvių gebėjimą identifikuoti seksualinį priekabiavimą; pristatyti galimas seksualinio priekabiavimodarbo vietoje mažinimo ir prevencijos strategijas; supažindinti mokymų dalyvius su skundų teikimo mechanizmu; suteikti informaciją apie tolimesnę paramą ir pagalbą. Tikėtini rezultatai: geresnis seksualinio priekabiavimo supratimas ir sugebėjimas jį identifikuoti; gebėjimas apgalvoti būdus, kaip būtų galima užkirsti kelią ar sumažinti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje; skundų teikimo mechanizmo supratimas; įgyti resursai tolimesnės paramos ir pagalbos paieškai. Nuotolinių mokymų turinys apima šias temas: pagrindinės žinios apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje; žmonės, nukentėję nuo seksualinio priekabiavimo ir informacija apie juos; kaip imtis skubių ir tinkamų veiksmų skundo atveju; strategijos seksualinio priekabiavimo rizikos mažinimui; prevencija: efektyvaus skundų nagrinėjimo proceso įtvirtinimas; parama ir tolimesnė pagalba.	

Trukmė	10 minučių
Pratimo užduotys	1. Perskaitykite pateiktą medžiagą.

Pratimas Nr. 1.2	**Pavadinimas**	Pagrindiniai apibrėžimai – teorinė informacija ir viktorina
Pratimo tikslas	Supažindinti dalyvius su pagrindiniais seksualinio priekabiavimo apibrėžimais ir pagerinti jų gebėjimą jį atpažinti	
Teorinė pratimo dalis	**Priekabiavimas** gali būti grindžiamas įvairiomis tapatybės grupių charakteristikomis: pavyzdžiui, rase, lytimi, negalia, religija, tautine kilmė, seksualine orientacija. Tyrimuose priekabiavimas dažnai įvardijamas kaip priekabiavimas dėl lyties ir plačiau galėtų būti diferencijuojamas į šiuos tris tipus: • Seksualinis/lyties priekabiavimas • Nepageidaujamas seksualinis elgesys • Seksualinė prievarta Bendrąja prasme, seksualinis priekabiavimas yra bet koks žodinis ar fizinis seksualinio pobūdžio elgesys, turintis tikslą pažeisti kito asmens orumą ar sukelia tokį efektą, ypač kuomet sukuriama kelianti nerimą, žeminanti, įžeidžianti aplinka. Kadangi dažniausiai tai nesiekia tikro lytinio akto, bet siekia įžeidimo, pažeminimo ar niekinančio požiūrio į kitus, priekabiavimas dėl lyties yra konkretesnis terminas nei tiesiog seksualinis priekabiavimas (Fitzgerald, L.F. ir Cortina, L.M.). Seksualinis priekabiavimas iš esmės susijęs su lyčių galios sistemomis (Fitzgerald, L.F. ir Cortina, L.M.). Nepaisant to, seksualinis priekabiavimas gali paveikti bet kurios lyties asmenį ir daugelis sunkumų dėl ko priekabiavimą sunku sustabdyti, glūdi darbo vietos kultūroje, kadangi ji gali toleruoti ir leisti diskriminacinius veiksmus, tokius kaip priekabiavimas. Europos Sąjunga ėmėsi svarbių ir ryžtingų žingsnių, priimdama sutartis, direktyvas ir nuosprendžius, užtikrinančius, kad jos narės šalys imsis veiksmų seksualinio priekabiavimo prevencijai ir mažinimui.	
Trukmė	15 minučių	
Pratimo užduotys	1. Perskaitykite teiginius ir pasirinkite teisingą atsakymą.	

Teiginiai	TIESA	MELAS
1. Seksualinis priekabiavimas yra tik linksminimasis.	☐	☐
2. Pažeidėjai seksualinio priekabiavimo atvejuose visuomet yra vyrai.	☐	☐

3. Jeigu moterys dėvi trumpus sijonus ir aptemptas palaidines, tai yra jų pačių kaltė, jei prie jų seksualiai priekabiaujama.	☐	☐
4. Europos įstatymai draudžia seksualinį priekabiavimą.	☐	☐
5. Seksualinis priekabiavimas yra moterų problema.	☐	☐
6. Darbo vietos kultūra užima svarbią rolę seksualinio priekabiavimo ir patyčių prevencijoje.	☐	☐

2. Teisingi atsakymai:

Teiginio Nr. 1 teisingas atsakymas yra **Melas.**
Paaiškinimas:
Seksualinis priekabiavimas nėra tik flirtas darbovietėje. Seksualinis priekabiavimas yra kitoks atvejis. „Seksualinis priekabiavimas reiškia nepageidaujamą seksualinio pobūdžio elgesį ar kitokį priekabiavimą dėl lyties, paveikiantį moterų ar vyrų orumą darbo vietoje.“ (*http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:EN:HTML*)

Teiginio Nr. 2 teisingas atsakymas yra **Melas.**
Paaiškinimas:
Seksualinis priekabiavimas paveikia ne tik moteris. Prie vyrų taip pat gali būti priekabiaujama bei galimas ir tos pačios lyties priekabiavimas (moteris prie moters, vyras prie vyro). *Šaltinis: http://womenscenter.uconn.edu/issues/sexual_harassment.php*

Teiginio Nr. 3 teisingas atsakymas yra **Melas.**
Paaiškinimas:
Priekabiautojas pats yra atsakingas už savo elgesį.

Teiginio Nr. 4 teisingas atsakymas yra **Tiesa.**
Paaiškinimas:
Europos Sąjunga ėmėsi svarbių ir ryžtingų žingsnių, priimdama sutartis, direktyvas ir nuosprendžius, siekdama užtikrinti, kad jų valstybės narės imtųsi priemonių užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ir įgalintų bei padrąsintų seksualinio priekabiavimo paveiktus žmones ieškoti žalos atlyginimo už tokį elgesį. *Šaltinis: http://stopvaw.org/Law_Policy.html*

Teiginio Nr. 5 teisingas atsakymas yra **Melas.**
Paaiškinimas:
Vyrai, taip pat kaip ir moterys, gali būti seksualinio priekabiavimo taikiniai bei vyrai, patyrę seksualinį priekabiavimą lygiai taip pat gali ginti savo teises.

Teiginio Nr. 6 teisingas atsakymas yra **Melas.**
Paaiškinimas:
Puoselėjant atmosferą, kurioje palaikomas ir skatinamas atviras bendravimas, sustiprėja darbuotojų tarpusavio pagarba, o tai gali padėti darbuotojams išvengti įsipainiojimo į nepagarbią darbovietės kultūrą, kuri gali sukelti nepagarbą, patyčias ir priekabiavimą. *Šaltinis: http://www.algonquincollege.com/humanresources/documents/HealthyWorking-October2009-ENG_000.pdf*

Pratimas Nr. 1.3	**Pavadinimas**	Atvejų analizės, skirtos jautrinti dalyvius seksualinio priekabiavimo tema ir mokytis jį identifikuoti Šaltinis: Woman Watch China (2010). *Guide on Prevention of Sexual*

		Harassment in the Workplace.
Pratimo tikslas	Praktikuotis analizuoti bei identifikuoti seksualinį priekabiavimą	
Teorinė pratimo dalis	Nėra	
Trukmė	25 minutės	
Pratimo užduotys	1. Perskaitykite pateiktus atvejus ir klausimus po jais. 2. Pagalvokite apie atsakymus pateiktiems klausimams – galite juos užrašyti ant popieriaus lapo ar kitus. Po kiekvieno atvejo, bus pateikti siūlomi klausimų atsakymai. **Atvejai:** **Atvejis Nr. 1.** Įsivaizduokite save darbuotojos moters pozicijoje ir kad kreipiatės į savo vadovą dėl patarimų ir konsultacijos projektui, kuriame dirbate. Jums pasakoma, kad jeigu pasiliksite ilgiau darbe ir įdėsite šiek tiek daugiau pastangų, jis jums suteiks patarimų ir konsultaciją, kurios jūs ieškote. Jis tai pasako žiūrėdamas ne į jūsų akis, o nužvelgdamas visą kūną. 1) Kaip jaučiatės tokiose aplinkybėse? 2) Kokia būtų tinkamiausia reakcija? 3) Kam galėtumėte pranešti apie tokį vadovo elgesį? **Siūlomi atsakymai atvejui Nr. 1:** 1) Žmonės skirtingai reaguoja į seksualinį priekabiavimą. Jausmai gali varijuoti nuo gėdos iki pasimetimo ar pykčio ir pan. Svarbiausia – prabilti ir kalbėti užuot slėpusis ar menkinant savo tikruosius jausmus. 2) Seksualinis priekabiavimas yra įstatymų pažeidimas ir jūs neturite jo patirti. Geriausias būdas sustabdyti tokį elgesį yra tiesiogiai ir aiškiai jį adresuoti. Pasikalbėkite su savo vadovu arba nusiųskite jam trumpą ir aiškų laišką. Jūsų vadovas turėtų žinoti, kad dėl jo veiksmų jūs jaučiatės nepatogiai, ir jūs pageidaujate, kad jis nustotų taip elgtis. 3) Pirmiausia, galite pateikti skundą atitinkamam savo organizacijos skyriui. Jei nesiimama tinkamų veiksmų, galite pateikti skundą prižiūrinčiai organizacijai ar moterų organizacijai bei profesinei sąjungai. Jei visa tai neveiksminga, paduokite bylą teismui. **Atvejis Nr. 2.** Nauja darbuotoja moteris buvo kątik pasamdyta įmonėje ir ji stengiasi sudaryti apie save gerą įspūdį. Jos vadovas vis pateikia jai komplimentus girdamas jos darbą ir stilių. Vieną dieną, kai ji užsiliko darbe ilgiau nei jos bendradarbiai, jis prie jos priėjo, pradėjo glostyti jos pečius ir sakyti kaip jis vertina jos pastangas, bet kad ji galėtų daryti daugiau ir po šių žodžių ranka mosteli, kad ji sektų jį į jo kabinetą. 1) Ar ji turėtų sekti vadovą į jo kabinetą?	

	2) Ar ji turėtų pasakyti vadovui neliesti jos tokiu būdu? 3) Ar ji turėtų paprašyti, kad visi komplimentai liautųsi? 4) Ar ji turėtų daugiau nelikti dirbti po darbo valandų? **Siūlomi atsakymai atvejui Nr. 2:** 1) Ji neturėtų eiti su juo į kabinetą, kur jie būtų tik dviese, jei jo elgesys jai nepriimtinas, buvimas viešumoje gali būti ginklas prieš priekabiautoją. Tai gali suteikti nukentėjusiam asmeniui galimybę pasakyti „ne“ seksualiniam priekabiavimui su aplinkiniais liudytojais. Liudytojai gali būti naudingi, jei darbuotojas nusprendžia kreiptis į teismą. 2) Taip, jei bet koks veiksmas jai nepriimtinas. Kitu atveju, jos vadovas gali jausti, kad jo elgesys pateisinamas ar net skatinamas jos tylėjimo. 3) Kai kurie komplimentai yra tinkami darbo aplinkoje, o kiti - ne. Tinkamame kontekste komplimentai ir įvertinimai už jos darbą gali būti priimtini. Jei jai nepatinka visi viršininko komplimentai, ji gali mandagiai paprašyti nutraukti visus komplimentus. 4) Darbuotojai neturėtų leisti priekabiautojams apriboti jų laisvės. Tai leidus priekabiautojui suteikiama daugiau galios, nei jis/ji nusipelno. Kad ir kaip sunku, darbuotojai neturėtų leisti priekabiautojui paveikti jų darbo, nes tai gali suteikti viršininkui priežastį jus atleisti. Jei jaučiate poreikį dirbti vėlyvas valandas ir jūs jau tai darėte anksčiau, tai ir darykite, jei aplinka tam pakankamai saugi. Veiksmų, nukreiptų prieš seksualinį priekabiavimą tikslas yra pakeisti priekabiautojo veiksmus, ne jūsų.

Pratimas Nr. 2.1.	**Pavadinimas**	Teorinė informacija apie žmones, nukentėjusius nuo seksualinio priekabiavimo ir viktorina
Pratimo tikslas	Suprasti, kas gali būti paveikti seksualinio priekabiavimo	
Teorinė pratimo dalis	Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti tarp vyrų ir moterų, tarp žmonių, turinčių skirtingą seksualinę orientaciją, lytinę tapatybę ir kt. Seksualinis priekabiavimas ir priekabiavimas dėl lyties atspindi moterų ir vyrų socialinius galios santykius, todėl to priežastys yra susijusios su vyrams ir moterims priskiriamais vaidmenimis visuomenėje, kurie daro įtaką galios santykiams darbo vietoje. Remiantis tyrimais, faktas, kad moterys dažniausiai yra šių situacijų objektas, yra susijęs su šiais galios santykiais, kuriuose jos suvokiamos kaip subjektai, neturintys galios. Žmonės, turintys žemesnį darbinį statusą ir priklausomybę nuo kitų, labiau rizikuoja patirti seksualinį priekabiavimą nei kiti. Todėl imtis priemonių, kad būtų išvengta seksualinio priekabiavimo darbo vietoje, yra ne tik individualaus, bet ir organizacinio lygio problema. Paprastai darbuotojams labai sunku pareikšti kaltinimus dėl seksualinio priekabiavimo ar diskriminacijos. Jie nerimauja dėl pasekmių ir padarinių, kuriuos skundas padarys kitiems darbuotojams darbo vietoje ir jiemas patiems. Jie gali jaustis pažeidžiami ir susirūpinę prarasti darbą.	

Taigi, pavyzdžiui, dažniausiai seksualinio priekabiavimo paveiktas asmuo nėra jaunas ir patrauklus darbuotojas, kaip paprastai manoma, tačiau dažniausiai yra ir kitų požymių, rodančių didesnį socialinį pažeidžiamumą:

- Vieniša moteris (vienišos motinos, našlės, išsiskyrę) su šeimos atsakomybėmis.
- Moterys, kurios prisijungia prie tradiciškai vyrų dominuojamų profesinių sektorių, kuriuose moterų yra nedaug.
- Jaunos moterys, kurios įsidarbina pirmajame savo darbe, dažnai laikiname.
- Kiti pažeidžiami asmenys, tokie kaip homoseksualai, imigranės moterys ir kt.

Trukmė

25 minutės

Pratimo užduotys

1. Perskaitykite pateiktą medžiagą
2. Atlikite viktoriną, pažymėdami teisingą atsakymą kiekvienam teiginiui.

Teiginiai	TIESA	MELAS
1. Seksualinis priekabiavimas gali paveikti tik moteris	☐	☐
2. Galios santykiai yra viena iš pagrindinių seksualinio priekabiavimo darbo vietoje priežasčių.	☐	☐
3. Žmonės, turintys žemesnį darbinį statusą ir priklausomybę nuo kitų, labiau rizikuoja patirti seksualinį priekabiavimą nei kiti.	☐	☐
4. Dažniausiai seksualinio priekabiavimo paveiktas asmuo yra jaunas ir patrauklus darbuotojas.	☐	☐
5. Žmonėms, paveiktiems seksualinio priekabiavimo lengva pateikti skundą apie tai.	☐	☐
6. Moteris, kuri kątik pradėjo dirbti inžiniere hierarchinėje vyrų dominuojamoje kompanijoje yra didesnėje rizikoje patirti seksualinį priekabiavimą.	☐	☐

Atsakymai:

Teiginio Nr. 1 teisingas atsakymas yra **Melas.**

Paaiškiniamas:

Seksualinis priekabiavimas gali atsirasti tarp vyrų ir moterų, tarp asmenų su skirtinga seksualine orientacija, lytine tapatybe ir kt.

Teiginio Nr. 2 teisingas atsakymas yra **Tiesa.**

Paaiškiniamas:

Seksualinis priekabiavimas ir priekabiavimas dėl lyties atspindi moterų ir vyrų socialinius galios santykius, todėl to priežastys yra susijusios su vyrams ir moterims priskiriamais vaidmenimis visuomenėje, kurie daro įtaką galios santykiams darbo vietoje.

Teiginio Nr. 3 teisingas atsakymas yra **Tiesa.**

Paaiškiniamas:

Žmonės, turintys žemesnį darbinį statusą ir priklausomybę nuo kitų, labiau rizikuoja patirti seksualinį priekabiavimą nei kiti. Todėl imtis priemonių, kad būtų išvengta seksualinio

	priekabiavimo darbo vietoje, yra ne tik individualaus, bet ir organizacinio lygio problema. **Teiginio Nr. 4** teisingas atsakymas yra **Melas.** Seksualinis priekabiavimas dažniausiai paveikia socialiai pažeidžiamus asmenis, tokisu kaip vienišas moteris, turinčias šeimos atsakomybių, moteris dirbančias vyrų dominuojamuose profesiniuose sektoriuose, jaunas merginas pirmuosiuose darbuose, homoseksualus, imigrantes moteris ir kt. **Teiginio Nr. 5** teisingas atsakymas yra **Melas.** <u>Paaiškinimas:</u> Paprastai darbuotojams labai sunku pareikšti kaltinimus dėl seksualinio priekabiavimo ar diskriminacijos. Jie nerimauja dėl pasekmių ir padarinių, kuriuos skundas padarys kitiems darbuotojams darbo vietoje ir jiemas patiems. Jie gali jaustis pažeidžiami ir susirūpinę prarasti darbą. **Teiginio Nr. 6** teisingas atsakymas yra **Melas.** <u>Paaiškinimas:</u> Nors taip nutinka tikrai ne visada ir, be abejo, priklauso nuo organizacijos, darbuotojų ir kitų veiksnių, moterys, kurios prisijungia tradiciškai vyrų dominuojamus profesinius sektorius, kuriuose moterų yra nedaug, gali būti didesnėje rizikoje būti socialiai pažeidžiamomis ir patirti seksualinį priekabiavimą.

Pratimas Nr. 2.2.	**Pavadiniams**	Profesionali komunikacija su žmonėmis, paveiktais seksualinio priekabiavimo – teorinė informacija ir viktorina
Pratimo tikslas	Suteikti išteklių, kaip profesionaliai bendrauti su seksualinio priekabiavimo paveiktais žmonėmis	
Teorinė pratimo dalis	Ekspertai pateikia rekomendacijas kaip konsultuoti ir bendrauti su žmonėmis, patyrusiais seksualinį priekabiavimą (Lietuvos žmogaus teisių centras 2019): 1. Užmegzti kuo neformalesnį kontaktą: • Sukurti jaukią ir betarpišką aplinką; • Nuolat patikinti, kad tikite tuo, ką nukentėjęs asmuo pasakoja, ir kad ji/jis niekaip neatsakingas už tai, kas įvyko; • Iš anksto apgalvoti klausimus, neužduoti atsakomybę nukentėjusiajam perkeliančių klausimų („Kodėl nepasakei, kad nepatinka toks bendravimas? Kodėl buvai taip iššaukiančiai apsirengusi? Ar nemanote, kad išprovokavote tokį elgesį?“); • Kontroliuoti savo pasisakymus, kad būtų išvengta bet kokio kaltinimo; • Išlaikyti dėmesingą ir pagarbų santykį su nukentėjusiu asmeniu; • Gerbti kalbinius, kultūrinius, religinius, lyties ar seksualinės orientacijos skirtumus. 2. Sustiprinti saugumo jausmą: • Sėdėti su nukentėjusiuoju viename lygyje: vienodas kėdžių ar fotelių aukštis, sėdėti ištiestos rankos atstumu ir palikti laisvą, be jokių papildomų baldų, erdvę tarp sėdinčiųjų;	

- Kontroliuoti kūno kalbą: vengti kryžiuoti ar slėpti rankas, judinti kojas, rašikliu baksnoti į stalą ar nuolat lankstyti popieriaus lapą. Pasakyti, kad turite patirties tiriant tokius atvejus, todėl žinote ir suprantate nukentėjusiojo asmens emocijas.

3. Siekti atkurti kontrolę ir informuoti:
   - Aktyviai klausytis nukentėjusio asmens;
   - Įsiterpti tik norint patikslinti informaciją: paklausti, ar teisingai buvo suprasta, perfrazuoti, jei reikia patikslinti; nereikia bijoti pakartotinai paklausti ir patikslinti informaciją, nes taip parodomas dėmesys nukentėjusiojo asmens pasakojimui;
   - Leisti nepertraukiamai papasakoti, kas atsitiko ir išreikšti savo jausmus;
   - Pritariamaisiais žodžiais („taip, suprantu“) ar linktelėjimu padrąsinti pasakyti savo nuomonę ir ją priimti;
   - Suteikti nukentėjusiajam reikalingą informaciją, taip pat informaciją apie teises ir galimybę gauti pagalbą, informuoti kas ir kaip vyks, kokie tolesni su šio atvejo tyrimu susiję veiksmai ir pan.
4. Sutarti dėl priemonių, kaip spręsti iškilusią problemą:
   - Išklausius nukentėjusiojo asmens pasakojimo, kartu įvertinti situaciją;
   - Tik įvertinus situaciją ieškoti galimų problemos sprendimų: rekomenduotina ant popieriaus lapo stulpeliu surašyti problemas ir galimus jų sprendimo būdus, nes toks vizualus problemų įvardijimas gali padįti sutelkti dėmesį tik į tas, kurios reikalauja neatidėliotino sprendimo;
   - Išsiaiškinus papildomos pagalbos poreikį, pasiūlyti kreiptis į kitus specialistus (pavyzdžiui, psichologą).
5. Gauti grįžtamąjį ryšį:
   - Tiesiogiai ar netiesiogiai parodyti, kad šiuo susitikimu jūsų bendravimas nesibaigė;
   - Paprašyti nukentėjusįjį susisiekti su jumis telefonu, ar elektroniniu paštu ir papasakoti kaip sekasi, kaip jaučiasi ir, jei pageidauja, sudaryti sąlygas vėl pas jus apsilankyti.

Trukmė

25 minutės

Pratimo užduotys

1. Perskaitykite pateiktą medžiagą

2. Perskaitykite trumpas situacijas ir pasirinkite atsakymą, ar šiuose pavyzdžiuose vadovas (vadovu bendrąja prasme įvardijamas asmuo, dirbantis su nukentėjusiais nuo seksualinio priekabiavimo) tinkamai bendravo su asmeniu, prie kurio buvo priekabiaujama ar kuris kaip nors kitaip buvo paveiktas seksualinio priekabiavimo („asmuo“ teiginiuose visada atspindi priekabiavimo kaip nors paveiktą asmenį).

Teiginiai	Tinkama	Netinkama
1. Vadovas paklausė, ką asmuo dėvėjo incidento metu.	☐	☐
2. Vadovas viso pokalbio metu sėdėjo sukryžiavęs rankas.	☐	☐

3. Vadovas kartu su asmeniu ant popieriaus lapo surašė galimus situacijos sprendimo būdus.	☐	☐
4. Vadovas dažnai perfrazuodavo, ką asmuo pasakojo.	☐	☐
5. Vadovas paklausė, kodėl asmuo nesakė priekabiautojui, kad toks elgesys jam nemalonus.	☐	☐
6. Vadovas nuolat lankstė popieriaus lapą, kol kalbėjo su asmeniu.	☐	☐
7. Po susitikimo, vadovas paklausė ar asmuo norėtų susitikti dar kartą ar pakalbėti telefonu.	☐	☐
8. Vadovas pasakė, kad asmuo neturėtų būti toks susirūpinęs, nes atvejis ne toks ir rimtas ir jis/ji turėtų atsipalaiduoti.	☐	☐
9. Vadovas pasakė, kad neturi jokios patirties seksualinio priekabiavimo atvejuose ir kad tai pirmas kartas, kada jis/ji girdi apie tai.	☐	☐
10. Vadovas pakomentavo, kad „nieko baisaus gauti seksualinių komentarų, nes vyrai tiesiog yra vyrai“.	☐	☐

Atsakymai:

Teiginio Nr. 1 teisingas atsakymas yra **Netinkama.**

Teiginio Nr. 2 teisingas atsakymas yra **Netinkama.**

Teiginio Nr. 3 teisingas atsakymas yra **Tinkama.**

Teiginio Nr. 4 teisingas atsakymas yra **Tinkama.**

Teiginio Nr. 5 teisingas atsakymas yra **Netinkama.**

Teiginio Nr. 6 teisingas atsakymas yra **Netinkama.**

Teiginio Nr. 7 teisingas atsakymas yra **Tinkama.**

Teiginio Nr. 8 teisingas atsakymas yra **Netinkama.**

Teiginio Nr. 9 teisingas atsakymas yra **Netinkama.**

Teiginio Nr. 10 teisingas atsakymas yra **Netinkama.**

Pratimas Nr. 3.1	**Pavadinimas**	Skirtingos procedūros darbui su skundais
Pratimo tikslas	Išmokti dviejų skirtingų rūšių procedūras, kurių galima laikytis imantis veiksmų skundo atveju	
Teorinė pratimo dalis	Yra dvi procedūros, kurių galima imtis reaguojant į skundą: • Visų pirma, yra neoficiali procedūra. Ji pradedama, kai asmuo grupėje, kuri buvo sukurta skundams nagrinėti, žodiškai sužino apie priekabiavimo atvejį. Ši informacija gali būti pateikta nukentėjusio asmens ar kito personalo darbuotojo. Šiuo atveju, bus paskirtas asmuo, atsakingas už tyrimą, ir per vieną savaitę bus taikoma procedūra, siūlanti būtinas priemones. Ši procedūra bus klasifikuojama kaip skubi ir konfidenciali. Tyrimo rezultatas taip pat bus konfidencialus ir su juo	

	galės susipažinti tik komisija, įsteigta atlikti procesą. • Kita vertus, yra ir oficiali procedūra. Norint pradėti tokią procedūrą, reikalingas rašytinis skundas arba atlikta ankstesnė neoficiali procedūra. Šis skundas perduodamas įsteigtai komisijai, kuri rūpinasi šiais įrašais. Ši procedūra pradedama pradedant ikiteisminį etapą ir baigiama rengiant išvadų ataskaitą. Procedūra turi būti greita, kad būtų galima sumažinti pasekmes priekabiavimo paveiktajam asmeniui. Kaip ir ankstesniu atveju, procesas turi būti konfidencialus.
Trukmė	25 minutės
Pratimo užduotys	Užpildykite tuščias vietas šiais žodžiais: - neoficiali - oficiali - žodiškai - priemones - skubi - konfidenciali - komisija - nukentėjusiojo asmens - rašytinis - ataskaitą - ikiteisminį - įrašais - pasekmes - konfidencialus Visų pirma, yra _____ procedūra. Ji pradedama, kai asmuo grupėje, kuri buvo sukurta skundams nagrinėti, _____sužino apie priekabiavimo atvejį. Ši informacija gali būti pateikta _____ ar kito personalo darbuotojo. Šiuo atveju, bus paskirtas asmuo, atsakingas už tyrimą, ir per vieną savaitę bus taikoma procedūra, siūlanti būtinas _____. Ši procedūra bus klasifikuojama kaip _____ ir _____. Tyrimo rezultatas taip pat bus _____ ir su juo galės susipažinti tik _____, įsteigta atlikti procesą. Kita vertus, yra ir _____ procedūra. Norint pradėti tokią procedūrą, reikalingas _____ skundas arba atlikta ankstesnė neoficiali procedūra. Šis skundas perduodamas įsteigtai komisijai, kuri rūpinasi šiais _____. Ši procedūra pradedama pradedant _____ etapą ir baigiama rengiant išvadų _____. Procedūra turi būti greita, kad būtų galima sumažinti _____ priekabiavimo

	paveiktajam asmeniui. Kaip ir ankstesniu atveju, procesas turi būti konfidencialus.

Pratimas Nr. 3.2	**Pavadinimas**	Kaip imtis skubių veiksmų skundo atveju
Pratimo tikslas	Išmokti tinkamiausių priemonių kovojant su seksualiniu priekabiavimu.	
Teorinė pratimo dalis	Nėra	
Trukmė	25 minutės	
Pratimo užduotys	Šie teiginiai gali būti pateikiami kaip viktorina. Perskaitę teiginį dalyviai gali nuspręsti atsakymą jam, T - teisinga, F – klaidinga. The following questions can be handled like a quiz. You read the statement and the participants can guess the answer, T for true and F for false. Įvertinkite ar pateikti teiginiai yra teisingi ar klaidingi: • Jei darbuotojas patiria seksualinį priekabiavimą, jis/ji turėtų: a) Informuoti priekabiautoją, kad elgesys nepageidaujamas **T** b) Išeiti iš darbo **F** c) Pateikti skundą **T** d) Pranešti policijai **F** e) Pranešti apie tai vadovui/žmogiškųjų išteklių vadovui, bet nepateikti rašytinio įrašo **T** • Jei vadovas/vadybininkas žino apie seksualinio priekabiavimo atvejį, jis/ji turėtų: a) Ignoruoti tai, nes darbuotojai išspręs tai patys **F** b) Tvarkytis su juo nepriklausomai nuo to ar pateiktas rašytinis skundas, ar ne **T** c) Priimti viską rimtai iki kol paaiškės tiesa **T** d) Nieko nepranešti kitiems vadovams, nes darbuotojai patys susitvarkys **F** e) Viską pranešti kitiems vadovams **T**	

Pratimas Nr. 4.1.	**Pavadinimas**	Strategijos seksualinio priekabiavimo rizikos mažinimui ir testas darbovietės kultūrai įvertinti
Pratimo tikslas	Įgyti žinių apie galimas seksualinio priekabiavimo darbo vietoje mažinimo strategijas ir įvertinti, ar darbo vietoje jau vyrauja kultūra, kurioje nėra seksualinio priekabiavimo.	
Teorinė pratimo	„Be Aware“ mokymų tikslas - sukurti sistemą, užtikrinančią, kad darbo vietoje nebūtų seksualinio priekabiavimo. Tai atliekama įgyvendinant metodą, skirtą sustabdyti bet kokias aplinkybes,	

dalis	galinčias sukelti tai. Taigi, remiantis tuo, kiekviena įmonė turėtų pranešti apie visiško priekabiavimo, diskriminacijos, patyčių ar smurto darbo vietoje netoleravimo poziciją. Taigi galite atlikti keletą žingsnių, kad sumažintumėte seksualinio priekabiavimo riziką jūsų darbo vietoje: - Parengti deklaraciją, nurodančią jūsų įsipareigojimą panaikinti priekabiavimą ir ginti teisę į dirbančių žmonių orumą. - Plačiausiai naudojamose vidaus komunikacijos priemonėse skleisti bet kokios formos diskriminacijos dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, nepritarimo poziciją. - Parengti elgesio kodeksus ir pateikti gerąsias praktikas. - Didinti informacijos teikimą darbuotojams apie elgesio, kuris laikomas seksualiniu priekabiavimu, klasifikavimą ir su tuo susijusias bausmes. - Informuoti kanalus ir procedūras, skirtas pranešti apie priekabiavimo situacijas organizacijoje. - Vykdyti mokymų veiksmus, kurių tikslas ir turinys palaiko požiūrio į moterų ir vyrų lygybę formavimą, skirtus visoms darbo grupėms, ypač aukštesnio lygio vadovybėms ir viduriniosios grandies vadovams. - Vykdyti tokią veiklą kaip konferencijos, reklaminės kampanijos ir pan., kurios orientuotos į moterų ir vyrų lygybei palankaus požiūrio formavimąsi ir (arba) stiprinimą. - Į kolektyvinę sutartį įtraukiamos diskriminacinio elgesio dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo netoleravimo ir sankcijų sąlygos - Veiksmų priekabiavimo atvejais protokolo įtraukimas į kolektyvinės sutarties straipsnius. - Turinio, susijusio su lygybe ir priekabiavimo prevencija, įtraukimas į profesinių sąjungų organizacijų rengiamą mokymų veiklą. - Veiklų, skatinančių lygybę ir darbo aplinką, gerbiančią dirbančių žmonių orumą, plėtra.
Trukmė	25 minutės
Pratimo užduotys	1. Perskaitykite pateiktą medžiagą. 2. Atlikite testą, kad sužinotumėte lygybės ir įvairovės situaciją jūsų darbo vietoje, nes tai yra du labai svarbūs aspektai užtikrinant integracinę aplinką, kurioje nėra priekabiavimo. Šaltinis: https://alliancetac.com/sexual-harassment-training/articles/sexual-harassment-iq-quiz-answers Skalėje nuo 1 iki 6, kur 6 reiškia idealų ar geriausią teiginio atitikimą jūsų darbo vietai, įvertinkite situaciją savo darbovietėje (pavyzdžiui, komandoje, skyriuje ar visoje organizacijoje).

1. Mano darbo vietoje pagarba ir tolerancija yra svarbios vertybės.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
2. Mano darbo vietoje darbuotojų kilmė nedaro jokios įtakos.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
3. Mano darbo vietoje tarp jaunesnių ir vyresnių kolegų vyksta bendradarbiavimas.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6

4. Mano įmonėje darbuotojų atstovams rūpi lygybės ir įvairovės klausimai.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
5. Mano darbo vietoje prižiūrėtojai ir tiesioginiai vadovai atkreipia dėmesį į sąžiningą elgesį su visais darbuotojais.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
6. Mano įmonėje darbuotojai su mažais vaikais gauna pagalbą ir paramą siekiant susitarti dėl darbo laiko ir įsipareigojimų.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
7. Mano darbovietėje kolegos supranta moters, nusprendusios dirbti ne visą darbo dieną, pasirinkimą.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
8. Mano darbo vietoje kolegos supranta vyro, kuris nusprendžia dirbti ne visą darbo dieną, pasirinkimą.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
9. Jei aš dirbu ne visą darbo dieną, tai nesumažina mano karjeros galimybių.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
10. Kad būtum priimtas į skyrių, kuriame aš dirbu, reikia dirbti žymiai daugiau, nei numatyta sutartyje.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
11. Norint gauti pripažinimą vadovaujančiose ar prižiūrinčiose pareigose, reikia dirbti žymiai daugiau nei įprastas 8 valandas per dieną.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
12. Vadovas ar vadybininkas, kuris dirba ne visą darbo dieną, nėra laikomi gerais.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
13. Kai kas nors naudojasi vaiko priežiūros atostogomis mūsų įmonėje, pasamdomas pakaitinis asmuo.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
14. Mano vadovas / vadybininkas priimta tai, kad moterys ima vaiko priežiūros atostogas.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
15. Mano vadovas / vadybininkas priimta tai, kad vyrai ima vaiko priežiūros atostogas.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
16. Apskritai tinkama sakyti, kad mūsų įmonė palaiko šeimos gyvenimą. Ji sutinka, kad darbuotojai turi paskirstyti laiką tarp šeimos ir darbo pareigų.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
17. Mano įmonėje moterys ir vyrai gauna vienodą užmokestį už vienodą darbą.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
18. Sprendimai dėl paaukštinimo priimami sąžiningai.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
19. Lyčių lygybė yra svarbus mūsų įmonės tikslas.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
20. Mano darbo vietoje moterys turi tokias pačias karjeros galimybes kaip vyrai.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
21. Mano darbo vietoje skundai dėl netinkamo elgesio ir diskriminacijos yra tvarkomi tinkamai.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6

SURINKTI BALAI:

Jūsų darbovietės įvertinimas: _____ balai iš 126.

Įvertinimas:

1-35 balai: Panašu, kad jūsų darbo vietoje lygybė ir įvairovė vis dar yra svetimos

	sąvokos. Tai turėtų būti įtraukta į darbotvarkę. **36-70 balai:** Panašu, kad jūsų darbo vietoje lygybė ir įvairovė yra tik iš dalies išplėtota. **71-105 balai:** Panašu, kad jūsų darbo vietoje lygybė ir įvairovė yra gana gerai įsitvirtinę. Tačiau dar yra ką tobulinti. **106-126 balai:** Panašu, kad jūsų darbo vietoje lygybė ir įvairovė jau yra tikrovė. Taip ir toliau!

Pratimas Nr. 4.2.	**Pavadinimas**	Seksualinio priekabiavimo paplitimo darbo vietoje supratimas, siekiant mažinti jo riziką - viktorina
Pratimo tikslas	Pagilinti žinias apie seksualinio priekabiavimo paplitimą darbo vietoje ir žinoti apie skirtingas jo formas, kad būtų galima veiksmingai jį sumažinti.	
Teorinė pratimo dalis	Svarbu suprasti, kaip seksualinis priekabiavimas gali atsirasti darbo vietoje, ir kad jis gali būti paslėptas daugybėje santykių, pozicijų ar veiksmų. Todėl būtina praktikuotis seksualinio priekabiavimo atvejų darbo vietoje analizę ir mokytis gebėjimo jį atpažinti bei pasirinkti teisingus sprendimus incidento atveju.	
Trukmė	25 minutės	
Pratimo užduotys	Perskaitykite teiginius ir pasirinkite kiekvienam iš jų teisingą atsakymą: tiesa ar melas. 1. Darbdavys nebus atsakingas už vadovų ar vadybininkų seksualinį priekabiavimą tol, kol darbdavys nežino apie tokį elgesį. **Melas** (Darbdavys bus atsakingas už seksualinį priekabiavimą, padarytą vadovų ar vadybininkų, nesvarbu, ar jie žino apie elgesį, ar ne). 2. Nepalankių darbo pareigų paskyrimas tik moterims nėra vadovo ar vadybininko neteisėtas priekabiavimas. **Melas** (Nepalankaus darbo paskyrimas tik tam tikros lyties atstovams yra diskriminacinio elgesio forma ir gali būti laikomas priešišku veiksmu, sukuriančiu priešišką darbo aplinką konkrečios lyties darbuotojams). 3. Norint iškelti bylą dėl seksualinio priekabiavimo, nukentėjusiam asmeniui nereikia parodyti, kad jis / ji patyrė finansinę ar ekonominę žalą, pavyzdžiui, buvo atleistas iš pareigų ar jose nužemintas. **Tiesa** (Nepageidaujamas seksualinis elgesys, nepagrįstai trikdantis asmens galimybes dirbti arba sukuriantis bauginančią, priešišką ar įžeidžiančią darbo aplinką, gali būti seksualinis priekabiavimas, nepaisant to, ar buvo padaryta piniginė, ar ekonominė žala). 4. Vyras neturi teisės seksualiai priekabiauti prie kito vyro dėl jo lyties **Tiesa** (Tos pačios lyties priekabiavimas taip pat pažeidžia įstatymą). 5. Jei darbuotojas iškart nesiskundžia dėl įžeidžiančio elgesio, tai greičiausiai nėra priekabiavimas, o priimtinas elgesys.	

	Melas (Neatidėliotinas skundas aiškiai rodo, kad elgesys yra nepageidaujamas. Tačiau darbuotojo delsimas pateikti skundą nebūtinai rodo, kad elgesys yra priimtinas). 6. Darbuotojas, sutikęs su vadovo seksualine prievarta, gali pareikšti ieškinį dėl seksualinio priekabiavimo. **Tiesa** (Darbuotojas gali sutikti su vadovo seksualiniais pasiūlymais, tačiau vis tiek manyti, kad elgesys yra nepriimtinas). 7. Ne seksualinio pobūdžio piktnaudžiavimas savo lytimi (pavyzdžiui, vadybininkas, kuris yra nuolat grubus prieš moteris darbuotojas ir sako, kad jos yra „kvailos“), gali būti seksualinis priekabiavimas. **Tiesa** (Piktnaudžiavimas, nukreiptas tik į vienos lyties darbuotojus, gali pažeisti įstatymą). 8. Asmuo, dirbantis ofise, kur seksualinis priekabiavimas vyksta, bet į kurį priekabiavimo veikla nėra nukreipta, vis tiek gali pranešti seksualinį priekabiavimą. **Tiesa** (Seksualinis elgesys ar elgesys nukreiptas į lytį nebūtinai turi būti nukreiptas į asmenį, pateikiantį seksualinio priekabiavimo skundą). 9. Vadovo grasinimai atkeršyti pavaldiniui, jei jis atsisako seksualinės veiklos, gali būti seksualinis priekabiavimas, net jei grasinimai niekada nėra vykdomi. **Tiesa** (Tokie grasinimai gali būti seksualinis priekabiavimas). 10. Romantiški santykiai tarp vadovo ir jo pavaldinio yra seksualinis priekabiavimas. **Melas** (Vadovo ir pavaldinio romanai nebūtinai yra seksualinis priekabiavimas, tačiau jie yra pavojingi). 1. Darbdavys, turintis politiką prieš seksualinį priekabiavimą vengs atsakomybės dėl seksualinio priekabiavimo veiksmų tarp darbuotojų. **Melas** (Seksualinio priekabiavimo politika yra butina, tačiau vien tik tai neapsaugo darbdavio nuo atsakomybės). 12. Vadovai ir vadybininkai niekada negali būti asmeniškai kaltinami dėl seksualinio priekabiavimo. **Melas** (Vadovai ir vadybininkai taip pat gali būti kaltinami dėl seksualinio priekabiavimo). 13. Darbuotojas turėtų pateikti skundą dėl seksualinio priekabiavimo, kuris tariamai įvyko prieš keletą metų. **Tiesa** (Nors nukentėjęs asmuo nebegali pateikti savo skundo vyriausybinei agentūrai ar kreiptis į teismą, skundas turėtų būti įspėjimas, kad panašus elgesys vis tiek gali įvykti arba gali būti pakartotas). 14. Darbdavys turėtų reikalauti, kad asmuo, kuris skundžiasi seksualiniu priekabiavimu, pateiktų rašytinį pareiškimą šiuo klausimu. **Melas** (Nors darbdavys turėtų paprašyti rašytinio pareiškimo, tai nėra privaloma. Jei skundo pateikėjas atsisako arba negali pateikti to raštu, darbdavys vis tiek turėtų tai tirti). 15. Jei vadovas mato, kad darbuotojas savo darbo vietoje pridėjo seksualinių plakatų, tačiau niekas dėl to nesiskundė, tolimesnių veiksmų nereikia.

	Melas (Darbdavio neveiksnumas reiškia tylų pritarimą). 16. Vadovas, kuris seksualiai liečia darbuotoją tik vieną kartą, gali būti kaltas dėl seksualinio priekabiavimo. **Tiesa** (Net tik vienas nepageidaujamo prisilietimo atvejis gali būti pakankamai įžeidžiantis, kad būtų seksualinis priekabiavimas).

Pratimas Nr. 5.1	**Pavadinimas**	Skundų procesas
Pratimo tikslas	Žinoti skirtingų skundo teikimo procese dalyvaujančių subjektų atsakomybes.	
Teorinė pratimo dalis		

Atsakingas subjektas	**Atsakomybė**
Darbų vadovai, darbų vadovų pavaduotojai	- Užtikrinti politikos laikymąsi. - Įsitikinkti, kad visi darbuotojai yra informuoti apie seksualinio priekabiavimo prevencijos politiką ir yra dalyvavę reikiamuose metiniuose mokymuse.
Organizacijos prezidentas ar atstovas	- Bendra atsakomybė už pastangas jo vadovaujamų darbuotojų seksualinio priekabiavimo prevencijos politikos laikymąsi.
Visi darbuotojai	- Visi darbuotojai privalo atlikti savo darbą taip, kad užkirstų kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje. - Pranešti apie seksualinio priekabiavimo atvejus.
Vadybininkai, prižiūrėtojai	- Pranešti apie skundus dėl seksualinio priekabiavimo, pastebėti bet kokį seksualinį priekabiavimą arba įtarimus, kad seksualinis priekabiavimas vyksta.
Organizacijų žmogiškųjų išteklių skyrius	- Užtikrinti politikos laikymąsi. Kasdieninė atsakomybė pastangas siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ir laikytis politikos. - Pranešti centriniam biurui apie skundus dėl seksualinio priekabiavimo. - Padėti tiriant seksualinio priekabiavimo skundus.

	Centriniai žmogiškieji ištekliai	• Palaikyti įmonės politiką. Pateikti gaires visais politikos aspektais, įskaitant tyrimų vykdymą. • Pateikti sprendimą dėl mokymų visiems darbuotojams ir sprendimus priimantiems asmenims.
Trukmė	25 minutės	
Pratimo užduotys	Sujunkite atsakomybę su už ją atsakingu asmeniu:	

Darbų vadovų pavaduotojai	Užtikrinti, kad visi darbuotojai būtų informuoti apie seksualinio priekabiavimo prevencijos politiką.
	Pranešti apie skundus dėl seksualinio priekabiavimo.
	Bendra atsakomybė už pastangas jo vadovaujamų darbuotojų seksualinio priekabiavimo prevencijos politikos laikymąsi.
Vadybininkai, prižiūrėtojai	Užtikrinti seksualinio priekabiavimo politikos suderinamumą su įstatymais.
Organizacijų žmogiškųjų išteklių skyrius	Pranešti apie bet kokį seksualinio priekabiavimo įtarimą tarp darbuotojų.
	Padėti tiriant seksualinio priekabiavimo skundus.
Visi darbuotojai	Dirbti taip, kad būtų užkirstas kelias seksualiniam priekabiavimui.
	Pranešti apie seksualinio priekabiavimo atvejus vadovams.
	Pranešti apie seksualinio priekabiavimo pastebėjimą tarp darbuotojų.
Organizacijos prezidentas ar atstovas	Pateikti sprendimą dėl mokymų visiems darbuotojams.
	Pranešti apie bet kokį seksualinio priekabiavimo atvejį, nuo kurio kenčia asmuo.

Pratimas Nr. 5.2	**Pavadinimas**	Prevencija

Pratimo tikslas	Sužinoti daugiau apie veiksmus, kurių reikėtų imtis siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje.
Teorinė pratimo dalis	Europoje Europos Komisija nustato priemones, skirtas susidurti ir kovoti su seksualiniu priekabiavimu darbo aplinkoje. • Darbdavys turi pateikti specialų pareiškimą uždraudžiant ir pasmerkiant seksualinį priekabiavimą, kad užtikrintų darbuotojų saugumą. • Pateikiamas konkretus paaiškinimas personalui apie netinkamą elgesį ir aiškias bausmės priemones. • Įsitikinimas, kad darbuotojai žino apie įmonės seksualinio priekabiavimo politiką. • Darbdaviai ir darbuotojai privalo sukurti pagarbią darbo aplinką. • Mokyti personalą, kuriam šiuo klausimu pavedamos konkrečios užduotys. • Specialių protokolų prieš priekabiavimą turėjimas. • Vieno asmens paskyrimas, kuris bus skirtas pagalbai ir patarimui. • Į kolektyvinę sutartį įtrauktas straipsnis, susijęs su seksualiniu priekabiavimu. • Skatinti skundų teikimą ar pranešimus priekabiavimo ar diskriminacijos atveju. Prevencijos planavimas įmonėse yra labai svarbus norint sumažinti ar išvengti tokio elgesio. Svarbu suprasti, kad vien turėti planą ir pranešti apie jo egzistavimą nepakanka, tačiau tai yra pirmas ir labai svarbus žingsnis kovojant su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje. Pirmasis žingsnis būtų principų deklaravimas arba bendrovės įsipareigojimas. Bendrovės vadovybė sukuria principus, derasi su personalo atstovais. Ši deklaracija turi būti vieša ir turi būti paskleista visais įmanomais būdais, kad visi darbuotojai ją žinotų. Antras žingsnis būtų sąmoningumo ir informavimo kampanijų rengimas. Šios kampanijos turi informuoti visus įmonės darbuotojus apie skirtingus priekabiavimo aspektus. Tai gali būti atliekama pokalbiais, lankstinukais ar kitomis priemonėmis. Paskutinis žingsnis yra mokymų veiksmai. Labai svarbu, kad įmonė skatintų mokymus lygybės klausimais. Šie mokymai yra skirti visam personalui. Profesinės rizikos prevencijos temoje, nepriklausomai nuo įmonės dydžio, darbdavys privalo imtis bendrų ir specialių priemonių, kad užkirstų kelią seksualiniam priekabiavimui. Kai kurios prevencinės priemonės gali būti: mokymo veikla, psichinės sveikatos stebėjimas, psichosocialinės rizikos nustatymas ir kt. Be seksualinio priekabiavimo prevencijos, tikslas yra sukurti lygybe ir pagarba pagrįstą darbo aplinką.
Trukmė	25 minutės
Pratimo užduotys	Užpildykite tuščias vietas šiais žodžiais: • planavimas • svarbus • sumažinti

	• išvengti • pranešti • egzistavimą • kovojant • darbo vietoje • principų • deklaravimas • vadovybė • atstovais • vieša • darbuotojai Prevencijos _____ įmonėse yra labai _____ norint _____ ar _____ tokio elgesio. Svarbu suprasti, kad vien turėti planą ir _____ apie jo _____ nepakanka, tačiau tai yra pirmas ir labai svarbus žingsnis _____ su seksualiniu priekabiavimu _____. Pirmasis žingsnis būtų ____ _____ arba bendrovės įsipareigojimas. Bendrovės _____ sukuria principus, derasi su personalo _____. Ši deklaracija turi būti _____ ir turi būti paskleista visais įmanomais būdais, kad visi _____ ją žinotų. • sąmoningumo • informavimo • priekabiavimo • aspektus • pokalbiais • mokymų Antras žingsnis būtų _____ ir _____ kampanijų rengimas. Šios kampanijos turi informuoti visus įmonės darbuotojus apie skirtingus _____ _____. Tai gali būti atliekama pokalbiais, lankstinukais ar kitomis priemonėmis. Paskutinis žingsnis yra _____ veiksmai. Labai svarbu, kad įmonė skatintų mokymus lygybės klausimais. Šie mokymai yra skirti visam personalui.

Pratimas Nr. 6.1	**Pavadinimas**	Paramos ir pagalbos paslaugos bei kaip dėl jų kreiptis
Pratimo tikslas	Dalyviai nustatys jiems prieinamas paramos paslaugas ir žinos, kaip su jomis susisiekti.	
Teorinė pratimo	<u>Lietuva</u> Lygių galimybių kontrolierius yra pagrindinė paramos sistema Lietuvoje seksualinio	

dalis	priekabiavimo atvejais. Kiekvienas asmuo turi teisę pateikti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai dėl lygių teisių pažeidimo, todėl kontrolierius priima skundus dėl bet kokio priekabiavimo ar diskriminacijos. Skundai pateikiami raštu. Skundo pateikėjas arba įgaliotasis atstovas gali pateikti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai paštu, elektroniniu paštu, užpildydamas elektroninę skundo formą arba įteikdamas rašytinį skundą tiesiogiai Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos registre. Daugiau informacijos: https://lygybe.lt/lt/ <u>Turkija</u> Turkijoje daugėja organizacijų ir institucijų nacionaliniu lygiu, kurios imasi iniciatyvos užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui bendrąja prasme. Kai kurios iš jų taip pat taiko specifinį požiūrį ir metodiką, kaip užkirsti kelią seksualinio priekabiavimo atvejams darbo vietose. Šias organizacijas ir institucijas galima įvardinti taip: • Moterų nevyriausybinės organizacijos, siekiančios gerinti moterų statusą darbo rinkoje, kad padidintų jų indėlį į nacionalinę ekonomiką, arba sutelkiančios dėmesį į moterų, kurioms gresia socialinė atskirtis, ekonominius įgalinimus. Be to, konsultavimo ir tyrimų centrai, teikiantys psichologinę pagalbą nukentėjusiems asmenims, kurie susiduria su kitokio pobūdžio smurtu ar priekabiavimu. • Socialinės paramos ir solidarumo fondas, teikiantis skubią finansinę pagalbą ir paramą (moterys, kurios nedalyvauja darbo rinkoje dėl savo pareigų šeimoje ar dėl patiriamo priekabiavimo ar smurto, gali kreiptis į šį fondą, kad gautų finansinę paramą) • Smurto prevencijos ir stebėjimo centrai (ŞÖNİM), veikiantys visą parą ir teikiantys palaikymo bei stebėjimo paslaugas, siekiant užkirsti kelią smurtui ir efektyviai vykdyti apsaugines bei prevencines priemones. Be to, visą parą veikia smurto specialioji telefono linija (ALO 183), prieinama žmonėms, patyrusiems visų rūšių smurtą ar jiems gresiantį pavojų (smurtas šeimoje ir artimoje aplinkoje ir (arba) seksualinis priekabiavimas). <u>Ispanija</u> Į šioje srityje dirbančių subjektų sąrašą įtrauktos kelios nacionalinės organizacijos - nuo specifinių asociacijų, nukreiptų prieš priekabiavimą prie moterų darbe, pavyzdžiui, *Asociación española contra el acoso laboral y la violencia en el ámbito*, iki bendresnių asociacijų, kurios bando užkirsti kelią priekabiavimo darbe atvejams ir juos išspręsti, pavyzdžiui, COSMI (*Centro de Orientación SocioLaboral*). Šios asociacijos taip pat turi prieigą prie įvairių galimybių, nuo sąjungų ir ne pelno siekiančių asociacijų iki ministerijų ir miestų tarybų. Bendras visų šių asociacijų aspektas yra jų susirūpinimas dėl bet kokio konflikto, kuris gali kilti darbo vietoje, taip pat atsižvelgimas į organizacijas, kurios orientuojasi į konkrečias darbuotojų grupes, sritis ir aplinką, pavyzdžiui, LGBT+ bendruomenes ar žemės ūkio darbuotojus. <u>Bulgarija</u> Valstybinės institucijos yra pagrindinės šių klausimų suinteresuotosios šalys, bet ir pirmosios

	organizacijos, kurios įveda kovos su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje taisykles ir nustato standartus, kurių turi laikytis kiti sektoriai. Štai kodėl mes aktyviai dirbame su teismų sistemos atstovais, tokiais kaip Plovdivo apylinkės teismas, Smolyan apylinkės teismas, Asenovgrado apylinkės teismas, Kardzhali apylinkės teismas ir kiti, su kuriais mūsų organizacija bendradarbiauja daugelį metų. Tuo pat metu Bulgarijos reikalavimais kiekviename mieste yra didelis Bulgarijos prokuratūros skyrius, kuriame veikia vietos teismas. Prokurorai yra svarbi kovos su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje dalis, nes bet kokia vidinė skundų dėl priekabiavimo darbo vietoje sistema turi pasibaigti išorės valdžios įsikišimu ir apsauga. Prokurorai yra būtent tie instrumentai, kurie aktyviai padės nukentėjusiems asmenims apsiginti per teisminę sistemą, jei bus išnaudotos vidinės organizacijos galimybės. Mums ne mažiau svarbūs suinteresuotieji subjektai yra policijos pareigūnai. Jie priklauso valstybinėms institucijoms, į kurias kreipsis seksualinį priekabiavimą patyrę žmonės. Pavyzdžiui, jei darbdavys negalėjo jiems padėti, o patyčios virto smurtu. Mes bendradarbiaujame su dviem didžiausiais Bulgarijos universitetais - Sofijos universitetu „Kliment Ohridski“ ir Plovdivo universitetu „Paisii Hilendarski“. Mes taip pat esame artimi partneriai su vienu didžiausių bankų, kuriame taip pat dirba keli tūkstančiai darbuotojų. Tai yra DSK bankas, kuris priklauso OTP grupei. Paskutinis, bet ne mažiau svarbus dalykas - mes aktyviai bendradarbiaujame su Bulgarijos kovos su diskriminacija komisijos vietine struktūra. <u>Austrija</u> Organizacijų požiūriu, visoje Austrijoje prekybos rūmai yra pagrindinė institucija, teikianti informaciją ir patarimus seksualinio priekabiavimo atveju, nes tai yra komercinio verslo interesų atstovavimas. Kai kurios didelės organizacijos (privačios ir valstybinės) jau įsteigė vienodo požiūrio skyrių, pavyzdžiui, „Tirol Kliniken Gmbh“, kuri yra didžiausia Tirolio ligoninių tiekėja, arba Austrijos geležinkelio tarnyba. Šiuo metu nėra nepriklausomos institucijos, kuri patartų organizacijoms, kaip užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ar kaip geriausiai kovoti su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje. Žvelgiant individualiu lygiu, yra trys pagrindinės organizacijos, veikiančios darbuotojų labui. Pirma, Austrijos darbo rūmai veikia kaip įstatyminis darbuotojų interesų atstovas. Profesinių sąjungų federacija yra antra paslaugų teikėja, atstovaujanti darbuotojų interesams. Jau daugiau nei 20 metų Austrijos vienodo požiūrio kontrolierius, kaip viešoji įstaiga, teikia teisines konsultacijas kovojant su rasizmu ir diskriminacija, įskaitant seksualinį priekabiavimą darbo vietoje. Be to, yra keletas privačių organizacijų, tokių kaip ZARA, kuri yra pilietinė drąsos ir kovos su diskriminacija asociacija, moterų prieglauda, siūlanti moterims ir jų vaikams pagalbą, konsultacijas ir laikiną prieglobstį, „Caritas“.
Trukmė	50 minučių
Pratimo užduotys	Dalyviai: • Visų pirma, dalyviai nustatys bent vieną paramos teikėją, kurį galima rasti jų šalyje.

	• Tada jie išsamiai aprašys, kaip kreipsis į organizaciją (-as), jei jų įmonėje būtų pateiktas skundas.

Priedas Nr. 1. Šablonas skundo atveju

1. Koks jūsų vardas ir pavardė?
2. Ar galėtumėte nurodyti asmens, kuris priekabiavo vardą?
3. Ar galėtumėte apibūdinti veiksmą/elgesį, dėl kurio jautėtės užpultas/paveiktas?
4. Ar toks elgesys vyko daugiau nei veną kartą?
5. Ar tai visada vykdavo darbo vietoje? Ar priekabiaujantis asmuo bandė kontaktuoti su jumis už darbo ribų?
6. Kur šie įvykiai/įvykis vyko?
7. Ar dar kas nors matė šį elgesį? Ar yra liudininkų?
8. Ar norėtumėte gauti informacijos apie galimą psichologinę pagalbą?
9. Ar norėtumėte apie tai pranešti policijai?
10. Ar mūsų pagalba buvo pakankamai naudinga?

Priedas Nr. 2. Įsivertinimo klausimynai

3.1. Išankstinis auditorinių mokymų vertinimas

Prašome užpildyti šią anketą prieš pradedant mokymo kursą:

1. Ar žinote, kas yra seksualinis priekabiavimas? Ar galėtumėte pateikti savo apibrėžimą?
2. Ar žinote kokių nors duomenų apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje jūsų šalyje? Ir bendrąja prasme?
3. Ar žinote kokių nors priemonių, kaip užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje? Jei taip, ar jos šiuo metu taikomos jūsų darbo vietoje?
4. Ar kada nors kūrėte skundų planą?
5. Kokius žingsnius atliktumėte kurdami tokį planą?

3.2. Auditorinių mokymų vidurio įvertinimas

Prašome užpildyti šią anketą po pirmosios mokymo kurso dienos:

1. Ar per pirmąją sesiją įgijote naujų žinių?

2. Ar sakytumėte, kad dabar esate pajėgesnis atpažinti seksualinį priekabiavimą, nei prieš pradėdami šį mokymo kursą?

3. Ar sakytumėte, kad turite įrankių, leidžiančių užkirsti kelią tokiam elgesiui darbo vietoje?

4. Ar išmokote naujų metodų, kurie galėtų būti naudojami kaip būdas užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje?

5. Ar manote, kad dabar galite sukurti prevencijos strategiją savo įmonėje?

3.3. Auditorinių mokymų galutinis įvartinimas

Prašome užpildyti šią anketą baigus mokymo kursą:

1. Ar per šį mokymo kursą įgijote naujų žinių?
2. Ar sakytumėte, kad dabar esate jautresni seksualiniam priekabiavimui apskritai?
3. Ir seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje?
4. Ar sakytumėte, kad dabar galite pateikti prevencijos strategiją savo vadovams, siekiant, kad ji būtų pritaikyta organizacijoje?
5. Ar sakytumėte, kad dabar galite sukurti išsamų seksualinio priekabiavimo skundų modelį savo organizacijai?
6. Ar sakytumėte, kad dabar gebate imtis nedelsiamų ir tinkamų veiksmų, skundo jūsų organizacijoje atveju?
7. Ar sakytumėte, kad žinote, kaip tinkamai reaguoti į seksualinio priekabiavimo atvejį?
8. Ar šis mokymo kursas jums buvo naudingas, pritaikant naujas technikas ir metodus savo organizacijai?
9. Ar manote, kad galėtumėt panaudoti šias naujas žinias savo darbinei aplinkai?
10. Ar rekomenduotumėte šį mokymo kursą kitiems kolegoms ar vadovams?

Bibliografija

1. Colectiva, S. G. (2015). *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.*
2. European Commision (11 September 2018). Internetinė prieiga: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018IP0331
3. Higuera, L. A.-Z. (2002). Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 20 Núm. 2, 337-350.
4. Inmark. (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados.*
5. Lanzuela, R. (2011). *Acosos en el ámbito laboral.* Zaragoza: Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón.
6. Miller, C. C. (2017). El entrenamiento del acoso sexual no funciona, pero algunas cosas hacen. *The New York Times*.
7. Molano, R. C. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 3(1), 225-262.
8. Powell, A. (2014). Bystander approaches. Responding to and preventing men's sexual violence against women. *ACSSA Issues*. (17), 1-20.
9. Raver, J.L. & Nishii, L.H. (2010). Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95 (2), 236-254.
10. Rosco, R. R. (2017). Labour compliance: la responsabilidad de la empresa ante el ciberacoso laboral. *El derecho*.
11. Solis, D. P. (2016). *Conocer y sensibilizar para prevenir el acoso laboral. Nuevas estrategias.* Imagen Artes Gráficas, S.A.