

be!aware

IO4 NUOTOLINIAI IR AUDITORINIAI MOKYMAI – INFORMUOTUMO ORGANIZACIJOSE PLĖTRA

*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 koki 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“ mentorais.

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.....	10
2.1. Organizacinė aplinka.....	10
2.1.1. Organizacinė struktūra ir galios santykiai, siekiant suprasti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje	10
2.1.2. Organizacijos kultūros, kaip pagrindinio veiksnio kovojant su seksualiniu priekabiavimu, ypatumai.....	13
2.2. Informuotumas organizacijose.....	15
2.2.1. Pašalinių žmonių intervencija	17
2.3. Pokyčių valdymas	18
2.4. Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politikos rekomendacijos	22
3. MOKYMŲ STRUKTŪRA IR METODŲ BEI VEIKLŲ APRAŠYMAI	25
Auditorinių mokymų struktūra	25
Nuotolinių mokymų struktūra	29
Metodų ir veiklų aprašymai auditoriniam mokymui	30
Metodų ir veiklų aprašymai nuotoliniam mokymui.....	57
Priedai	82
Priedas Nr. 1. Seksualinio priekabiavimo politikos pavyzdys	82
Priedas Nr. 2. Raudonos vėliavos sistemos aprašymas	88
Priedas Nr. 3. Atvejo analizė “Kolega”	89
Priedas Nr. 4. Geroji praktika Nr.1.....	91
Priedas Nr. 5. Geroji praktika Nr.2.....	93
Priedas Nr. 6. Geroji praktika Nr.3.....	94
Priedas Nr. 7. Seksualinio priekabiavimo politikos komponentai	95
Priedas Nr. 8. Organizacijos kultūros vertinimas, paremtas konkuruojančių vertybių modeliu	97
Priedas Nr. 9. 5 veiksmai pašalinių intervencijai	104
Priedas Nr. 10. Situacijos pavyzdys pašalinių intervencijai, naudojant 5 veiksmus įsitraukimui	105
Priedas Nr. 11. Auditorinių mokymų įvertinimas	106
Bibliografija	107

Figūrų turinys

Figūra Nr. 1. Weisbord „šešių dėžučių modelis“. Šaltinis: http://www.free-management-ebooks.com/news/weisbords-six-box-model/	12
Figūra Nr. 2. Pašalinių žmonių intervencija. Šaltinis: https://www.insidegovernment.co.uk	17
Figūra Nr. 3. Pokyčių valdymo modeliai. Šaltinis: https://managementisajourney.com/unfreeze-change-refreeze-is-this-a-childs-game/#lewin-using	20
Figūra 4. Naudingi patarimai darbdaviams, informuojant apie politiką. Šaltinis: Darbo santykių komisija (2015, žiūrėti psl. 9)	24

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 vietoje¹.

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 priekabiuojama 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, šiame projekte sukurama 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.

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 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 kilmė, 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 teises 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 troškimu 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 „Informuotumo organizacijose plėtra“ 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, įvairovė, organizacinė struktūra ir kultūra.
- Mokomoji medžiaga ir atvejų analizė turėtų padėti atpažinti lyčių lygybės santykių, organizacinių struktūrų ir kultūrų įtaką seksualiniam priekabiavimui darbo vietose.

Mokymų standartai mokymų programos „Informuotumo organizacijose plėtra“ 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

2.1. Organizacinė aplinka

Nors seksualinis priekabiavimas vyksta tarp individų ir dažnai yra laikomas paplitusiu individualiame lygmenyje, jis yra stipriai susijęs su organizacine aplinka. Galvodami apie seksualinį priekabiavimą ir būdus, kaip jį sumažinti, turime suvokti aplinką ir aplinkybes, kuriose toks elgesys klesti. Tai nėra vien tik asmeninis sprendimas priekabauti prie kito asmens, tai taip pat nulemta įvairių organizacinių aspektų, tokių kaip organizacinė struktūra, kultūra, darbo sąlygos ir pan. Tikėtina, kad organizacijos, kurios susiduria su seksualiniu priekabiavimu, savo struktūrose turi galios santykius. Šie santykiai gali sukelti priekabiavimą arba jie gali turėti neoficialias ir beveik neįjuntamas bendravimo taisykles, kurios nėra kvestionuojamos, tačiau iš tikrųjų skatina seksualinį priekabiavimą. Taigi, organizacinė aplinka yra svarbus veiksnys, norint pilnavertiškai suprasti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.

Norint įgyvendinti pokyčius ir veiksmingą organizacinį vystymąsi užkertant kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje ir su juo kovoti, būtina žinoti apie organizacinės struktūros elementus, kurie teikia pagrindinę informaciją apie tai, kaip organizacijos veikia ir kaip jas reikėtų analizuoti.

2.1.1. Organizacinė struktūra ir galios santykiai, siekiant suprasti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje

Kuomet kalbame apie organizacinę aplinką, naudinga pradėti nuo vieno iš pagrindinių ir labiausiai matomų organizacijos komponentų – organizacijos struktūros. Trumpai tariant, organizacinė struktūra apibūdina, kaip kuriama įmonė, padalinys, komanda ar kita organizacija; kaip visi jo komponentai dera tarpusavyje ir veikia (Weisbord 1976). Dažnai neįvertinama tai, kiek iš tikrųjų organizacinė struktūra paveikia seksualinio priekabiavimo paplitimą ir jį palaikančius mechanizmus.

Organizacijos struktūra daro didelę įtaką jos darbuotojų elgesiui. Ji grupuoja ir atskiria žmones geografiškai, hierarchiškai ar abiem būdais; sukuria ir riboja santykius, sudarydama komunikacijos sistemas ir komandų grupes; ir ji apibrėžia darbuotojų pareigas, apibūdindama jų įtakos ir atskaitomybės sritis (Weisbord 1976). Kadangi struktūra daro didelę įtaką darbuotojų elgesiui, ji taip pat gali apimti tam tikrus seksualinį priekabiavimą palaikančius mechanizmus.

Struktūros, linkusios į seksualinį priekabiavimą

Hierarchinės struktūros dažnai siejamos su galios santykiais, o tai gali būti potencialas seksualiniam priekabiavimui atsirasti. Tai nėra siekis kritikuoti kiekvieną hierarchinę struktūrą - tai kvietimas žinoti apie šiose struktūrose egzistuojančius santykius ir priklausomybės ryšius, kadangi jie gali slėpti seksualinio priekabiavimo šaknis. McDonald ir kt. atkreipia dėmesį, kad „hierarchinė organizacinė aplinka, ypač ta, kurioje kultūrinės normos yra siejamos su seksualiniu dirbtiniu drąsos demonstravimu ir pasyvumu, ir kur patvirtinamas moteriškos elgsenos šmeižimas“ sukelia seksualinį priekabiavimą (McDonald, P., Charlesworth, S. ir Graham, T. 2014).

Hierarchinėse struktūrose dažnai matomi galios santykiai, dėl kurių tam tikra aplinka tampa diskriminuojanti. Paprastai, skirtumas brėžiamas tarp struktūrinės ir asmeninės galios. Pirmąją sudaro formalus autoritetas, atsirandantis dėl pozicijos, nes ji yra organizacijos viduje. Tuo tarpu asmeniniai galios šaltiniai yra pagrįsti profesinėmis kompetencijomis, strateginiais veiksmais ar asmenybės ypatybėmis (Busse ir kt., 2018).

Iš esmės seksualinis priekabiavimas yra susijęs su lyties galios sistemomis, taigi, net jei struktūra nėra hierarchinė, ji tikrai gali turėti galios santykius ir vis vien turi būti aiškiai išanalizuota. Kadangi galia gali būti įvairių formų (organizacinė, socialinė, susijusi su lytimi, psichologinė ir fizinė), svarbu nepamiršti viso tam tikros organizacijos funkcionavimo ir įvertinti galimus galios santykių šaltinius.

Labai svarbu žinoti ne tik struktūrinę hierarchiją ir jos galios ryšius, bet ir lyčių galios sistemą, nes tyrimai rodo intriguojančias įžvalgas - kad ne tik labiau pažeidžiami darbuotojai (įskaitant moteris, rasines mažumas ir tuos, kurie turi labiausiai nesaugias pozicijas ir mažiausiai autoriteto darbo vietoje) susiduria su dažnesniu priekabiavimu, tačiau ir moterys, kurios „grasina“ vyrų dominavimui yra dažniau paliečiamos priekabiavimo problemos. Remiantis tyrimais „buvo labiau palaikomas paradoksalus „galios grėsmės“ modelis, kai moterys, užimančios vadovaujančias pareigas, dažniau susiduria su priekabiavimu ir diskriminacija“ (Blackstone ir kt., 2012: 3). Tai svarbu turėti omenyje, nes ne tik struktūrinė galia gali sukelti seksualinį priekabiavimą - ji gali netikėtais būdais atsirasti priklausomybės ryšius turinčiose darbo vietose ir gali būti pagrįsta lyties galios problemomis.

Seksualinio priekabiavimo supratimas per organizacijos funkcionavimą

Žvelgti į organizacinę struktūrą, iš pirmo žvilgsnio tai gali pasirodyti itin sudėtinga, tačiau jei yra pakankamai priemonių įvertinti organizaciją ir jos funkcionavimą, tai padės suvokti daugelį svarbių aspektų, susijusių su seksualiniu priekabiavimu. Weisbord (1976) sukūrė plačiai naudojamą

universalią sistemą bet kurios organizacijos veiklai įvertinti ir sudarė „šešių dėžučių modelį“, kuriame kiekviena dėžutė yra svarbi organizacijos dalis.



Figūra Nr. 1. Weisbord „šešių dėžučių modelis“. Šaltinis: <http://www.free-management-ebooks.com/news/weisbords-six-box-model/>

Kaip teigia Weisbord (1976), situaciją organizacijoje galima diagnozuoti ieškant nepasitenkinimo kiekvieno langelio srityje, ieškant tikėtino intervencijos taško. Toliau pateikiamas trumpas modelį sudarančių elementų (dėžučių), pagrįstų Weisbord (1976), aprašymas:

- **Tikslai.** Du kritiniai veiksniai šioje dėžutėje yra tikslo aiškumas ir sutarimas dėl tikslo. Tai priklauso nuo to, ar tikslai yra nustatyti ir ar jie aiškūs, nuo to, kaip nariai susitaria dėl organizacijos prioritetų, todėl organizacijos veiklai reikalinga aiški koncentracija ir tikslai. Rekomenduojama įvertinti, ar organizacija nurodo aiškius tikslus dėl seksualinio priekabiavimo, diskriminacijos, nulinės tolerancijos ir kt. darbo vietoje.
- **Struktūra.** Šis elementas apima struktūrinį organizacijos funkcionavimą ir įtraukia tai, kaip ji dirba kasdien, kas įmonėje už ką atsakingas ir pan. Tai gali atskleisti struktūrinius priklausomybės ryšius, kurie gali būti palankūs seksualiniam priekabiavimui atsirasti.
- **Ryšiai.** Organizacijos ryšiai gali būti tarp žmonių organizacijos viduje; tarp padalinių, atliekančių skirtingas užduotis; tarp žmonių ir jų technologijų (t. y. sistemų ar įrangos). Taigi, kaip ir struktūra, santykiai suteikia įžvalgų, kaip žmonės sąveikauja organizacijoje ir kaip seksualinis priekabiavimas gali būti įtvirtintas tuose santykiuose.
- **Atpildas.** Atpildo sistema yra svarbi darbuotojams, kad jie galėtų investuoti daugiausia jėgų į savo darbą, išlikti motyvuoti ir už tai gauti atpildą, apdovanojimus. Sukurti vertingų

apdovanojimų struktūrą yra vienas iš svarbiausių dalykų, kuriuos vadovai gali padaryti kurdami pozityvią kultūrą. Apdovanojimai taip pat yra naudingi keičiant bet kokią vyraujančią kultūrą (pvz., kultūrą, linkusią į seksualinį priekabiavimą), nes jie motyvuoja darbuotojus priimti pokyčius ir stengtis juos pasiekti.

- **Lyderystė.** Lyderystės ypatumai ir stiliai yra svarbūs bendram organizacijų funkcionavimui, nes tai, pavyzdžiui, gali prisidėti prie organizacijos veiklos, kai siekiama nusistatyti tikslus, juos pasiekti, apibrėžti problemas, jas išspręsti ir pan. “Lyderiai neprivalo žinoti visko ir daryti viską, bet jie turėtų žinoti, kur yra probleminės vietos ir kaip jos veikia visą organizaciją” (Weisbord 1976: 442). Lyderystė yra vienas iš pagrindinių aspektų mažinant seksualinį priekabiavimą darbo vietoje, nes lyderiai turėtų efektyviai spręsti tokią problemą ir stebėti jos pokyčius.
- **Pagalbiniai mechanizmai.** „Mechanizmai pasirodė esąs naudingas būdas galvoti apie pagrindą, kuris jungia organizaciją, kad ji taptų daugiau nei atskirų poreikių turinčių asmenų kolekcija. Pagalbiniai mechanizmai yra susiję su visų kitų dėžučių turiniu. Mechanizmai yra procedūros, politika, susitikimai, sistemos, komitetai, skelbimų lentos, atmintinės, pranešimai, posėdžių salės, erdvė, informacija ir pan., palengvinantys suderintas pastangas. Veiksminga organizacija nuolatos peržiūri savo mechanizmus, pašalindama arba papildydama esančius, kai tam atsiranda poreikis“ (Weisbord 1976: 443). Tokie mechanizmai, kaip aprašyta aukščiau, gali padaryti didelę įtaką kovojant su seksualiniu priekabiavimu.

Pasak Weisbord (1976), kiekvienoje dėžutėje yra du galimi problemų šaltiniai: oficiali, rašytinė sistema, ir neformali sistema, arba tai, ką žmonės iš tikrųjų daro. Abi sistemos gali atskleisti tam tikras įžvalgas apie tai, kaip organizacijos veikia ir kur ar kaip atsiranda tam tikrų disfunkcijų. „Formalios sistemos diagnozavimui reikia pagrįstų spėjimų, pagrįstų žiniomis apie tai, ką organizacija sako - savo teiginiuose, ataskaitose, diagramose ir kalbose - apie tai, kaip ji organizuota“ (Weisbord 1976: 434). „Neoficialių sistemų diagnozavimas kartais vadinamas „normatyvine“ diagnoze. Jame dėmesys sutelkiamas į tai, kaip dažnai žmonės imasi tam tikrų veiksmų, kiek jie svarbūs organizaciniam rezultatams“ (Weisbord 1976: 434). Svarbu ištirti abi sistemas ir jų tarpusavio ryšius, nes organizacinio vystymosi ir seksualinio priekabiavimo intervencijos yra reikšmingos tiek formaliais, tiek neoficialiais aspektais.

2.1.2 Organizacijos kultūros, kaip pagrindinio veiksnio kovojant su seksualiniu priekabiavimu, ypatumai

Organizacijos struktūros ir esminių jos funkcionavimo elementų supratimas yra tik viena seksualinio priekabiavimo intervencijos dalis, nes organizacijos kultūra yra dar vienas svarbus veiksnys, turintis įtakos organizacijos rezultatams, normoms, elgesiui ir kitiems gana sunkiai apčiuopiamiems aspektams. Pastarąją būtų galima laikyti minėtąja neoficialia sistema, įkūnijančia normas, vertybes ir elgesį, kurie iš tikrųjų gali toleruoti ir skatinti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje. „Seksualinio priekabiavimo darbo vietose prevencijos tyrimai nuolat apima organizacinę kultūrą kaip kritinį bet kurios veiksmingos darbo programos elementą“ (Campbell ir Chinnery 2018: 51).

Organizacijos kultūrą gali parodyti „tam tikroje darbo vietoje egzistuojančios socialinės normos („tai, kaip mes čia viską darome“) (Campbell ir Chinnery, 2018: 33), ir šios normos gali būti palankios seksualiniam priekabiavimui toleruoti. Tai mažina jo žalą, nežiūrima į tai rimtai ir t.t. Tai yra bendrų prielaidų rinkinys, kuris lemia tai, kas vyksta organizacijose, apibrėždamas tinkamą elgesį įvairioms situacijoms (Ravasi ir Schultz, 2006).

Dažnai pabrėžiama, kad „darbo vietos kultūra daro didžiausią įtaką tam, kad priekabiavimas klestėtų, arba, atvirkščiai, priekabiavimo nebuvimui“ (Feldblum ir Lipnic 2016: 31). Organizacijos kultūra atspindi vertybes, normas ir elgesį, kurie iš tikrųjų leidžia vyrauti seksualiniam priekabiavimui, todėl norėdami užkirsti kelią tokiam elgesiui, turime sutelkti dėmesį į ilgalaikį šių vyraujančių normų pakeitimą.

Organizacinės vertybės organizacijos kultūros tipui nustatyti

Kadangi organizacinė kultūra apima vertybes, svarbu paminėti, kad vertybės gali būti toleruojančios arba smerkiančios seksualinį priekabiavimą. Kai kurios organizacijos nurodo savo vertybes tam tikroje politikoje ar įstatuose, tačiau ne visada lengva apibūdinti tam tikras vertybes tiksliais žodžiais ir pasitikėti, kad jos iš tikrųjų vyrauja organizacijos kultūroje. „Organizacijos vertybės išaugo iš asmenų, formuojančių organizacijos kultūrą, vertybių, o kadangi organizacijos vertybės yra vienas iš organizacijos kultūros pagrindų“ (Gorenak ir Košir 2012: 564), jas labai svarbu analizuoti. Taigi, šių mokymų programa pateikia ir organizacinių vertybių įvertinimo testą, kuris padeda atskleisti vyraujančią organizacijos kultūros tipą, pagrįstą individualiomis vertybėmis, kurios galų gale formuoja kultūrą, o tai padeda geriau suprasti, kaip seksualinis priekabiavimas gali būti sukeltas šių kultūros tipų.

Lyčių kontekstas organizacijos kultūrai suprasti

Jau buvo minėta, kad lyčių galios santykiai daro didelę įtaką seksualinio priekabiavimo paplitimui. Lyčių normos gali būti įtrauktos į abi - organizacinę struktūrą, nes jos yra lyčių galios santykių

pagrindas, ir organizacinę kultūrą, nes jos dažniausiai vyrauja neformalioje sistemoje, pavyzdžiui, normose, požiūriuose ir pan. Campbell ir Chinnery apžvalgoje (2018) teigiama, kad sėkmingiausios intervencijos siekiant užkirsti kelią smurtui ir priekabiavimui prieš moteris yra tos, kurios siekė pakeisti lyčių santykius, o ne tik pakeisti požiūrį ir elgesį. Siūloma skatinti kritinį lyčių vaidmenų ir normų supratimą, į kurį įeina lygiateisių lyčių normų kūrimo būdai, kad būtų puoselėjami lygesni moterų ir vyrų galios santykiai (Campbell ir Chinnery 2018).

Apibendrinant galime sutikti, kad tiek organizacinė struktūra, tiek organizacijos kultūra yra svarbios ilgalaikiai intervencijai ir pokyčiams organizacijose, siekiant sumažinti ir panaikinti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje. Taigi, struktūra yra labiau objektyvus organizacijos įvertinimas, įvardijant pagrindinius jos elementus ir objektyviai matomus ypatumus ar funkcijas. Kultūrą galima apibrėžti kaip bendrą požiūrį ar prielaidas, įteisinančias elgesį, klimatą, kas sukuria specifinį kontekstą, kuriame galiojančios socialinės normos leidžia tam tikrus santykius, bendravimą ir pan.

2.2. Informuotumas organizacijose

Ilgūdziai suprasti kitų emocijas yra socialinio sąmoningumo dalis, tačiau, be empatijos, svarbu turėti ir organizacinį sąmoningumą. Goleman organizacinį sąmoningumą apibūdina kaip „sugebėjimą grupėse skaityti dabartines emocijas ir politinę tikrovę“ (Goleman & Cherniss 2001). Tai reiškia, kad asmuo geba suprasti organizacijos ir jos struktūros principus, tai taip pat reiškia suprasti tiek organizacijos, tiek individo požiūrį. Apskritai, sąmoningumas yra įvairių organizacijos aspektų, tokių kaip struktūra, kultūra, organizacijos įvykių atpažinimas (tiek teigiamų, tiek destruktivių), elgimasis pagal priimtas normas ar taisykles, supratimo lygis. Organizacinis sąmoningumas yra svarbiausias veiksnys valdant aktyvius pokyčius organizacijoje. Tai padeda pagerinti personalo sprendimus, komandos formavimą, bendravimą, kultūrą ir lyderystės efektyvumą (Northup, 2007), kurie visi yra svarbūs kovojant su seksualiniu priekabiavimu ir mažinant jį.

Žinios ir informacija, pavyzdžiui, įgyvendinta politika, visuomenės informavimas apie seksualinį priekabiavimą ir veiksmingas mokymas, yra svarbūs siekiant geriau informuoti apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.

Keyton ir Pilgram (2009) teigia, kad pagrindinis mokymų apie seksualinį priekabiavimą tikslas turėtų būti dalyvių sugebėjimas parodyti, kad jie gali atpažinti žodinį ir nežodinį seksualinį elgesį ir

žinoti apie jį. „Tai rezultatas, kuris bus svarbiausias padedant įstaigoms sukurti kultūrą, skatinančią aplinką be priekabiavimo prie moterų ir ne tik“ (Keyton ir Pilgram 2009: 237).

„Rinkdamos informaciją, ją sujungdamos ir peržiūrėdamos, organizacijos gali įgyti žinių apie konkrečias organizacines normas ir praktikas, formuojančias seksualinio priekabiavimo atvejus. Jei dėmesys bus nukreiptas nuo neįprasto individų elgesio į sisteminį lygį, bus galima veiksmingai nuginčyti status quo“ (Campbell ir Chinnery 2018: 49). Nuolatinis mokymas ir politikos, įstatų peržiūra, taip pat raginimas įsikišti, identifikuoti seksualinį priekabiavimą arba pranešti apie tai yra tik keli veiksmingų veiksmų pavyzdžiai, siekiant padidinti supratimą apie seksualinį priekabiavimą organizacijoje ir sukurti kultūrą, kuri galėtų atpažinti diskriminacinį elgesį ir užkirsti jam kelią darbo vietoje. Tai leistų žmonėms pastebėti netinkamą elgesį ir galimai imtis veiksmų pastebėjus seksualinio priekabiavimo atvejus.

Suprantant skirtumus ir įvairovę

Sąmoningumas taip pat gali būti suprantamas kaip įvairovės supratimo dalis - svarbu žinoti apie didelę esamų organizacinių struktūrų ir kultūrų įvairovę. Tiek organizacijų, tiek pačių žmonių darbo vietose įvairovė yra komponentas, skatinantis įtrauktį ir mažiau diskriminuojantį elgesį, įskaitant seksualinio priekabiavimo mažinimą, kuris dažnai grindžiamas galios ar lyčių santykiais ir įvairovės skatinimo stoka. „Darbo vietos įvairovė yra įtraukios aplinkos, kurioje vertinami skirtingi asmenų įgūdžiai, kultūrinės perspektyvos ir kilmė ar patirtys, kūrimo procesas“ (Odor ir Samuel 2018: 42). Kalbos ir raiškos įgūdžių, statuso, lyties, amžiaus, turtingumo, išsilavinimo lygio ir sugebėjimo mąstyti abstrakčiai ir reflektuoti skirtumai visada lemia galios pusiausvyros disbalansus, apie kuriuos turi visada turėti omenyje „Be Aware“ mentorius, jog sugebėtų tai subalansuoti (Lindenmann ir kt., 2018).

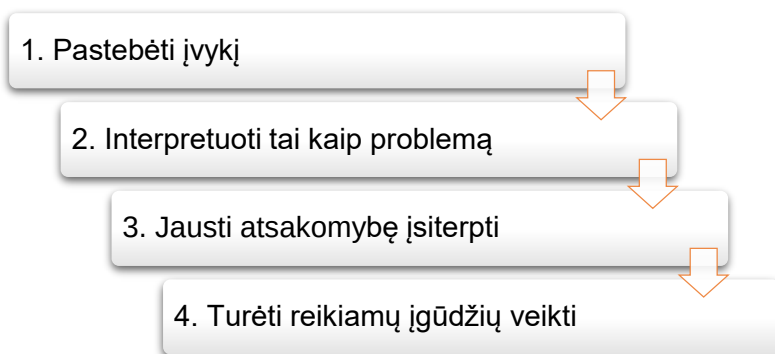
„Kad pasiektumėte darbo vietą be priekabiavimo, organizacijos vertybės turi būti sutelktos į įvairovę ir įtrauktį, jos turi apimti įsitikinimą, kad visi darbuotojai, esantys darbo vietoje, turi būti gerbiami, nepaisant jų rasės, religijos, tautinės kilmės, lyties (įskaitant nėštumą, seksualinę orientaciją arba lytinę tapatybę), amžiaus, negalios ar genetinės informacijos, ir turi aiškiai pasakyti, kad pagarba reiškia ir nepriekabiavimą prie asmens bet kuriuo iš šių pagrindų“ (Feldblum ir Lipnic 2016: 31).

Darbovietės įvairovė padeda sustiprinti darbuotojų ryšius, pagerinti organizacijos funkcionavimą, stabilizuoti darnų organizacijos vystymąsi ir kt. (Odor ir Samuel 2018). Tai taip pat padidina jautrumą ir yra svarbus įtraukties aspektas, kuris yra būtinas siekiant sumažinti diskriminaciją ar priekabiavimą darbo vietoje.

2.2.1. Pašalinių žmonių intervencija

Hassan ir Sanchez-Lambert (2019) išskyrė taip vadinamą „pašalinių žmonių efektą“ (*angl. bystander effect*): „Jei niekas atvirai neadresuoja nusikaltimo ar elgesio, visi kiti taip pat jį ignoruoja. Tačiau kai tik vienas asmuo prabyla, yra didesnė tikimybė, kad kiti žmonės taip pat įsitrauks, nes jie tikriausiai jau bus visa tai pastebėję. Yra galimybė pakeisti šią tylos kultūrą“ (žr. 67 psl.), nes viskas gali pasikeisti, kai turite aplinką, kuria galite pasitikėti ir kuriai galite atsiverti.

Siekdami veiksmingai kovoti su seksualiniu priekabiavimu ir didinti informuotumą, pašaliniai žmonės yra svarbus šių incidentų atpažinimo, reagavimo ar paramos veiksnys. Taigi pašalinis asmuo yra laikomas situacijos liudininku, turinčiu galimybę ir išteklius į ją įsikišti. Pagrindiniai pašalinių asmenų žingsniai, galintys didinti sąmoningumą ir padėti tvarkytis su seksualiniu priekabiavimu yra šie:



Figūra Nr. 2. Pašalinių žmonių intervencija. Šaltinis: <https://www.insidegovernment.co.uk>

Campbell ir Chinnery (2018) teigia, kad „pašalinių asmenų mokymas yra nepaprastai svarbus palaikant žmones ugdytis įsiterpimui reikalingus įgūdžius ir būdus“. Svarbu ugdyti darbuotojų sugebėjimą įsikišti, kai, pavyzdžiui, darbo vietoje pasireiškia seksistiniai komentarai, palaikomi stereotipai arba kitas darbuotojas siekia pagalbos ir palaikymo ir pan. Pašalinių asmenų požiūrio keitimas ir plėtojimas yra reikšmingas nulinės tolerancijos seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje elementas.

„Be Aware“ mentoriui naudinga žinoti, kaip pašaliniai asmenys gali įsikišti ir pasidalyti šiais žingsniais su kitais. Projekte „Hollaback“ (internetinė prieiga: www.ihollaback.org) siūloma, kad pašaliniai žmonės žinotų apie 5 pagrindinius veiksmus, kurių reikia imtis seksualinio priekabiavimo incidento atveju (*Angl. 5D's intervention*):

- **Adresuoti problemą** – pirmiausia įvertinkite savo saugumą. Prabilkite apie seksualinį priekabiavimą. Būkite užtikrintas ir konkretus. Taip pat galite kalbėti su žmogumi, prie kurio

priekabiauama. Paklauskite „Ar jums viskas gerai? Ar turėčiau surasti pagalbos? Ar turėtume iš čia išeiti?“

- **Nuraminti** - įvykus incidentui, patikrinkite kaip laikosi asmuo, prie kurio buvo priekabiauama. Taip pat galite pasakyti: „Ko jums reikėtų? Ar galiu jus kur nors palydėti?“
- **Igalioti** – gaukite pagalbos iš ko nors kito. Suraskite asmenį autoritetingoje pozicijoje ir paprašykite jo pagalbos. Kreipkitės į asmenį, prie kurio priekabiauama. Galite jo/jos paklausti, ar norėtų, kad jūs iškvietumėte policiją.
- **Nukreipti** – imkitės netiesioginės prieigos, kad sumažintumėte situacijos poveikį nukentėjusiam(-iai). Pradėkite pokalbį su juo/ja arba raskite kitą būdą, kaip atitraukti jų dėmesį nuo situacijos. Paprašykite kelio nurodymų, paklauskite laiko arba ką nors numeskite.
- **Dokumentuoti** – nukentėjusiam(-iai) gali būti naudinga turėti incidento vaizdo įrašą ar kitokios medžiagos įrodymams. Vaizdo įrašymo darbo vietoje įstatymai gali skirtis kiekvienoje darbovietėje, todėl pirmiausia patikrinkite vietinius ar organizacinius įstatymus. Dokumentuokite tik tuo atveju, jei situacija tam saugi. Laikykitės saugaus atstumo, nufilmuokite vietas, ženklus, padėsiančius identifikuoti lokaciją. Visuomet klauskite nukentėjusio asmens, ką jie nori daryti su filmuota medžiaga. NIEKADA neviešinkite medžiagos internete ir nenaudokite jos be nukentėjusiųjų sutikimo.

Taigi „Be Aware“ mentorius turėtų žinoti galimus intervencijos į seksualinio priekabiavimo atvejus darbo vietoje būdus ir skatinti kitus pastebėti tokius įvykius bei paruošti juos netoleruoti seksualinio priekabiavimo ir turėti žinių apie tai, kokių veiksmų būtų galima imtis, jei jie būtų to liudininkai.

2.3. Pokyčių valdymas

Norint užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui kaip organizacinės kultūros ir konteksto sudedamajai daliai, svarbu žinoti, kaip organizacijos pokyčiai gali būti įgyvendinami ir valdomi. Galima sakyti, kad pokyčių valdymas „apima pokyčių numatymą, vertinimą, pasiruošimą, priėmimą ar inicijavimą ir organizacijos sugebėjimą valdyti įvairių pokyčių padarinius, jų teigiamas ir neigiamas pasekmes“ (Videikienė ir Šimanskienė 2013: 342). Tačiau pokyčiai yra sudėtingas procesas, reikalaujantis žinių, praktikos ir laiko, nes žmonės greičiausiai priims pokyčius tik tada, kai jie atitiks jų vidinę motyvaciją, požiūrį, įsitikinimus ir pan., o tol, kol žmonės nesugebės integruoti pokyčių asmeniniame lygmenyje, to gali nepavykti įgyvendinti ir organizaciniu lygmeniu (Videikienė ir Šimanskienė 2013).

Pirmasis žingsnis, siekiant pokyčių, yra įvertinti situaciją organizacijoje ir nuspręsti, kokia yra problema ir ar iš viso reikia pokyčių, ir jei taip, kokių pokyčių reikia. Tam Weisbord (1976) siūlo keletą duomenų rinkimo patarimų. Jis išskiria keturis pagrindinius duomenų rinkimo būdus organizacijoje siekiant išsiaiškinti, ar jai reikalingi pokyčiai:

1. Stebėjimas. Stebėkite, ką žmonės daro susitikimuose, darbe, bendraudami telefonu ir pan, neperžengdami priimtinių ribų.
2. Skaitymas. Sekite rašytinius pranešimus - kalbas, ataskaitas, diagramas, grafikus ir kt.
3. Interviu. Apklauskite visus, susijusius su konkrečiu projektu.
4. Apklausa. Naudokite standartinius klausimynus arba sukurkite savo. Apklausa yra naudingiausia, kai prašoma pateikti informaciją, kuri nėra lengvai prieinama kitais būdais, pavyzdžiui, apie požiūrį, suvokimą, nuomones, nuostatas, įsitikinimus ir pan.

Kai nustatoma, kad organizacijoje reikia pokyčių, ne mažiau svarbus yra šio proceso valdymas. Kotter (2002) apibendrina pokyčių valdymo komponentus, būtinus norint efektyviai pakeisti organizacijos kultūrą ir užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ilgalaikėje perspektyvoje. 1-4 veiksmai padeda atlaisvinti esamą padėtį; 5–7 veiksmai įveda naują praktiką; ir 8 žingsnis pagrindžia naujos kultūros pokyčius, kad būtų užtikrintas tvarumas. Lewin taip pat pasiūlė panašias sąvokas ir padalijo pokyčius į tris etapus - atšaldykite, pakeiskite ir užšaldykite iš naujo („Mind Tools“, 2014):

Atšaldykite: Šiuo konkrečiu etapu norint įveikti pasipriešinimą pokyčiams, reikia darbuotojams suteikti tam tikrą motyvacijos lygį. Šiame etape labai svarbu suprasti, kodėl organizacijoje reikia pokyčių. Kai organizacijos aplinkoje iškyla poreikis pokyčiams, darbuotojai supranta situaciją ir pasineria į naujus pokyčius.

Pakeiskite: Perėjimas įvyksta, kai ilgiausiai trunkantys pokyčiai pristatomi organizacijoje. Šiame etape labai svarbu bendrauti ir įveikti visus gandus, o antras svarbiausias dalykas yra tai, kad naudojami įgalinimai ir žmonės įtraukiami į procesą.

Užšaldykite iš naujo: Tai yra etapas, kai pokyčiai įvedami, žmonės pradeda priimti pokyčius ir organizacija tampa stabili pagal naujas gaires. Labai svarbu, kad pritaikius pokyčius juos būtų galima tęsti atidžiai stebint ir kontroliuojant, mokant bei palaikant sunkumus patiriančius darbuotojus.

Kurt Lewin	John Kotter
Atšaldykite	1. Kurti pokyčių skubotumą 2. Formuoti pagrindinę komandą 3. Kurti tinkamą viziją 4. Komunikuoti viziją
Pakeiskite	5. Įgalinti veiksmus 6. Kurti trumpalaikes pergalės 7. Suvienyti pasiekimus
Užšaldykite iš naujo	8. Įtvirtinti

Figūra Nr. 3. Pokyčių valdymo modeliai. Šaltinis: <https://managementisajourney.com/unfreeze-change-refreeze-is-this-a-childs-game/#lewin-using>

Kotter pasiūlyti žingsniai, susiejant juos su seksualiniu priekabiavimu, detalizuojami žemiau (Hoey & Woltz 2018):

1. **Kurti pokyčių skubotumą** – „Kotter iškėlė hipotezę, kad norint sėkmingai įgyvendinti bet kokią kultūros pokyčių projektą, 75 proc. lyderių, vadovų turi būti tam pritariantys. Turite įtikinti savo organizacijos vadovus, kad seksualinio priekabiavimo prevencijos pastangos šiais metais turi būti prioritetas. Surinkite pagrindinius sprendimus priimančius asmenis, kad išgirstų jūsų idėjas. <..> Turėtumėte paaiškinti, kodėl organizacija būtent dabar turi sutelkti dėmesį į seksualinio priekabiavimo prevenciją ir kokią vertę šios pastangos turės“ (Hoey ir Woltz 2018). Taip pat svarbu kreiptis į visus darbuotojus, kad jie suprastų seksualinio priekabiavimo svarbą savo organizacijoje.
2. **Formuoti pagrindinę komandą** – nustatyti efektyvių pokyčių lyderius savo organizacijose ir pagrindinius suinteresuotuosius asmenis, paprašant jų įsitraukimo ir įsipareigojimo viso proceso metu. „Ši darbo grupė padės išsiaiškinti ir suplanuoti organizacinius pokyčius, suteiks sąžiningą grįžtamąjį ryšį ir nustatys nenumatytas kliūtis jūsų planams. Ji padės perduoti pranešimus ir užtikrins reikiamą paramą iniciatyvoms, mažinančioms seksualinį priekabiavimą“ (Hoey ir Woltz 2018).
3. **Kurti tinkamą viziją** – nustatyti pagrindines vertybes, apibrėžti galutinę viziją ir strategijas, įgyvendinsiančias pokyčius organizacijoje. „Jei imsitės iniciatyvos panaikinti seksualinį priekabiavimą vien tik siekdami pašalinti nepageidaujamą elgesį, praleisite progą skatinti

teigiamą elgesį. Atminkite, kad jūs siekiate ne tik aplinkos „be priekabiavimo“, tačiau norite „saugios, pagarbios, pilietiškos ir įtraukios darbo vietos“ (Hoey ir Woltz 2018).

4. **Komunikuoti viziją** - labai dažnai energingai ir įtikinamai praneškite apie vizijos pasikeitimą. Susiekite viziją su visais esminiais aspektais, tokiais kaip veiklos rezultatų peržiūra, mokymai ir pan. Tai apima paskatinimą dalyvauti mokymuose, reklamą ir įgyvendinimą.
5. **Įgalinti veiksmus** - įsitikinkite, kad organizaciniai procesai ir struktūra yra tinkami ir suderinti su bendrąja organizacijos vizija. Nuolat tikrinkite, ar nėra kliūčių ar žmonių, kurie priešinosi pokyčiams. Pavyzdžiui, „dažna kliūtis, slopinanti pranešimus apie netinkamą elgesį darbo vietoje, yra atsakomųjų veiksmų baimė. Jei jūsų įmonėje vyrauja keršto kultūra (reali ar juntama), tai gali būti didžiulis sunkumas, reaguojant į seksualinį priekabiavimą ir kovojant su juo“ (Hoey ir Woltz 2018). Mokymai būtų žingsnis įgalinant žmones pakeisti savo suvokimą ir elgesį.
6. **Kurti trumpalaikes pergales** - vietoj vieno ilgalaikio tikslo sukurkite daug trumpalaikių tikslų, kurie yra pasiekiami ir pigesni bei turi mažesnes nesėkmių galimybes. Įvertinkite žmonių, dalyvavusių įgyvendinant tikslus, indėlį, pavyzdžiui, už atliktus tyrimus, už įspėjimus kolegoms, jų drausminimą dėl politikos nesilaikymo ir kt.
7. **Suvienyti pasiekimus** - pasiekite nuolatinį tobulėjimą, analizuodami sėkmės istorijas ir mokydami iš tų patirčių. „Stebėkite aktyvumą, susijusį su skundais dėl seksualinio priekabiavimo, į kuriuos pirmą kartą žiūrėjote, kai kūrėte pokyčių skubumą. Kas pasikeitė? Kodėl? Iš pradžių galite pastebėti padidėjusį skundų skaičių: tai gali būti (teigiamas) požymis, kad jūsų darbuotojai pasitiki žmogiškųjų išteklių valdymu, pateikdami jam savo rūpesčius. Taip pat apibendrinkite gautus darbuotojų atsiliepimus, įskaitant atsiliepimus apie jūsų mokymo programą ir apie naujas skundų tyrimo ir reagavimo į juos procedūras“ (Hoey ir Woltz 2018).
8. **Įtvirtinti** - kiekviena proga aptarkite sėkmės istorijas, susijusias su pokyčių iniciatyvomis. Užtikrinkite, kad pokytis taptų neatsiejama jūsų organizacijos kultūros dalimi ir būtų matomas visais organizaciniais aspektais.

„Įsigalėjusio ir galbūt nesąmoningo elgesio modelio pakeitimas reikalauja laiko ir atkaklumo. Aukščiau pateiktos idėjos, kaip įgyvendinti kultūros pokyčius Kotter aštuonių pakopų pokyčių valdymo sistemoje, yra tik vienas būdas parodyti jums kelią į sėkmę“ (Hoey ir Woltz 2018). Svarbu pažymėti, kad ne kiekvienai organizacijai reikalingi tie patys pokyčių valdymo žingsniai. Kai kurioms organizacijoms pokyčių valdymas turi būti pritaikytas atsižvelgiant į jų struktūrą ir dydį,

todėl būtina atsižvelgti į savo organizaciją kaip į konkretų atvejį ir nuspręsti, ar visi siūlomi veiksmai yra būtini ir kaip pokyčių valdymas būtų geriausiai atliekamas toje konkrečioje darbo vietoje.

2.4 Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politikos rekomendacijos

Norint sukurti darbo vietą be seksualinio priekabiavimo, turi egzistuoti tam tikros taisyklės ir apibrėžimai, koks elgesys yra tinkamas, o koks ne. Organizacijos politika dėl seksualinio priekabiavimo darbo vietoje yra priemonė kovoti su seksualiniu priekabiavimu, nustatant jį, nustatant ribas ir imantis veiksmų jam spręsti. Organizacija turi turėti veiksmingą politiką ir procedūras bei vykdyti veiksmingus šios politikos ir procedūrų mokymus. Organizacijoje turi būti pranešta apie kovos su priekabiavimu politiką ir jos laikomasi; mokymai turi užtikrinti, kad darbuotojai žino ir supranta politiką bei jos nuostatas dėl tinkamo ir netoleruojamo elgesio (Tankard ir Paluck 2016).

Ne visada aišku, kokia turėtų būti seksualinio priekabiavimo politika, nes ji vis dar nėra dažnai matomas dokumentas. Todėl pavyzdinė įmonės seksualinio priekabiavimo politika yra pateikta priede (1 priedas. Seksualinio priekabiavimo politikos pavyzdys).

Kiekviena organizacija gali koreguoti seksualinio priekabiavimo politiką individualiai, tačiau siekdamas įgyvendinti įstatymus ir kovoti su seksualiniu priekabiavimu, Pramoninių santykių komitetas sukūrė „Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje elgesio kodeksą“ (2015). Kodekse pateikiamos praktinės rekomendacijos darbdaviams, darbdavių organizacijoms, darbuotojams ir profesinėms sąjungoms įgyvendinant taisykles, skirtas veiksmingai užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje ir kovoti su juo pagal Darbo kodeksą. Taigi, žemiau pateikiamos rekomendacijos yra cituojamos iš kodekso (2015).

Kompanijos seksualinio priekabiavimo politika:

Kompanijos seksualinio priekabiavimo politika paprastai turėtų būti atskiras dokumentas. Tačiau mažesnių bendrovių atveju gali būti tikslinga ją susieti su bendrovės lygybės ir nediskriminavimo politika. Ji turėtų būti parašyta paprasta, tiesiogine kalba ir lengvai suprantama visiems, įskaitant neraštingus darbuotojus.

Politika turėtų įtraukti šiuos pagrindinius elementus:

- seksualinio priekabiavimo darbo vietoje draudimas
- aiškus seksualinio priekabiavimo apibrėžimas
- aiški ir lengvai suprantama skundų / konfliktų procedūra

- drausminės taisyklės priekabiautojui ir bet kam, kas pateikia melagingą kaltinimą
- nukentėjusio asmens apsaugos ir padedančios po incidento priemonės

Įsipareigojimas kovoti su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje:

Aukščiausioji vadovybė turėtų suformuluoti pareiškimą dėl seksualinio priekabiavimo darbo vietoje, kad užtikrintų, jog visi darbuotojai, įskaitant prižiūrėtojus ir vadovus, priimtų ir laikytųsi šio pareiškimo. Tai turėtų aiškiai nurodyti:

- kompanijos įsipareigojimą užtikrinti darbo vietą be seksualinio priekabiavimo
- kad seksualinis priekabiavimas nebus toleruojamas jokiais aplinkybėmis
- kad bus imtasi skubių drausminių priemonių prieš kiekvieną darbuotoją, pažeidžiantį(-ią) šią politiką
- kad vadovai ir konsultantai turi pareigą įgyvendinti politiką ir lyderystę rodyti savo pavyzdžiu

Informavimas apie politiką:

Seksualinio priekabiavimo politika ir jos konkretus turinys turėtų būti veiksmingai perduodami visiems personalo nariams, įskaitant vadovus, prižiūrėtojus, darbuotojus, klientus, rangovus ir bet kokius kitus verslo kontaktus, įskaitant tuos, kurie tiekia ir gauna prekes ar paslaugas. Ypatingos pastangos turėtų būti dedamos atokesnių vietų darbuotojams.

Veiksmingos informavimo apie politiką priemonės yra informaciniai biuleteniai, mokymų vadovėliai, mokymų kursai, lankstinukai, tinklalapiai, el.laiškai ir plakatų smerkiančių seksualinį priekabiavimą rodymas skelbimų lentose bendrose darbo vietose. Ypač svarbus žodinis politikos iškomunikavimas.

NAUDINGI PATARIMAI DARBDAVIAMS

- Seksualinio priekabiavimo politika turėtų būti paskelbta bendrame personalo susirinkime.
- Politiką turėtų patvirtinti generalinis direktorius arba vyresnysis vadovybės atstovas, pabrėždamas, kad visi darbuotojai privalo jos laikytis.
- Politika turėtų būti paskirstyta ir pasirašyta visų darbuotojų, pripažįstant, kad jie ją gavo ir suprato.
- Politika turėtų būti paskelbta kompanijos internetinėje svetainėje.
- Politika turėtų būti įtraukta į naujų darbuotojų įvadinius žinytus.
- Politika turėtų būti pakabinta skelbimų lentose.

Figūra Nr. 4. Naudingi patarimai darbdaviams, informuojant apie politiką. Šaltinis: Darbo santykių komisija (2015, žiūrėti psl. 9)

3. MOKYMŲ STRUKTŪRA IR METODŲ BEI VEIKLŲ APRAŠYMAI

Auditorinių mokymų struktūra

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 projektorius 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	Sesija	Turinys	Trukmė (minutėmis)	Komentarai
1 DIENA				
9:00-9:20	1. Mokymų įvadas	1. „Ledų pralaužimo“ žaidimas vienas kito pažinimui	20min	„Susipažinimas su tavimi“
9:20-9:40		2. Įvadas į mokymus ir jų turinys	20min	„PowerPoint“ pristatymas Dalyvių klausimai Mokymų taisyklės
9:40-9:50		3. Lūkesčių pratimas	10min	Kiekvienas dalyvis individualiai pamąsto apie savo lūkesčius šiems mokymams

Mokymosi rezultatai Po šios sesijos dalyviai:		- Bus susipažinę vienas su kitu ir jausis įsitraukę, dėl ko mokymų sesijos taps efektyvesnės. - Bus susipažinę su mokymų struktūra, turiniu ir svarbiausia informacija, siekiant sėkmingo mokymų įgyvendinimo.		
9:50-10:35	2. Seksualinio priekabiavimo supratimas	4. Žaidimas „Pasaulio kavinė“	45min	Žaidimas skirtas suprasti pagrindinius seksualinio priekabiavimo apibrėžimus
Mokymosi rezultatai Po šios sesijos dalyviai:		- Gebės apibrėžti seksualinį priekabiavimą ir pateikti įvairių jo formų darbo vietoje pavyzdžių. - Gebės apmąstyti, kodėl seksualinis priekabiavimas yra problema, kurią reikia identifikuoti ir spręsti.		
10:35-10:50	PERTRAUKA			
10:50-12:00	3. Jautrumo seksualiniam priekabiavimui didinimas ir jo atpažinimas	5. Atvejo analizė “Kolega”	70min	Dalyviai supažindinami su <i>Raudonos Vėliavos Sistema</i> ir praktikuoja seksualinio priekabiavimo atpažinimą
Mokymosi rezultatai Po šios sesijos dalyviai:		- Gebės atpažinti seksualinio priekabiavimo veiksmus ankstyvosiose jo stadijose analizuodami priekabiavimo atvejus darbo vietoje. - Gebės pritaikyti Raudonosios vėliavos sistemą priekabiavimo darbe atvejais, kaip siūlomą vadovą seksualinio priekabiavimo identifikavimui.		
12:00-13:00	PIETŲ PERTRAUKA			
13:00-13:45	4. Seksualinio priekabiavimo intervencijos supratimas	6. Seksualinio priekabiavimo intervencijų gerosios praktikos	45min	Trijų atvejų analizė
Mokymosi rezultatai Po šios sesijos dalyviai:		- Gebės kritiškai vertinti ir palyginti gerųjų praktikų pavyzdžius, susijusius su seksualiniu priekabiavimu organizacijose. - Gebės įvertinti, ar jų organizacijose seksualinio priekabiavimo atveju galėtų būti pritaikytos nurodytos intervencijos strategijos.		
13:45-14:00	5. Seksualinio priekabiavimo politikos rengimas	7. Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politikos rekomendacijos	15min	„PowerPoint“ pristatymas
14:00-15:15		8. Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politikos rengimas	75 minutes	Dalyviai parengs seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politiką
Mokymosi rezultatai Po šios sesijos dalyviai:		Gebės apibūdinti pagrindinius aspektus, kaip parengti seksualinio priekabiavimo politiką.		

		Gebės sukurti ir pristatyti seksualinio priekabiavimo politiką savo organizacijose.		
15:15-15:30	PERTRAUKA			
15:30-15:55	6. Organizacinė aplinka. Įvairovė	9. Įvairovė organizacijose	25min	Žaidimas grupėje, diskusija
Mokymosi rezultatai Po šios sesijos dalyviai:		Gebės įvertinti ir apibūdinti įvairovę kaip įtraukties ir supratimo apie skirtumus tarp žmonių elementą kaip būtiną pagrindą siekiant sumažinti arba užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje.		
15:55-16:10	7. Organizacinė aplinka. Struktūra	10. Weisbord modelis geresniam organizacijų supratimui	15min	„PowerPoint“ pristatymas
16:10-17:00		11. Organizacinės struktūros apibrėžimas	50min	Dalyviai pristatys organizacinės struktūros ir galimus galios santykius jose
Mokymosi rezultatai Po šios sesijos dalyviai:		- Gebės apibūdinti ir pritaikyti Weisbordo šešių dalių modelį kaip įrankį analizuoti organizacijas ir nustatyti jų galimus problemų šaltinius. - Gebės analizuoti organizacinės struktūros atsižvelgiant į jų galios santykius. - Gebės apibrėžti, kaip seksualinis priekabiavimas turėtų būti sprendžiamas skirtingose organizacinėse struktūrose.		
2 DIENA				
9:00-9:15	8. Pirmos dienos apibendrinimas	12. Žaidimas pirmos dienos apibendrinimui - viktorina	15min	“Kahoot” viktorina
Mokymosi rezultatai Po šios sesijos dalyviai:		Gebės įvertinti ankstesniuose pratimuose įgytas žinias.		
9:15-9:30	9. Organizacinė kultūra. Pagrindinės sąvokos	13. Organizacinės kultūros apibrėžimas, pristatymas ir organizacinės kultūros tipai	15min	Organizacinės kultūros komponentų ir tipų „PowerPoint“ pristatymas
Mokymosi rezultatai Po šios sesijos dalyviai:		- Gebės apibrėžti, kas yra organizacijos kultūra. - Gebės apibūdinti, kodėl organizacinė kultūra yra svarbi kovojant su seksualiniu priekabiavimu. - Gebės atskirti ir apibūdinti skirtingus organizacijos kultūros tipus.		
9:30-10:30	10. Organizacinė kultūra ir vertybės	14. Organizacijos kultūros vertinimas, paremtas konkuruojančių vertybių modeliu	60min	Dalyviai individualiai nustato savo organizacijos kultūrą ir vėliau diskutuoja apie tai

Mokymosi rezultatai Po šios sesijos dalyviai:		- Gebės įvertinti savo organizacijos kultūrą ir jos tipą. - Gebės įvertinti ir apibūdinti, kaip seksualinis priekabiavimas galėtų būti sprendžiamas, atsižvelgiant į įvairių tipų organizacijos kultūrą.		
10:30-10:45	PERTRAUKA			
10:45-12:00	11. Būdai, skirti didinti sąmoningumą organizacijose	15. Žingsniai, padėsiantys didinti sąmoningumą apie seksualinį priekabiavimą organizacijose	75min	Grupėse kuriamos kampanijos sąmoningumui apie seksualinį priekabiavimą didinti
12:00-13:00	PIETŲ PERTRAUKA			
13:00-13:45	11. Būdai, skirti didinti sąmoningumą organizacijose II	16. Pašalinių žmonių intervencija: 5 veiksmai įsitraukimui	45min	„PowerPoint“ pristatymas apie 5 veiksmus įsitraukimui ir situacijos pavyzdžio analizė
Mokymosi rezultatai Po šios sesijos dalyviai:		- Gebės sukurti ir pristatyti žingsnius (kampanijas), skirtus didinti informuotumą apie seksualinį priekabiavimą organizacijose. - Gebės apibūdinti, kodėl pašalinių, aplinkinių žmonių požiūris yra svarbus siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ir jį sumažinti. - Gebės nustatyti ir pasiūlyti veiksmus, kaip pašaliniai, aplinkiniai asmenys galėtų būti aktyvesni seksualinio priekabiavimo atvejais darbo vietoje.		
13:45-14:30	12. Pokyčių valdymas seksualinio priekabiavimo intervencijoje	17. Kaip įvertinti poreikį pokyčiams?	45min	Darbas grupėse ir diskusija, kaip įvertinti ar organizacijai reikia pokyčių.
14:30-14:45	PERTRAUKA			
14:45-15:00	12. Pokyčių valdymas seksualinio priekabiavimo intervencijoje II	18. Pokyčių valdymo modelis	15min	„PowerPoint“ pristatymas
16:00-16:15		19. Pokyčių valdymas seksualinio priekabiavimo darbo vietoje problemai	75min	Pokyčių valdymo praktika
Mokymosi rezultatai Po šios sesijos dalyviai:		- Gebės įvertinti, ar jų organizacijoje reikia pokyčių, susijusių su seksualiniu priekabiavimu. - Gebės apibūdinti pokyčių valdymą ir atskirti tam tikras veiksmų sekas, kurių būtų galima imtis siekiant efektyvių pokyčių. - Gebės sukurti ir pristatyti pokyčių valdymo procesą su konkrečiais žingsniais, kaip sumažinti ar sustabdyti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.		

16:15-16:35	13. Žinių įvertinimas	20. Įvertinamos žinios, įgytos mokymų metu	20min	Dalyviai individualiai arba porose/grupėse įvertina savo žinias, įgytas mokymų metu („Kahoot“ viktorina)
Mokymosi rezultatai Po šios sesijos dalyviai:		Gebės apmąstyti sesijų metu įgytas žinias ir įvertinti savo žinių augimą.		
16:35-16:50	Įvertinimas, mokymų apibendrinimas	Mokymų įvertinimas	15min	Užpildoma įvertinimo apklausa (Priedas Nr. 11. Auditorinių mokymų įvertinimas)
16:50-17:00		Sertifikatų įteikimas	10min	Kiekvienas dalyvis gauna sertifikatą, pažymintį jo dalyvavimą mokymuose
Iš viso – 16 valandų				

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 mokyti ji 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.	Prevenција: efektyvaus skundų nagrinėjimo proceso įtvirtinimas.	5.1. Skundų procesas	25 min
		5.2. Prevenција	25 min
6.	Parama ir tolimesnė pagalba.	6.1 Paramos ir pagalbos paslaugos bei kaip dėl jų kreiptis	50 min

Metodų ir veiklų aprašymai auditoriniam mokymui

Pratimas Nr. 1	Pavadinimas	„Ledų pralaužimo“ žaidimas vienas kito pažinimui „Susipažinimas su tavimi“ Šaltinis: Office of Human Resources (2018). <i>Diversity & Inclusion Activities</i> . West Virginia University.
Pratimo tikslas	Daugiau sužinoti apie vienas kitą bei priimti įvairovę, atrandant panašumus ir skirtumus.	
Aprašymas	Šis pratimas padeda žmonės geriau pažinti vienas kitą ir grupėje jaustis komfortabiliu.	
Trukmė	20 minučių	
Priemonės	Popieriaus lapai (A2/A3 dydžio); žymekliai/rašymo priemonės	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Išskirstę dalyvius į grupes po 2-4 žmones (priklausomai nuo grupės dydžio), kiekvienai grupei duokite didelį popieriaus lapą ir žymeklius. Paprašykite jų nupiešti didelę gėlę lapo centre ir tiek žiedlapių, kiek narių yra jų grupėje.	

	2. Paprašykite jų atrasti visų savo grupės narių panašumus, diskusijos būdu. Tai, kas yra bendra jiems visiems, jie turėtų surašyti gėlės centre. 3. Tuomet kiekvienas narys turėtų užpildyti savo individualų žiedlapį, parašydamas tai, kuo jis yra unikalus – kuo skiriasi nuo kitų grupės narių. Dalyviams turėtų būti paaiškinama, kad tam negalima naudoti fizinių atributų, tokių kaip plaukų spalva, aukštis ir kt. Tai paskatins juos prasmingesnėms diskusijoms su savo grupės nariais. Skatinkite juos būti kūrybiškais, rašant savo idėjas ar kuriant piešinius. 4. Refleksija: paprašykite grupių pasidalinti savo gėlių turiniu su visais: • Jie turėtų aptarti panašumus ir skirtumus • Paklauskite, ar buvo sunku ar lengva rasti panašumus • Padiskutuokite apie kalbėjimo su kitais svarbą ir panašumų bei skirtumų atradimo tarp kiekvieno nario vertę.
--	---

Pratimas Nr. 2	Pavadinimas	Įvadas į mokymus ir jų turinys
Pratimo tikslas	Pristatyti mokymų struktūrą ir taisykles, siekiant efektyvaus mokymosi proceso.	
Aprašymas	Mokymų pradžioje svarbu aiškiai pristatyti mokymų struktūrą, jog dalyviai galėtų turėti aiškią viziją apie mokymų įgyvendinimą, pertraukas, taisykles ir kt.	
Trukmė	20 minučių	
Priemonės	„PowerPoint“ pristatymas; pastatoma-vartoma lenta/popieriaus lapai su užrašytais mokymų taisyklėmis	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Atsidarykite paruoštą „BeAware“ „PowerPoint“ pristatymą. 2. Naudodami skaidres, dalyviams pristatykite mokymų planą – pristatykite mokymų turinį ir struktūrą (2 skaidrė). 3. Skatinkite dalyvius klausti klausimus ar teikti pasiūlymus, susijusius su mokymų kursu. 4. Pristatykite dalyviams popierinį plakatą ar pastatomą-vartomą lentą, ant kurios iš anksto užrašėte šias mokymų taisykles: • Punktualumas: Į kiekvieną sesiją ateikite laiku. • Gerbkite kitus: Nepertraukinėkite kalbančio asmens. • Dalyvavimas: Suteikite galimybę kiekvienam prisidėti prie veiklų ir drąsinkite kitus tai daryti, kiekvienas turi jaustis laisvas reikšti nuomonę ar susirūpinimą. • Jokių trukdžių: Venkite telefonų naudojimo veiklų metu, nebent to reikalauja užduotis. • Klauskite klausimų: įgysite daug daugiau naudos klausdami ir aktyviai dalyvaudami. • Suteikite nuoširdų grįžtamąjį ryšį: Konstruktyvi kritika yra laukiama ir tai yra vienintelis kelias tobulėjimui.	

Pratimas Nr. 3	Pavadinimas	Lūkesčių pratimas
Pratimo tikslas	Apibrėžti ir aptarti kiekvieno dalyvio lūkesčius.	
Aprašymas	Siekiant mokymų efektyvumo, rekomenduojama aptarti dalyvių lūkesčius ir jų nusimatytus tikslus, kad mokymai galėtų sutelkti dėmesį taip pat ir į išskirtus lūkesčius bei būtų naudinga priemonė instruktoriui analizuojant tam tikras temas. Naudinga nustatyti mokymų lūkesčius, kad dalyviai galėtų kryptingai dirbti ir įvertinti, ar mokymai suteikė norimų rezultatų.	
Trukmė	10 minučių	
Priemonės	Lipnūs lapeliai ar popieriaus kortelės; rašikliai; pastatoma-vartoma lenta ar kitas paviršius, ant kurio galima klijuoti lipnius lapelius ar prisegti popieriaus korteles	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Kiekvienam dalyviui išdalinkite rašiklį/žymeklį ir lipnų lapelį/popierinę kortelę. 2. Paaiškinkite, kad svarbu suprasti savo lūkesčius ir aptarti, kokie yra norimi rezultatai, kad mokymai galėtų būti įgyvendinami efektyviau. Paprašykite kiekvieno dalyvio pagalvoti apie savo lūkesčius šiems mokymams ir juos keliais žodžiais ar sakiniais užrašyti ant lapelio ar kortelės. Paprašykite jų mąstyti individualiai ir susikonscentruoti į savo idėjas bei jas užrašyti ant duoto popieriaus. 3. Paprašykite kiekvieno dalyvio po vieną perskaityti savo lūkesčius garsiai ir tuomet priklijuoti ar prisegti juos prie pastatomos-vartomos lentos ar kito paviršiaus.	

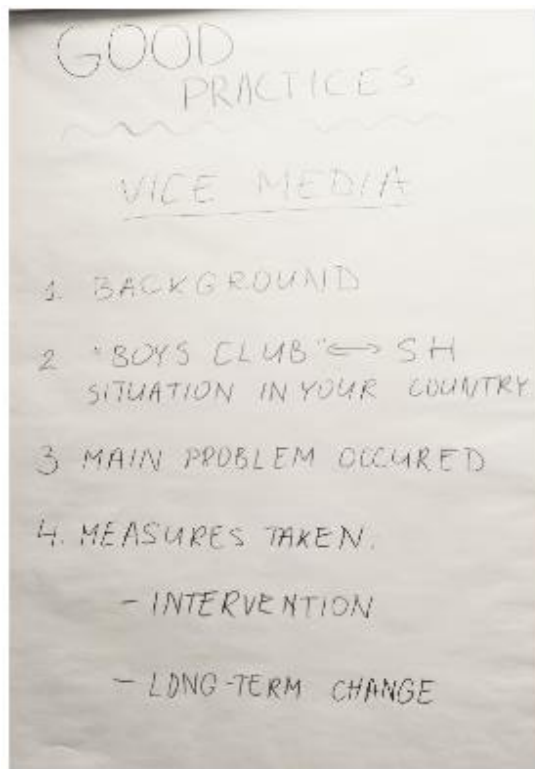
Pratimas Nr. 4	Pavadinimas	Žaidimas „pasaulio kavinė“ Šaltinis: http://www.theworldcafe.com/
Pratimo tikslas	Šiuo pratimu siekiama, kad dalyviai suprastų kaip seksualinis priekabiavimas atrodo iš skirtingų perspektyvų.	
Aprašymas	Asmenys yra labiau linkę pasidalyti savo mintimis, įžvalgomis ir žiniomis, kai jaučiasi patogiai, pavyzdžiui, kai sėdi prie stalo mėgstamoje kavinėje. Norėdami mokymo aplinkoje sukurti „Pasaulio kavinę“, dalyvius suskirstykite į mažas grupes ir padėkite jiems susirinkti aplink darbo vietas. Kiekvienoje darbo vietoje padėkite žymeklius ir popieriaus lapus, kad grupės galėtų užsirašyti savo mintis ir pasidalyti, kokiais būdais seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti darbo vietoje. Kai visi grupės nariai bus prisidėję prie užduoties įvykdymo, paprašykite, kad grupės keistųsi darbo vietomis ir patyrinėtų, ką konkreitiems klausimams užrašė kitos grupės.	
Trukmė	45 minutės	
Priemonės	Stalai; žymekliai; popieriaus lapai	

Žingsniai pratimo atlikimui	1. Paruoškite tris stalus ar tris skirtingas erdves/vietas ir kiekvienoje iš jų išdėliokite žymeklius bei tuščius popieriaus lapus ar korteles. 2. Atspausdinkite tris klausimus (po vieną klausimą ant vieno lapo) ir padėkite po vieną klausimą ant kiekvieno stalo. Štai klausimai: • Kaip apibrėžti seksualinį priekabiavimą? (taip pat pavyzdžiai, kas yra seksualinis priekabiavimas; kas nėra seksualinis priekabiavimas) • Sugalvokite tris seksualinio priekabiavimo darbo vietoje pavyzdžius. Suteikite kiek įmanoma daugiau detalių ir tikslumo. • Kodėl seksualinis priekabiavimas yra problema? (pagalvokite apie jo efektus asmeniui, prie kurio priekabiaujama, pasekmes darbovietai ir pan.) 3. Suskirstykite dalyvius į tris grupes. Paaiškinkite jiems šio pratimo konceptą ir ką planuojate daryti. Galite sakyti: <i>Kiekvieną stalą/vietą įsivaizduosime kaip skirtingą atsitiktinę vietą, kurioje jūsų bus paprašyta aptarti tris skirtingas temas. Rašykite, pažymėkite ar pieškite svarbiausias idėjas ant popieriaus lapų ar kortelių. Po 10 minučių jūsų paprašysime pakeisti savo stalą, išskyrus vieną asmenį - jis bus paliktas kaip šeimininkas ir surinks kiekvienos naujai atėjusios grupės idėjas. Galite patys tarpusavyje išsirinkti šeimininką. Šis procesas tęsiasi tol, kol kiekviena grupė aplanko visus tris stalus. Po to vyks grupės diskusija apie pagrindinius rezultatus ir idėjas.</i> 4. Kiekvienam stalui/vietai paskirkite po grupę ir paprašykite jų pažvelgti į pagrindinį klausimą, parašytą ant popieriaus lapo stalo viduryje. Paprašykite jų pasirinkti vieną asmenį, kuris bus „šeimininkas“ ir liks prie to paties stalo/vietos. Leiskite dalyviams atvirai diskutuoti šiuo klausimu 10 minučių ar mažiau, jei dalyviams pakaks mažiau laiko. 5. Baigę pradinę diskusiją, paprašykite vieno asmens likti prie stalo kaip priimančiojo („šeiminiko“), o kitų eiti prie kito stalo. 6. Paprašykite kiekvieno stalo „šeimininko“ pasveikinti naujus svečius ir diskutuoti ta pačia tema, kuri buvo skirta jo stalui bei užsirašyti pagrindines idėjas. Pakartokite tai tris kartus, kol kiekviena grupė bus aplankiusi kiekvieną iš trijų stalų/vietų. 7. Po visų trijų diskusijų pradėkite dalijimąsi atradimais ir įžvalgomis visoje grupėje. Paprašykite „šeimininkų“ pateikti pagrindines apibendrintų diskusijų idėjas ir rezultatus iš savo stalo temos.
---	---

Pratimas Nr. 5	Pavadinimas	Atvejo analizė „Kolega“ Šaltinis: Hassan, S., Sanchez-Lambert, J. <i>It's not that grey. How to identify the grey area — a practical guide for the twilight zone of sexual harassment.</i> (2019).
Pratimo tikslas	Praktikuotis seksualinio priekabiavimo atpažinimą ir jautrinti dalyvius šia tema, analizuojant seksualinio priekabiavimo atvejį.	
Aprašymas	Dalyviai perskaito seksualinio priekabiavimo atvejį, paremtą tikrais faktais. Pateikta istorija tiksliai neturi pabaigos. Taip yra todėl, kad siekiama ugdyti gebėjimą atpažinti priekabiavimą ankstyvosiose stadijose. S. Hassanas ir J. Sanchezas-Lambertas pasiūlė <i>Raudonos vėliavos sistemą</i> , kuri įspėja apie seksualinį priekabiavimą. Dalyviai stengsis rasti <i>Raudonos vėliavos sistemos</i> ženklus pateiktoje istorijoje taip ugdydami savo sąmoningumą.	
Trukmė	70 minučių	
Priemonės	<i>Raudonos vėliavos sistemos</i> aprašo dalomoji medžiaga; spausdintas atvejis „Kolega“; raudoni rašikliai/pieštukai	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Kiekvienam dalyviui išdalinkite <i>Raudonos vėliavos sistemos</i> aprašą (Priedas Nr. 2) ir paprašykite jį individualiai perskaityti. 2. Pristatykite dalyviams <i>Raudonos vėliavos sistemą</i> ir kad itin svarbu atpažinti seksualinį priekabiavimą kaip įmanoma anksčiau. Galite aptarti pateiktą <i>Raudonos vėliavos sistemos</i> aprašą ir paprašyti dalyvių pateikti pavyzdžių kiekvienam sistemos faktoriui. 3. Kiekvienam dalyviui išdalinkite atvejo „Kolega“ spausdintą kopiją (Priedas Nr. 3) ir raudoną rašiklį/pieštuką. 4. Paprašykite kiekvieno dalyvio perskaityti atvejį. Dalyviai turės pažymėti seksualinio priekabiavimo požymius ar aspektus, kurie įspėtų apie galimą seksualinį priekabiavimą. Jie gali naudoti pabraukimus, pateiktus <i>Raudonos vėliavos sistemos</i> pavyzdyje, arba užrašyti savo pačių veiksmus ir žymėjimus. 5. Diskusijoje aptarkite, ką kiekvienas dalyvis pažymėjo, atkreipkite dėmesį kiek žmonių pažymėjo tuos pačius ar skirtingus dalykus.	

Pratimas Nr. 6	Pavadinimas	Seksualinio priekabiavimo intervencijų gerosios praktikos
Pratimo tikslas	Supažindinti dalyvius su gerosiomis praktikomis kovojant su seksualiniu priekabiavimu organizacijose.	
Aprašymas	Šis pratimas pateikia pavyzdžius, kaip kitos organizacijos tvarkėsi su seksualiniu priekabiavimu, ir apžvelgia tris skirtingus atvejus. Dalyviai turėtų perskaityti atvejus ir aptarti, kas buvo padaryta, ar tie veiksmai buvo tinkami, kas galėjo būti padaryta kitaip ir kokias naudotas priemones dalyviai galėtų pritaikyti savo pačių organizacijose, esant seksualinio priekabiavimo atvejams.	
Trukmė	45 minutės	
Priemonės	Trijų gerųjų praktikų spausdinti atvejai; pastatoma-vartoma lenta arba popieriaus lapai	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Išdalinkite spausdintą atvejį „Geroji praktika Nr. 1“ (Priedas Nr. 4) kiekvienam dalyviui ir paprašykite jį perskaityti individualiai. 2. Ant pastatomos-vartomos lentos/popieriaus lapo užrašykite šiuos klausimus: - Kokios aplinkybės galėjo privesti prie seksualinio priekabiavimo šioje organizacijoje? Kokia informacija pateikiama apie situaciją? - Kokios priemonės buvo taikytos siekiant mažinti ar pašalinti seksualinį priekabiavimą? Ir kaip tai buvo įgyvendinama? - Kokios ilgalaikės intervencijos priemonės atsispindi šiame atvejyje? 3. Kuomet kiekvienas perskaito atvejį, pradėkite grupinę diskusiją kalbėdamas(-a) apie užrašytus klausimus. Parašykite dalyvių pasiūlytus atsakymus ar esmines pastabas po kiekvienu klausimu ant pastatomos-vartomos lentos/popieriaus lapo. 4. Išdalinkite spausdintą atvejį „Geroji praktika Nr. 2“ (Priedas Nr. 5) kiekvienam dalyviui ir paprašykite jį perskaityti individualiai. 5. Ant pastatomos-vartomos lentos/popieriaus lapo užrašykite šiuos klausimus: - Kokios aplinkybės galėjo privesti prie seksualinio priekabiavimo šioje organizacijoje? Kokia informacija pateikiama apie situaciją? - Kaip manote, ką reiškia „vaikinų klubas“? Kuo jis susijęs su seksualiniu priekabiavimu? Ar jis egzistuoja Jūsų organizacijoje/kitoje Jums žinomoje organizacijoje? - Kokia yra pagrindinė atsiradusi problema? - Kokių priemonių buvo imtasi intervencijos metu, siekiant ilgalaikių pokyčių?	

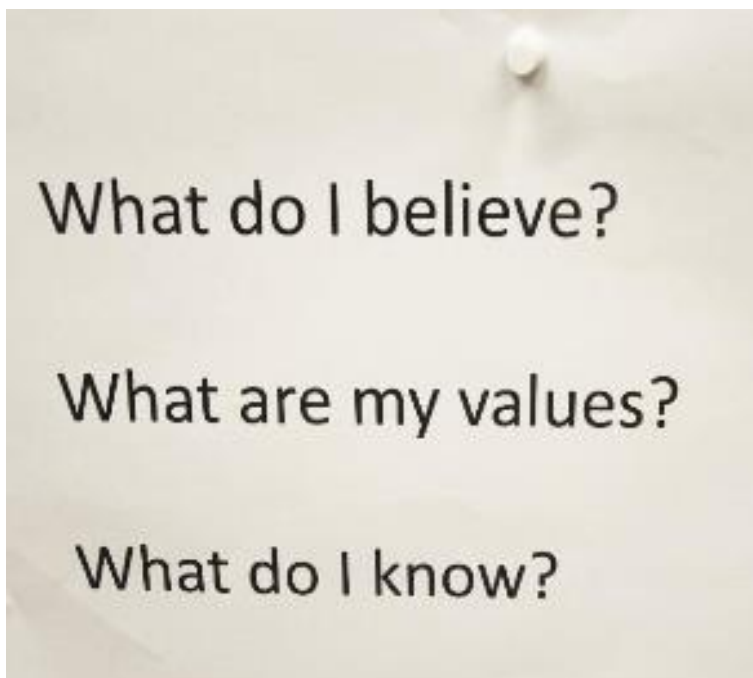
6. Kuomet kiekvienas perskaito atvejį, pradėkite grupinę diskusiją kalbėdamas(-a) apie užrašytus klausimus. Parašykite dalyvių pasiūlytus atsakymus ar esmines pastabas po kiekvienu klausimu ant pastatomos-vartomos lentos/popieriaus lapo.
7. Išdalinkite spausdintą atvejį „Geroji praktika Nr. 3“ (Priedas Nr. 6) kiekvienam dalyviui ir paprašykite jį perskaityti individualiai.
8. Ant pastatomos-vartomos lentos/popieriaus lapo užrašykite šiuos klausimus:
 - Kaip šioje kompanijoje prasidėjo pokyčiai?
 - Kokių priemonių „Google“ ėmėsi, siekdama sureaguoti ir tvarkytis su seksualinio priekabiavimo problema?
 - Ar kitos organizacijos galėtų pritaikyti kažkuriuos taikytus metodus seksualinio priekabiavimo prevencijai ar mažinimui?
9. Kuomet kiekvienas perskaito atvejį, pradėkite grupinę diskusiją kalbėdamas(-a) apie užrašytus klausimus. Parašykite dalyvių pasiūlytus atsakymus ar esmines pastabas po kiekvienu klausimu ant pastatomos-vartomos lentos/popieriaus lapo.
10. Apibendrinkite pratimą trumpai apžvelgdami priemones, kurių ėmėsi kiekviena organizacija bei atsakymus ir pastabas, kurias pateikė dalyviai, atsakydami į klausimus.



Pratimas Nr. 7	Pavadinimas	Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politikos rekomendacijos
Pratimo tikslas	Pristatyti rekomendacijas seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politikos rengimui.	
Aprašymas	Dalyviai supažindinami su pagrindiniais seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politikos rengimo aspektais.	
Trukmė	15 minučių	
Priemonės	„PowerPoint“ pristatymas	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Atsidarykite „PowerPoint“ pristatymą. Pristatykite pateiktas pagrindines rekomendacijas kuriant ir pristatant seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politiką (3 ir 4 skaidrės).	

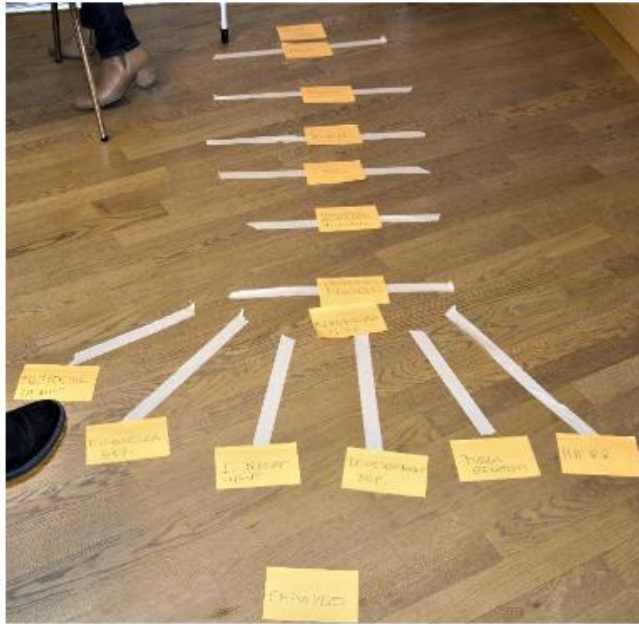
Pratimas Nr. 8	Pavadinimas	Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politikos rengimas
Pratimo tikslas	Mokytis rengti seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politiką ir atpažinti svarbius šios politikos komponentus.	
Aprašymas	Organizacijoms svarbu turėti bazę, kuri apsaugotų darbuotojus nuo diskriminacijos. Tam gali būti naudojama seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politika. Ne visose darbo vietose taikoma seksualinio priekabiavimo politika, todėl „Be Aware“ mentorius turėtų atsiminti, ką ši politika skirta atstovauti ir kaip ją būtų galima formuoti.	
Trukmė	75 minutės	
Priemonės	Atspausdintas TDO [tarptautinės darbo organizacijos] seksualinio priekabiavimo politikos pavyzdys (Priedas Nr. 1); seksualinio priekabiavimo politikos komponentai (Priedas Nr. 7); popieriaus lapai; rašikliai	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Suskirstykite dalyvius į dvi/tris grupes. Pasakykite jiems, kad praktikuositės rengti seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politiką. Grupės gali pasirinkti konkrečia ir realią organizaciją arba galvoti apie įsivaizduojamą organizaciją. 2. Kiekvienai grupei pateikite popieriaus lapą, rašiklius ir seksualinio priekabiavimo politikos komponentus (Priedas Nr. 7) bei paprašykite jų sukurti savo pačių politiką, remiantis siūlomais komponentais bei prireikus pridedant papildomų. 3. Dalyviams atlikus užduotį – paprašykite kiekvienos grupės pristatyti savo politiką, paprašykite kitų dalyvių komentarų, grįžtamojo ryšio. 4. Kaip papildomą medžiagą darbui savo organizacijose, kiekvienam dalyviui įteikite TDO seksualinio priekabiavimo politikos pavyzdį (Priedas Nr. 1) su komentarais ir pastabomis kaip kurti kompanijos seksualinio priekabiavimo politiką. Padiskutuokit, ką jie galėtų pridėti iš TDO politikos į savo grupėse susikurtas politikas. 5. Suorganizuokite apibendrinančią diskusiją apie tai, kaip politika turėtų būti peržiūrima: kokie komponentai yra patys svarbiausi, kada reikėtų keisti politiką, ar dalyviai turi tokias politikas savo organizacijose (jeigu taip – ar jos susideda iš tokios pat informacijos, ar jie atrado ką nors naujo ar ką nors, ką norėtų pakeisti ir savo politikose? Jeigu ne – ar tapo aiškiau kaip sukurti seksualinio priekabiavimo politiką, kokia informacija turėtų į ją įeiti?)	

Pratimas Nr. 9	Pavadinimas	Įvairovė organizacijose
Pratimo tikslas	Atkreipti dėmesį į įvairovę kaip į komponentą, skatinantį įtrauktį ir žmonių skirtumų pripažinimą.	
Aprašymas	Šis pratimas skatina pamąstyti apie įvairovę bei priimti ją kaip įtraukties elementą, kuris yra būtinas darbovietai, kurioje nėra diskriminacijos ir priekabiavimo.	
Trukmė	25 minutės	
Priemonės	Popierinės kortelės su užrašytais asmens savybėmis; atspausdintas popieriaus lapas su klausimais: Kuo aš tikiu? Kokios yra mano vertybės? Ką aš žinau?	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Paruoškite popieriaus korteles ant jų užrašydami bruožų kategorijas ir išdėliokite jas į eilę ant grindų. Pasiruošimui – užrašykite sekančias kategorijas po vieną ant kiekvienos kortelės: mitybos ypatumai; profesija; išsilavinimas; amžius; gyvenamoji vieta; kalba(-os); kitos kategorijos, kurios būtų prasmingos jūsų kultūriniame kontekste. 2. Paruoškite kitas popieriaus korteles ant kiekvienos jų užrašydami bruožus. Užrašykite du bruožus (po vieną ant kiekvienos pusės) ant kortelės šiomis poromis: veganas(-ė)/ne veganas(-ė); kariuomenės karys(-ė)/bankininkas(-ė); turi daktaro laipsnį/vidurinis išsilavinimas; 62/38; kaimas/miestas; kalba viena kalba/kalba daugiau nei viena kalba ir t.t. 3. Kiekvienam dalyviui įteikite po kortelę su ant abiejų pusių užrašytais bruožais ir paprašykite jų asmeniškai nuspręsti kuriai kategorijai bruožas priklauso ir kuria puse jis/ji nori jį padėti ant grindų šalia tos kategorijos. Palaukite kol visi sudės popierines korteles šalia kategorijų su pasirinktinai atversta bruožo kortelės puse. 4. Paprašykite dalyvių įsivaizduoti asmenį, kurį kėlė suformavo iš visų bruožų. Šalia popierinių kortelių padėkite popieriaus lapą su atspausdintais klausimais ir paklauskite tų trijų klausimų apie šį įsivaizduojamą asmenį. 5. Po šios diskusijos, pradėkite apversti bruožų korteles ir paklauskite, kas pasikeičia jeigu asmuo, tarkime, iš ne vegano tampa veganu ar iš 62 metų amžiaus pasikeičia į 38 metų amžių ir kt. 6. Aptarkite kaip pasikeičia asmens „paveikslas“, kai apverčiate jo bruožus. Diskutuokite, ar sunku priimti įvairovę ir kodėl tai yra svarbu darbo vietose?	



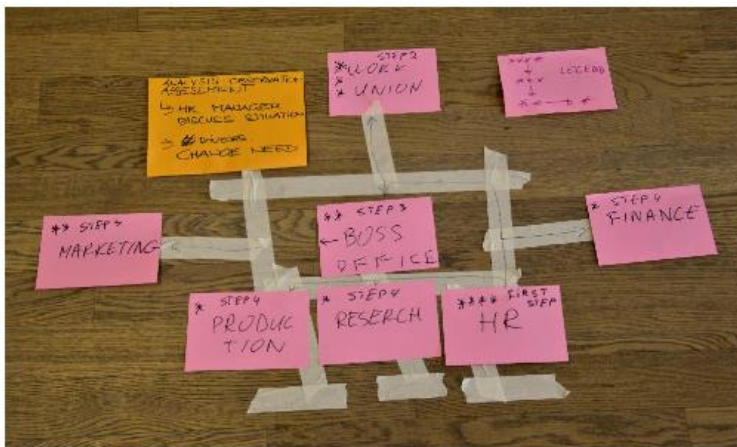
Pratimas Nr. 10	Pavadinimas	Weisbord modelis geresniam organizacijų supratimui
Pratimo tikslas	Pristatyti Weisbord šešių dėžučių modelį kaip įrankį organizacijų analizavimui ir jų potencialių probleminių vietų identifikavimui.	
Aprašymas	Dalyviai bus supažindinti su šešių dėžučių modeliu, siekiant išmokyti kaip jis galėtų būti pritaikytas identifikuojant ar sprendžiant seksualinio priekabiavimo problemas organizacijoje.	
Trukmė	15 minučių	
Priemonės	„PowerPoint“ pristatymas	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Atsidarykite „PowerPoint“ pristatymą ir pristatykite dalyviams Weisbord šešių dėžučių modelį (5 ir 6 skaidrės) 2. Skatinkite dalyvius pagalvoti kaip siūlomos dėžutės/elementai gali būti panaudojami sprendžiant seksualinio priekabiavimo problemą darbo vietoje.	

Pratimas Nr. 11	Pavadinimas	Organizacinės struktūros apibrėžimas
Pratimo tikslas	Analizuoti organizacinės struktūros, siejant jas su galios santykiais	
Aprašymas	Dalyviai atliks veiklą, galvodami apie dvi organizacijas: pelno siekiančią organizaciją ir viešąją įstaigą. Jie vizualizuos jų struktūras ir pateiks idėjas apie jose esančius galios santykius bei kaip seksualinio priekabiavimo problema turėtų būti sprendžiama kiekvienoje iš šių struktūrų.	
Trukmė	50 minučių	
Priemonės	Popieriaus kortelės arba lipnieji lapeliai; lipni juosta; rašikliai; pastatoma-vartoma lenta	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Suskirstykite dalyvius į dvi grupes. Pasakykite, kad viena grupė dirbs su įsivaizduojama viešąja įstaiga, o kita su pelno siekiančia organizacija. 2. Pirmiausia, paprašykite grupių sukurti paskirto įsivaizduojamos organizacijos tipo struktūrą, išskiriant kiekvieną skyrių/komandą/vadovą ir kt. ant lipnių lapelių ar popieriaus kortelių. Paprašykite dalyvių sujungti lipnia juosta tuos segmentus, kurie turi priklausomumo ryšius, kad būtų matoma organizacijos struktūra. Tai gali būti atliekama ant grindų, kad būtų aiškiai pastebimi priklausomumo ryšiai. 3. Paprašykite grupių pagalvoti apie seksualinį priekabiavimą, vykstantį tokiose struktūrose ir nupiešti rodykles ant lipnios juostos ar parašyti komentarus atskiruose popieriaus lapuose apie tai, kaip su seksualinio priekabiavimo problema turėtų būti tvarkomasi tokioje organizacijoje (kas turėtų būti atsakingas, kas įgyvendintų pokyčius, nuo ko labiausiai priklauso pokyčiai ir kt.). Paprašykite jų pagalvoti apie aiškius ir konkrečius žingsnius, kaip tvarkytis su seksualiniu priekabiavimu tokioje struktūroje. 4. Paprašykite grupių apsisieisti vietomis ir kurį laiką paanalizuoti vienai kitos struktūrą. Paprašykite kiekvienos grupės pasakyti ar joms aiškūs žingsniai, siūlomi seksualinio priekabiavimo mažinimui. Jos turėtų nuspėti žingsnius ar siūloma priegą seksualinio priekabiavimo mažinimui ir tuomet leisti grupei sukūrusiai šią struktūrą pristatyti tikrąsias idėjas ir atskleisti ar spėjimas buvo teisingas. 5. Suorganizuokite apibendrinančią diskusiją, siekiant pakartoti idėjas apie tai, kad skirtingoms struktūroms gali reikėti skirtingos priegos mažinant seksualinį priekabiavimą.	



Public Administration

- ▷ Structure of a public administration
- ▷ Stages how you go through
- ▷ like a pyramid
- ▷ a lot of lines under the political system
- ▷ steps for change
- ▷ you need to start from the top to get to your results
- ▷ Can the change be initiated by the bottom?
- ▷ Aim: how a public administration works



PROFIT ORGANIZATION

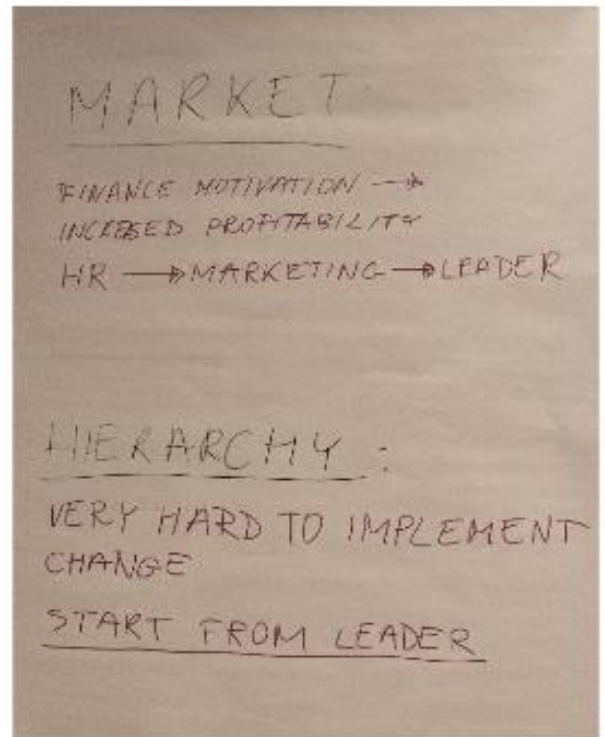
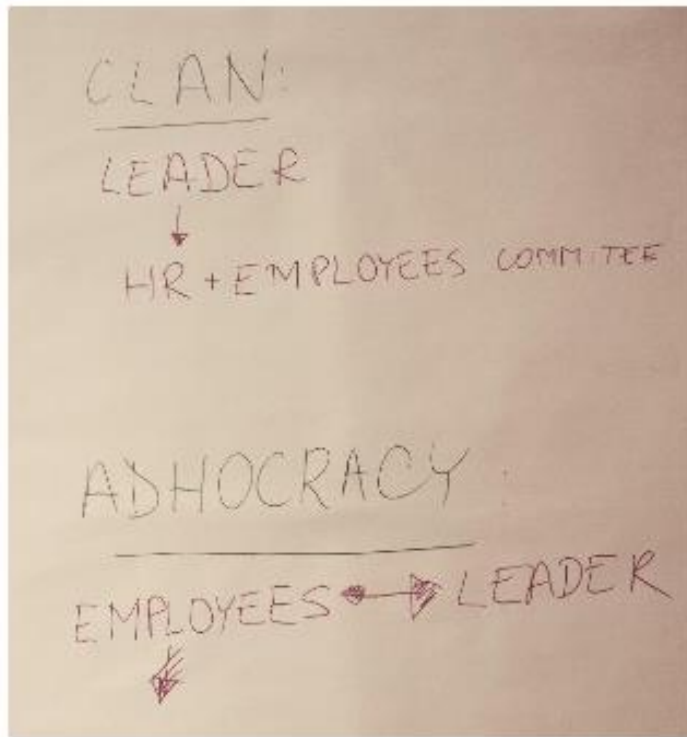
- ▷ They creating a table in order to proceed with s.h. @ workplace
- ▷ way of communication
- ▷ there is a legend
- ▷ different structure formal ↔ informal
- ▷ way how to apply for a job
- ▷ how to make a company successfully
- ▷ Steps → Strategy
- ▷ Benefits → 'Incentive'
- ▷ Stakeholders

Pratimas Nr. 12	Pavadinimas	Žaidimas pirmos dienos apibendrinimui - viktorina
Pratimo tikslas	Apibendrinti ir prisiminti pirmąją mokymų dieną	
Aprašymas	Dalyviai žais interaktyvią internetinę viktoriną „Kahoot“ su klausimais, apimančiais pirmosios mokymų dienos teoriją ir praktinius užsiėmimus.	
Trukmė	15 minučių	
Priemonės	Projektorius, interneto prieiga, išmanieji telefonai, paruošta „Kahoot“ viktorina internete	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Paruoškite „Kahoot“ viktoriną svetainėje www.kahoot.com. Įtraukite šiuos klausimus: 1. Seksualinis priekabiavimas yra... (2 astakymai) • Priekabiavimo būdai, turintys aiškių ar numanomų seksualinių užuominų (teisingas atsakymas) • Nepageidaujamas seksualinis elgesys (teisingas atsakymas) • Netinkamos moters aprangos rezultatas • Priekabiavimo būdas pastebimas tik tarp darbdavio/vadovo ir darbuotojo. 2. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti bet kokioje vietoje, bet kuriam asmeniui... • Tiesa (teisingas atsakymas) • Netiesa 3. Seksualinio priekabiavimo politikos... (2 atsakymai) • Apibrėžia, kuris elgesys tinkamas, o kuris ne. (teisingas atsakymas) • Turėtų apibrėžti drausmines taisykles ir nuobaudas priekabiautojui. (teisingas atsakymas) • Neturėtų būti iškomunikuotos kiekvienam asmeniui organizacijoje. • Yra universalios ir identiškos kiekvienoje organizacijoje. 4. Į seksualinio priekabiavimo politiką turėtų būti įtrauktos drausminės taisyklės priekabiautojui • Tiesa (teisingas atsakymas) • Netiesa 5. Įvairovė neprideda prie diskriminacijos ar seksualinio priekabiavimo mažinimo darbo vietoje. • Tiesa • Netiesa (teisingas atsakymas) 6. Kuomet ieškome problemos šaltinio organizacijoje, turime analizuoti tiek į formalią, tiek į sistemą. • Dalyviai turėtų įrašyti: neformalią. 2. Paprašykite dalyvių pasirinkti išmaniuosius telefonus arba suskirstykite juos poromis/grupėmis, jeigu ne visi turi išmaniuosius. 3. Žaiskite viktoriną pagal pateikiamus nurodymus svetainėje.	

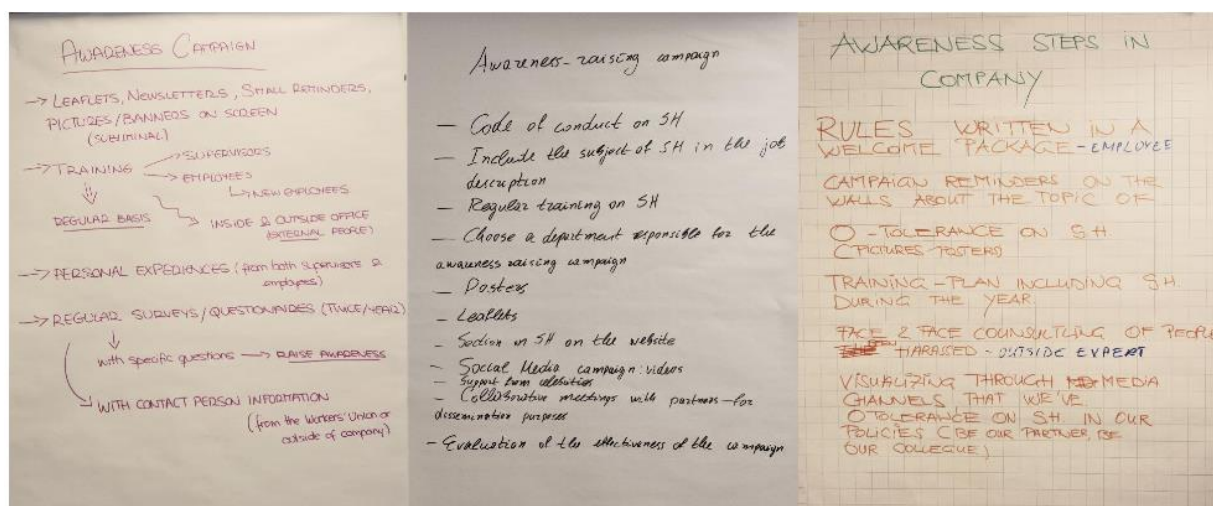
PratimasNr. 13	Pavadinimas	Organizacinės kultūros apibrėžimas, pristatymas ir organizacinės kultūros tipai
Pratimo tikslas	Įgyti žinių apie organizacinę kultūrą	
Aprašymas	Dalyviai susipažins su organizacine kultūra ir kodėl ji yra svarbi siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ir pašalinti jį iš darbo vietos.	
Trukmė	15 minučių	
Priemonės	„PowerPoint“ pristatymas	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Parodykite dalyviams vaizdo įrašą apie organizacinę kultūrą: https://www.youtube.com/watch?v=2aiJY4xfeZc 2. Atsidarykite „PowerPoint“ pristatymą ir pristatykite medžiagą apie organizacinę kultūrą (7, 8, 9, 10, 11 skaidrės). 3. Padiskutuokite ar dalyviai jau turėjo žinių apie pristatytus (arba kitus) organizacinės kultūros tipus.	

Pratimas Nr. 14	Pavadinimas	14. Organizacijos kultūros vertinimas, paremtas konkuruojančių vertybių modeliu Šaltinis: Kim S. Cameron and Robert E. Quinn. <i>The Competing Values Culture Assessment A Tool from the Competing Values Product Line.</i>
Pratimo tikslas	Analizuoti organizacinę kultūrą ir jos svarbą seksualinio priekabiavimo mažinimui	
Aprašymas	Dalyviai individualiai įvertins savo organizacijos kultūrą ir diskutuos, kaip galima tvarkytis su seksualiniu priekabiavimu pateiktuose kultūros tipuose.	
Trukmė	60 minučių	
Priemonės	Atspausdinti organizacijos kultūros testai, paremti konkuruojančių vertybių modeliu; rašikliai	
Žingsniai pratimo atlikimui	- Kiekvienam dalyviui pateikite atspausdintą testą (Priedas Nr. 8) ir rašiklį. - Paaiškinkite testo instrukcijas ir paprašykite jų užpildyti testus individualiai, galvojant apie savo pačių darbo vietos organizacinę kultūrą. Pateikite šias instrukcijas: <i>Dirbsite su šešiais pagrindiniais klausimais, kurie prašys jūsų nustatyti, kaip šiuo metu vertinate savo organizaciją, ir atskirai - kaip manote, kokia ji turėtų būti ateityje, jei norėtų pasiekti savo aukščiausius siekius. Apklausoje „organizacija“ reiškia jūsų viršininko valdomą organizaciją, kurioje dirbate (arba organizaciją, kuriai jūs vadovaujate).</i> <i>Kiekvienas teiginys turėtų būti įvertintas padalijant 100 taškų tarp A, B, C ir D alternatyvų, atsižvelgiant į tai, kiek aprašymas atitinka jūsų įmonę. (100 reikštų labai panašu, o 0 reikštų visai nepanašu). Bendras kiekvieno klausimo taškų skaičius turi būti lygus 100. Įvertinime naudojamas šis metodas, siekiant geriau parodyti, kaip norint pereiti prie vieno profilio tuo pačiu reikia atsitraukti nuo priešingos pusės. Kitaip tariant, tai parodo galimus požiūrio į kultūros pokyčius kompromisus.</i> - Kuomet dalyviai užpildys testus, paprašykite įvertinti savo rezultatus ir nupiešti juos vizualiai kaip pavaizduota testo pabaigoje. - Padiskutuokite ar dalyviai atrado ką nors naujo apie savo organizacijas, kokios jų įžvalgos ir kt. - Atsidarykite „PowerPoint“ pristatymą apie organizacinę kultūrą (9. 10, 11 skaidrės) su kultūros tipais ir padiskutuokite apie šių tipų siejimą su seksualiniu priekabiavimu. - Paprašykite kiekvieno asmens pagalvoti ar kiekvienas kultūros tipas gali turėti seksualinio priekabiavimo atvejų, kiek kiekvienas iš jų būtų linkęs į pokyčius ir kokie veiksmai būtų	

	efektyviausi kiekviename tipe, mažinant seksualinį priekabiavimą. Galite paklausti šių klausimų: - Ar šis tipas lengvai prisitaikytų prie pokyčių? Argumentuokite savo atsakymą. - Kokie veiksmai būtų efektyviausi šiam tipui, norint apsaugoti jį nuo seksualinio priekabiavimo arba tai sustabdyti?
--	--



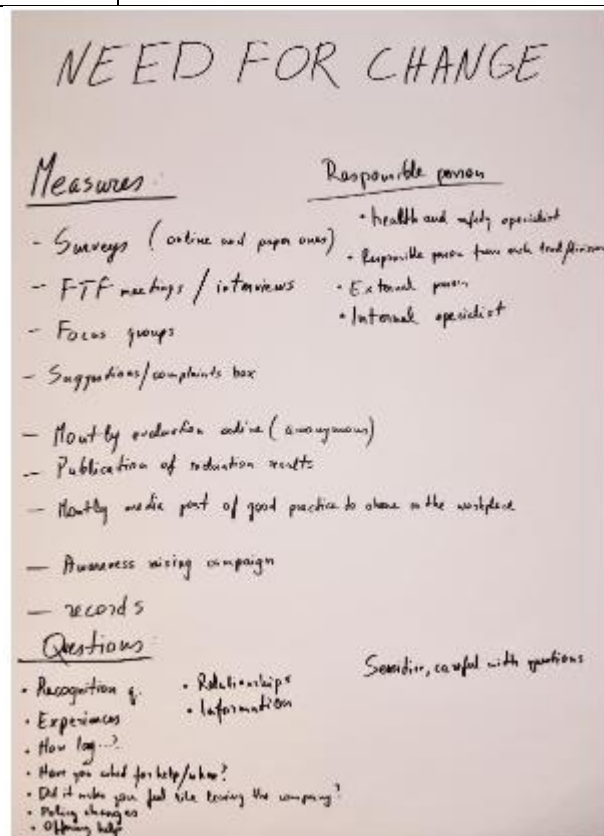
Pratimas Nr. 15	Pavadinimas	Žingsniai, padėsiantys didinti sąmoningumą apie seksualinį priekabiavimą organizacijose
Pratimo tikslas	Praktikuotis ir dalintis žiniomis kaip sąmoningumas apie seksualinį priekabiavimą organizacijoje galėtų būti didinamas.	
Aprašymas	Dalyviai sukurs kampanijas su aiškiais žingsniais, kaip sąmoningumas apie seksualinį priekabiavimą gali būti didinamas bet kurioje organizacijoje ir kokie esminiai principai/žingsniai galėtų būti vykdomi. Šis pratimas padės prisiminti žinias apie seksualinį priekabiavimą iš ankstesnių pratimų ir panaudoti jas praktikoje.	
Trukmė	75 minutės	
Priemonės	Popieriaus lapai (A2) arba pastatomos-vartomos lentos; rašikliai; žymekliai	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Suskirstykite dalyvius į grupes po 2-3 žmones. 2. Kiekvienai grupei išdalinkite reikiamas priemones (popieriaus lapus/pastatomas-vartomas lentas ir rašiklius, žymeklius). 3. Paprašykite dalyvių pagalvoti apie konkrečius žingsnius, skirtus kampanijai, kuri didintų sąmoningumą apie seksualinį priekabiavimą organizacijoje. Nėra reikalaujamo žingsnių skaičiaus, dalyviai tai nusprendžia patys. Nebūtina galvoti apie konkrečią organizaciją, tačiau grupės gali nuspręsti pasirinkti savo pačių organizaciją ar kitą jiems žinomą kompaniją. 4. Paprašykite kiekvienos grupės pristatyti savo kampaniją ir skatinkite kitus diskutuoti, užduoti klausimus. 5. Apibendrinkite veiklą išvardindami dažniausiai paminėtus žingsnius ir pagrindinius rezultatus.	



Pratimas Nr. 16	Pavadinimas	Pašalinių žmonių intervencija: 5 veiksmai įsitraukimui Šaltinis: The University of Arizona C.A.T.S. Life Skills Program (2018). <i>Step up! A prosocial behaviour/bystander intervention program.</i>
Pratimo tikslas	Didinti dalyvių jautrumą, skatinti juos tapti aktyviais pašaliniais asmenimis ir perduoti šį požiūrį kitiems kolegoms.	
Aprašymas	Nors kartais nesikišimas gali būti saugesnis pasirinkimas, dažniausiai tai neleidžia mums padėti žmogui, kuriam reikia pagalbos, tačiau taip pat daugeliu atveju sunku įsiterpti dėl įvairių priežasčių. Psichologai teigia, kad žmonės mažiau linkę suteikti pagalbą viešose vietose ir didelėse grupėse, tačiau jei kas nors žengia pirmąjį žingsnį, prisijungia ir kiti. Taigi individuali lyderystė yra raktas keičiant ir stabdant nemalonių elgesį bei padedant seksualinio priekabiavimo paveiktiems žmonėms. Šis pratimas paskatins dalyvius apie save galvoti kaip apie pašalinius asmenis ir pasiūlys keletą idėjų, kaip mes galime tapti aktyviais pašaliniais asmenimis, ir skatinti kitus taip pat būti tokiais.	
Trukmė	45 minutės	
Priemonės	„PowerPoint“ pristatymas; spausdintos kopijos „5 veiksmai pašalinių intervencijai“ (priedas Nr. 9); Spausdinti situacijos pavyzdžiai pašalinių intervencijai, naudojant 5 veiksmus įsitraukimui (Priedas Nr. 10); popieriaus lapai, rašikliai	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Sakykite: <i>Nors sunku įsiterpti į seksualinio priekabiavimo atvejus, daugeliu atvejų mes tai galime padaryti ir padėti asmeniui, prie kurio priekabiaujama. Pažiūrėkime vaizdo įrašą apie tai, kaip žmonės tampa aktyviais pašaliniais:</i> https://www.youtube.com/watch?v=yT9xtrLLPFc. 2. Po vaizdo įrašo paklauskite ar dalyviai turi kokių nors pastabų, komentarų ar idėjų apie vaizdo įrašą ar buvimo aktyviu pašaliniu temą. 3. Atsidarykite skaidrę apie 5 veiksmus įsitraukimui ir pristatykite informaciją (12 ir 13 skaidrės). 4. Suskirstykite dalyvius į grupes po 2-3 žmones. Išdalinkite jiems atspausdintus lapus su „5 veiksmais pašalinių intervencijai“ (Priedas Nr. 9) ir tuščius popieriaus lapus. Išdalinkite situacijos pavyzdžius (Priedas Nr. 10) kiekvienai grupei ir paprašykite jų tai perskaityti. 5. Paprašykite kiekvienos grupės sudaryti sąrašą idėjų, kaip asmuo galėtų elgtis būdamas aktyvus pašalinis, tapęs incidento liudytoju, naudojant 5 siūlomus veiksmus įsitraukimui. Paprašykite pateikti detalius veiksmus ir pagalvoti galimus žingsnius kiekvienam pateiktam siūlomam veiksmui. 6. Kuomet jie tai atliks, paprašykite kiekvienos grupės pristatyti savo idėjas ir padiskutuokite.	

Pratimas Nr. 17	Pavadinimas	Kaip įvertinti poreikį pokyčiams?
Pratimo tikslas	Paskatinti dalyvius pamąstyti apie praktinius būdus kaip jie galėtų įvertinti ar jų organizacijai reikia pokyčių, susijusių su seksualiniu priekabiavimu.	
Aprašymas	Vienas iš pirmųjų žingsnių siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ar kovoti su juo organizacijoje yra esamos situacijos įvertinimas, nustatant, kokios gali būti problemos ir kiek organizacija yra atvira pokyčiams. Dalyviai aptars, kaip įvertinti pokyčius organizacijoje, kuri susiduria ar galėtų susidurti su seksualiniu priekabiavimu.	
Trukmė	45 minutės	
Priemonės	Rašikliai; popieriaus lapai; pastatoma-vartoma lenta	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Paskirstykite dalyvius į grupes po 2-3 žmones ir išdalinkite jiems rašiklius bei popieriaus lapus. 2. Paaiškinkite, kad jų prašoma galvoti apie galimus būdus, kurie leistų įvertinti ar organizacijai reikia pokyčių, susijusių su seksualiniu priekabiavimu. Paprašykite jų pagalvoti apie tris esminius aspektus: • Kokios priemonės galėtų būti naudojamos renkant duomenis apie tai, ar reikalingas pokytis? • Kokie klausimai galėtų būti atsakomi įvertinimuose? • Kas turėtų būti atsakingi už įvertinimus? 3. Kai visi surašys savo atsakymus, užrašykite tuos pačius tris aspektus ant pastatomos-vartomos lentos ir paprašykite kiekvienos grupės pateikti savo pasiūlymus kiekvienam aspektui. Užrašykite siūlomas idėjas po kiekvienu aspektu ant lentos. Nerašykite idėjų, jei jas jau minėjo kita grupė. Apibendrinkite dalyvių pasiūlymus ir kaip pokyčių poreikis galėtų būti vertinamas. 4. Jeigu matysite, kad trūksta pasiūlymų, galite paminėti šias idėjas: • Kokios priemonės galėtų būti naudojamos renkant duomenis apie tai, ar reikalingas pokytis? Galimi atsakymai: Įrašai, klausimynai, focus grupės, interviu, stebėjimai, apklausos ir kt.	

	- Kokie klausimai galėtų būti atsakomi įvertinimuose? Galimi atsakymai: Kaip dažnai sulaukiate skundų dėl seksualinio priekabiavimo, koks jų turinys, ar tokie atvejai buvo pasikartojantys ir t.t. - Kas turėtų būti atsakingi už įvertinimus? Galimi atsakymai: išorinis asmuo, vidinis asmuo, vidinis specialistas, sveikatos ir apsaugos specialistas ir kt.
--	---



Pratimas Nr. 18	Pavadinimas	Pokyčių valdymo modelis
Pratimo tikslas	Pristatyti pokyčių valdymo modelio pavyzdį.	
Aprašymas	Dalyviai sužinos daugiau apie pokyčių valdymą ir tai, kokią konkrečią veiksmų seką galima vykdyti siekiant veiksmingų pokyčių.	
Trukmė	15 minučių	
Priemonės	„PowerPoint“ pristatymas	

Žingsniai pratimo atlikimui	1. Pristatykite pristatymą apie pokyčių valdymą. Pristatykite Kotter modelį ir jo siūlomus žingsnius efektyviam pokyčių valdymui (14 skaidrė). 2. Trumpai padiskutuokite kaip pateikti žingsniai galėtų būti naudojami seksualinio priekabiavimo intervencijoje.
--	---

Pratimas Nr. 19	Pavadinimas	Pokyčių valdymas seksualinio priekabiavimo darbo vietoje problemai
Pratimo tikslas	Praktikuotis pokyčių valdymo, siekiant prevencijos arba sumažinti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.	
Aprašymas	Norint veiksmingai sumažinti seksualinį priekabiavimą arba jo išvengti, būtina atsiminti, kad organizaciniai pokyčiai yra procesas, kurį reikia valdyti ir kuriam reikia tam tikrų žinių. Nors tokias žinias būtų galima pateikti labai plačiai, šis pratimas pateikia pagrindines įžvalgas, kaip būtų galima valdyti pokyčius ir leidžia tai pasipraktikuoti.	
Trukmė	75 minutės	
Priemonės	Pastatomos-vartamos lentos/popieriaus lapai, žymekliai/rašikliai	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Suskirstykite dalyvius į grupes po 2-3 asmenis. 2. Pristatę Kotter ir Lewin pokyčių valdymo modelį, paprašykite dalyvių sukurti savo pokyčių valdymo kampanijas/planus. Palikite ekrane 14 skaidrę, kad dalyviai galėtų matyti siūlomus pokyčių valdymo žingsnius. Paprašykite kiekvienos grupės pagalvoti apie bet kokią organizaciją (tai gali būti įsivaizduojama ar reali įmonė), kuri susiduria su seksualiniu priekabiavimu ir norėtų šgyvendinti pokyčius. Paprašykite dalyvių naudoti pristatytą modelį, kuriant savas pokyčių valdymo kampanijas. Jie turėtų apsvarstyti kiekvieną žingsnį ir pateikti aiškius, konkrečius pavyzdžius apie tai, kas bus daroma kiekviename žingsnyje. Taip pat jie turėtų argumentuoti kaip tokie veiksmai padės „atšaldyti“, „pakeisti“ ir „užšaldyti iš naujo“ darbovietę ir jos kultūrą. 3. Kai kiekviena grupė užbaigs užduotį, paprašykite jų pristatyti savo kampanijas ir žingsnius. Pabandykite palyginti kampanijas, pažvelkite ar yra kokių nors dažniausiai pasitaikiusių veiksmų, paskatinkite dalyvius užduoti klausimus kitoms grupėms.	

Pratimas Nr. 20	Pavadinimas	Įvertinamos žinios, įgytos mokymų metu
Pratimo tikslas	Patikrinti, ką dalyviai išmoko veiklų metu	
Aprašymas	Dalyviai individualiai ar grupėse/porose žais interaktyvią internetinę viktoriną „Kahoot“, su klausimais, apimančiais teoriją ir praktiką iš mokymų.	
Trukmė	20 minučių	
Priemonės	Projektorius “Kahoot” viktorinai, interneto prieiga, išmanieji telefonai, paruošta internetinė “Kahoot” viktorina	
Žingsniai pratimo atlikimui	1. Svetianėje www.kahoot.com paruoškite viktoriną. Įtraukite šiuos klausimus ir jų atsakymus: - Organizacijos kultūra yra... (2 atsakymai) - Socialinės normos, egzistuojančios konkrečioje darbovietėje. (teisingas atsakymas) - Bendrų įsitikinimų rinkinys, nurodantis, kas vyksta organizacijose, apibrėžiantis priimtina elgesį. (teisingas atsakymas) - Rašytinės taisyklės apie tai, koks elgesys yra priimtinas. - Dokumentas, nurodantis kaip funkcionuoja organizacija. - Darbovietės kultūra daro didžiausią įtaką tam ar seksualinis priekabiavimas darbo vietoje pasireiškia ar kelias jam yra užkertamas. - Tiesa (Teisingas atsakymas) - Melas - Lyčių santykių keitimas darbo vietoje yra svarbesnis nei tik požiūrio ir elgesio keitimas. - Tiesa (Teisingas atsakymas) - Melas - Kad darbo vietoje nebūtų priekabiavimo, organizacijos vertybės neturi būti nukreiptos į įvairovę ir įtraukimą. - Tiesa - Melas (Teisingas atsakymas) - Įvairovė darbovietėje... (2 atsakymai) - Padedą pagerinti santykius tarp darbuotojų. (Teisingas atsakymas) - Gerina organizacijos funkcionavimą (Teisingas atsakymas) - Skatina seksualinį priekabiavimą. - Nėra svarbi seksualinio priekabiavimo temai. - Pasirinkite teisingus veiksmus pašalinio įsitraukimui incidento atveju (2 atsakymai) - Dokumentuoti (Teisingas atsakymas) - Daryti kažką - Nukreipti dėmesį (Teisingas atsakymas) - Nepaisyti - Rekomenduojama pradėti pokyčius organizacijose neįvertinus situacijos. - Tiesa - Melas (Teisingas atsakymas) - Lewin suskirstė pokyčius į tris etapus -, Pakeisti; Užšaldyti iš naujo. (Įrašykite pirmąjį etapą) - Dalyviai turėtų įrašyti: Atšaldyti.	

	9. Geriau naudoti bendrąją prieigą ir požiūrį į kiekvieną organizaciją negu vertinti jas individualiai. - Tiesa - Melas (Teisingas atsakymas) 2. Paprašykite dalyvių pasiruošti išmaniuosius telefonus ar suskirstykite juos į grupes/poras, jeigu reikiamus mobiliuosius turi ne visi. 3. Žaiskite viktoriną pagal pateikiamus nurodymus svetainėje.
--	---

Metodų ir veiklų aprašymai nuotoliniam mokymui

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 koki 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“ mentorais. 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 Bendraja prasme, seksualinis priekabiavimas yra bet koks žodinis ar fizinis seksualinio pobūdžio elgesys, turintis tikslą pažeisti kito asmens orumą ar sukelti tokį efektą, ypač kuomet sukurama 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. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Teiginiai</th><th>TIESA</th><th>MELAS</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Seksualinis priekabiavimas yra tik linksminimasis.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>2. Pažeidėjai seksualinio priekabiavimo atvejuose visuomet yra vyrai.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>3. Jeigu moterys dėvi trumpus sijonus ir aptemptas palaidines, tai yra jų pačių kaltė, jei prie jų seksualiai priekabiaujama.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>4. Europos įstatymai draudžia seksualinį priekabiavimą.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>5. Seksualinis priekabiavimas yra moterų problema.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>6. Darbo vietos kultūra užima svarbią rolę seksualinio priekabiavimo ir patyčių prevencijoje.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> </tbody> </table> 2. Teisingi atsakymai: Teiginio Nr. 1 teisingas atsakymas yra Melas. <u>Paiškinimas:</u> 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. <u>Paiškinimas:</u> 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). <u>Šaltinis:</u> http://womenscenter.uconn.edu/issues/sexual_harassment.php Teiginio Nr. 3 teisingas atsakymas yra Melas. <u>Paiškinimas:</u> Priekabiautojas pats yra atsakingas už savo elgesį. Teiginio Nr. 4 teisingas atsakymas yra Tiesa.	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.	☐	☐
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.	☐	☐																				

	<u>Paiškinimas:</u> 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. <u>Paiškinimas:</u> 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. <u>Paiškinimas:</u> 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). <i>Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace</i> .
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 pasilikssite 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 priekabautojams apriboti jų laisvės. Tai leidus priekabautojui suteikiama daugiau galios, nei jis/ji nusipelno. Kad ir kaip sunku, darbuotojai neturėtų leisti priekabautojui 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 priekabautojo 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 jiems 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 didesnę socialinę 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. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Teiginiai</th><th>TIESA</th><th>MELAS</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Seksualinis priekabiavimas gali paveikti tik moteris</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>2. Galios santykiai yra viena iš pagrindinių seksualinio priekabiavimo darbo vietoje priežasčių.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>3. Žmonės, turintys žemesnį darbinį statusą ir priklausomybę nuo kitų, labiau rizikuoja patirti seksualinį priekabiavimą nei kiti.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>4. Dažniausiai seksualinio priekabiavimo paveiktas asmuo yra jaunas ir patrauklus darbuotojas.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>5. Žmonėms, paveiktiems seksualinio priekabiavimo lengva pateikti skundą apie tai.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>6. Moteris, kuri ką tik pradėjo dirbti inžiniere hierarchinėje vyrų dominuojamoje kompanijoje yra didesnėje rizikoje patirti seksualinį priekabiavimą.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> </tbody> </table> Atsakymai: Teiginio Nr. 1 teisingas atsakymas yra Melas. <u>Paiškinimas:</u> 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. <u>Paiškinimas:</u> 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. <u>Paiškinimas:</u> 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.	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 ką tik pradėjo dirbti inžiniere hierarchinėje vyrų dominuojamoje kompanijoje yra didesnėje rizikoje patirti seksualinį priekabiavimą.	☐	☐
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 ką tik pradėjo dirbti inžiniere hierarchinėje vyrų dominuojamoje kompanijoje yra didesnėje rizikoje patirti seksualinį priekabiavimą.	☐	☐																				

	Seksualinis priekabiavimas dažniausiai paveikia socialiai pažeidžiamus asmenis, tokius 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 jiems 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): - 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 padėšinti 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 padėti 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 trumpos situacijos 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 priekabiuojama 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 sukryžiuęs 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 priekabiuotojui, 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	Išmokyti 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 - priemonės	

	- 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. Perskaitytą 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 dalis	„Be Aware“ mokymų tikslas - sukurti sistemą, užtikrinančią, kad darbo vietoje nebūtų seksualinio priekabiavimo. Tai atliekama įgyvendinant metodą, skirtą sustabdyti bet kokias aplinkybes, 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 požiūrį į moterų ir vyrų lygybę formavimą, skirtus visoms darbo grupėms, ypač aukštesnio lygio vadovybėms ir vidurinėsios 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-ig-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). <table><tr><td>1. Mano darbo vietoje pagarba ir tolerancija yra svarbios vertybės.</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr><tr><td>2. Mano darbo vietoje darbuotojų kilmė nedaro jokios įtakos.</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	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
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 kolegoms suprantama moters, nusprendusios dirbti ne visą darbo dieną, pasirinkimą.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
8. Mano darbo vietoje kolegoms suprantama 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 išplėtoti.

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 priekabauti 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). 11. Darbdavys, turintis politiką prieš seksualinį priekabiavimą vengs atsakomybės dėl seksualinio priekabiavimo veiksmų tarp darbuotojų. Melas (Seksualinio priekabiavimo politika yra būtina, 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 negali 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 neveiknumas 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 pavadootojai	- Užtikrinti politikos laikymąsi. - Įsitikinti, kad visi darbuotojai yra informuoti apie seksualinio priekabiavimo prevencijos politiką ir yra dalyvavę reikiamuose metiniuose mokymuose.
		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 išteklų 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 priimančioms 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 veiksmas. 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 lygybę ir pagarbą 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 dalis	<u>Lietuva</u> 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/ <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 (ŠŖNIM), 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).

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.

Bulgarija

Valstybinės institucijos yra pagrindinės šių klausimų suinteresuotosios šalys, bet ir pirmosios organizacijos, kurios įveda kovos su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje taisyklės 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 (privatos ir valstybinės) jau įsteigė vienodo požiūrio skyrių, pavyzdžiui, „Tirol Kliniken GmbH“, kuri yra didžiausia Tiolio 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. Pirmą, 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 viešojo įstaiga, teikia teises 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 priegloba, 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.

Priedai

Priedas Nr. 1. Seksualinio priekabiavimo politikos pavyzdys

Šaltinis: TDO (Tarptautinė darbo organizacija)

Pastaba: Sąvoka „auka“ šiame dokumente nekeista dėl citavimo.

[Paaiškinimas: Ši pavyzdinė seksualinio priekabiavimo politika yra skirta naudoti privatiems ir valstybiniais darbdaviams kaip pagalba kuriant savo seksualinio priekabiavimo politiką. Ji pagrįsta gerąja tarptautine praktika ir apima visas sudedamąsias dalis, kurios seksualinio priekabiavimo politiką daro išsamią. Iš esmės ji nėra skirta būti rinkiniu, iš kurio darbdaviai gali pasirinkti, ką naudoti. Bet kokia veiksminga politika turi apimti didžiąją dalį arba visą šios pavyzdžio politikos turinį. Organizacijos, be abejo, turėtų pakeisti tam tikras išlygas, kad atitiktų specifines savo organizacijos sąlygas.]

Politikos pareiškimas

[Organizacijos pavadinimas] įsipareigoja visiems darbuotojams sukurti saugią aplinką, kurioje nebūtų diskriminacijos bet koku pagrindu ir priekabiavimo darbe, įskaitant seksualinį priekabiavimą. [Organizacijos pavadinimas] vykdys visiško seksualinio priekabiavimo darbo vietoje netoleravimo politiką, rimtai vertins visus įvykius ir operatyviai tirs visus įtarimus dėl seksualinio priekabiavimo. Bet kuriam asmeniui, pripažintam kaip priekabiavusiam prie kito, bus taikoma drausminė nuobauda, įskaitant ir galimą atleidimą ir nušalinimą nuo darbo.

Į visus skundus dėl seksualinio priekabiavimo bus žiūrima rimtai, pagarbiai bei užtikrintai. Niekas nebus nuvertinamas dėl tokio skundo pateikimo.

[Paaiškinimas: Tai plačiai paaiškina, kokia yra politika, ir išdėstomas organizacijos ketinimas priimti politiką]

Seksualinio priekabiavimo apibrėžimas

Seksualinis priekabiavimas yra nepageidaujamas seksualinio pobūdžio elgesys, dėl kurio žmogus jaučiasi įžeistas, pažemintas ir (arba) įbaugintas. Tai apima situacijas, kai asmens prašoma užsiimti seksualine veikla, kad asmuo išlaikytų savo darbo vietą ir poziciją, taip pat situacijas, kurios sukuria priešišką, bauginančią ar žeminančią aplinką nukentėjusiajam.

Seksualinis priekabiavimas gali apimti vieną ar kelis atvejus, o priekabiavimą sudarantys veiksmai gali būti fiziniai, žodiniai ir nežodiniai. Elgesio, kurie sudaro seksualinį priekabiavimą, pavyzdžiai (bet tuo neapsiribojama):

Fizinis elgesys

- Nepageidaujamas fizinis kontaktas, įskaitant glostymą, suspaudimą, bučiavimą, apkabinimą ar kitą netinkamą prisilietimą
- Fizinis smurtas, įskaitant seksualinį smurtą
- Fizinis kontaktas, pvz. prisilietimas, suspaudimas
- Su darbu susijusių grasinimų ar atlygio naudojimas siekiant prašyti seksualinių paslaugų

Žodinis elgesys

- Komentarai apie darbuotojo išvaizdą, amžių, asmeninį gyvenimą ir kt.
- Seksualiniai komentarai, istorijos ir juokai
- Pakartotiniai ir nepageidaujami kvietimai į pasimatymus ar skatinantys fizinį intymumą
- Įžeidimai dėl darbuotojo lyties
- Žeminančios pastabos
- Seksualinio pobūdžio pranešimų siuntimas (telefonu ar el. paštu)

Nežodinis elgesys

- Seksualinės medžiagos rodymas
- Seksualiniai gestai
- Švilpimas
- Nužiūrinėjimai

[Paaiškinimas: Šiame skyriuje apibūdinamas seksualinis priekabiavimas. Svarbu atkreipti dėmesį, kad pateikti pavyzdžiai nėra išsamūs ir kad seksualinis priekabiavimas gali apimti bet koki seksualinio pobūdžio elgesį, kurio gavėjas nepageidauja ir kuris yra nemalonus].

Seksualinio priekabiavimo auka gali būti bet kuris asmuo, nepriklausomai nuo jų lyties ir priekabiautojo lyties. [Organizacijos pavadinimas] pripažįsta, kad seksualinis priekabiavimas taip pat gali kilti tarp tos pačios lyties žmonių. Svarbu yra tai, kad seksualinis elgesys yra nepageidaujamas ir nemalonus asmeniui, prieš kurį nukreiptas elgesys.

[Paaiškinimas: Tai pripažįsta, kad ir vyrai, ir moterys gali būti seksualinio priekabiavimo auka darbo vietoje.]

[Organizacijos pavadinimas] pripažįsta, kad seksualinis priekabiavimas yra galios santykių išraiška ir dažnai pasireiškia nelygiuose santykiuose darbo vietoje, pavyzdžiui, tarp vadovo ar vadybininko ir darbuotojo.

Šios vidaus politikos taisyklės galioja visiems, įskaitant [organizacijos pavadinimas] darbuotojus, klientus, rangovus ar lankytojus, kurie seksualiai priekabiauja prie kito.

[Paaiškinimas: Šis skyrius turėtų būti pritaikytas atsižvelgiant į organizacijos poreikius, į tai, kokį darbą ji atlieka, ir į žmones, su kuriais jos darbuotojai gali susisiekti. Nors įmonei gali būti sunku susidoroti su seksualiniu priekabiavimu, kai jis atliekamas trečiųjų šalių, vis dėlto įmonė yra atsakinga už savo darbuotojų gerovę, jei priekabiavimas įvyksta darbo metu. Pavyzdžiui, įmonės, kuriose darbuotojai palaiko ryšius su trečiosiomis šalimis (pavyzdžiui, viešbučiai ar restoranai), turėtų turėti specialią politiką, skirtą kovoti su klientų seksualiniu priekabiavimu prie darbuotojų.]

Bet koks seksualinis priekabiavimas yra draudžiamas, nepaisant to, ar tai vyksta įmonės viduje ar už jos ribų, įskaitant socialinius renginius, verslo keliones, mokymo sesijas ar konferencijas, kurias remia [organizacijos pavadinimas].

[Paaiškinimas: Tai pripažįsta, kad priekabiavimas gali vykti ne tik biure, bet ir per socialinius renginius, kur seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti. Ši išlyga priklausys nuo įmonės ir jos atliekamo darbo / veiklos tipo.]

Skundų procedūros

[Paaiškinimas: Nors skundai dėl seksualinio priekabiavimo gali būti nagrinėjami taikant įprastą bendrovių skundų teikimo ir nagrinėjimo tvarką, įmonės vis dažniau taiko specialias skundų teikimo ir nagrinėjimo procedūras, skirtas kovoti su seksualiniu priekabiavimu, kad geriau reaguotų į aukų poreikius ir užtikrintų, kad tyrimai būtų atliekami tinkamai. Asmenys, nagrinėjantys skundus dėl seksualinio priekabiavimo, turėtų būti apmokyti dirbti būtent su šia tema.]

[Be to, seksualinio priekabiavimo aukos gali norėti išspręsti problemą skirtingais būdais. Vieni gali būti patenkinti neoficialiu nutarimu ir siekti tyrimo greito užbaigimo, kiti gali norėti daugiau oficialių priemonių. Be to, neoficialūs sprendimo mechanizmai gali būti netinkami, kai įtarimas yra rimtas arba kai priekabautojas taip pat yra aukos vadovas. Svarbu, kad bendrovės skundų pateikimo procedūros atspindėtų šiuos skirtingus konfliktų sprendimų poreikius ir būdus.]

Kiekvienas, kuris patiria seksualinį priekabiavimą, turėtų, jei įmanoma, informuoti įtariamą priekabautoją, kad elgesys yra nepageidaujamas ir nemalonus. [Organizacijos pavadinimas] pripažįsta, kad seksualinis priekabiavimas gali įvykti esant nelygiaverčiams santykiams (t. y. tarp vadovo ir jo darbuotojo) ir kad aukai gali būti neįmanoma informuoti apie įtariamą priekabautoją.

Jei auka negali tiesiogiai kreiptis į įtariamą priekabautoją, ji gali kreiptis į vieną iš paskirtų darbuotojų, atsakingų už skundų dėl seksualinio priekabiavimo gavimą. Šis asmuo galėtų būti kitas vadovas, žmogiškųjų išteklių skyriaus narys ir pan.

Kai paskirtas asmuo gauna skundą dėl seksualinio priekabiavimo, jis/ji:

- nedelsiant užrašo įvykio (-ių) datas, laiką ir faktus
- išsiaiškina aukos požiūrį į tai, kokio rezultato jis/ji nori
- užtikrina, kad auka suprastų organizacijos procedūras, susijusias su skundu
- aptaria ir susitaria dėl tolesnių žingsnių: pasirenkamas neoficialus ar oficialus skundas, suprantant, kad pasirinkimas išspręsti klausimą neoficialiai netrukdo aukai vėliau tęsti skundo sprendimą oficialiai, jei jo netenkina rezultatas
- saugo konfidencialų visų diskusijų įrašą
- gerbia aukos pasirinkimą
- užtikrina, kad auka žinotų, kad gali pateikti skundą už įmonės ribų per atitinkamą įstaigą / teisinę sistemą

[Paaiškinimas: Svarbu suteikti aukai galimybes pranešti apie problemą, o tai priklausys nuo įmonės struktūros. Skundų teikimo galimybių poreikis yra labai svarbus, nes esant tik vienam paskirtam asmeniui, kuriam galima teikti skundus, gali būti apribotos aukos galimybės naudotis skundų teikimo tvarka. Pavyzdžiui, jei priekabautojas taip pat yra paskirtas asmuo, paskirtas asmuo yra išvykęs atostogų, arba auka verčiau apie tai praneštų moteriai, o ne vyrui, arba vyrui, o ne moteriai, o nurodytasis asmuo būtų vyras, moteris ir pan.]

Vykdamas skundų teikimo procedūrą, aukai suteikiama teisė gauti įmonės konsultanto pagalbą. [Organizacijos pavadinimas] paskirs keletą konsultantų ir suteiks jiems specialius mokymus, kad jie galėtų padėti seksualinio priekabiavimo aukoms. [Organizacijos pavadinimas] pripažįsta, kad seksualinis priekabiavimas dažnai pasireiškia nelygių santykių darbo vietoje, aukos dažnai mano, kad negali apie tai pranešti. [Organizacijos pavadinimas] supranta poreikį paremti aukas teikiant skundus.

[Paaiškinimas: Daugelyje didelių įmonių kai kurie darbuotojai paskiriami patarėjais, kurie padeda seksualinio priekabiavimo aukoms pereiti prie skundų pateikimo procedūrų.]

Neoficialus skundų mechanizmas

Jei auka nori neoficialiai išspręsti šį klausimą, paskirtas asmuo:

- suteikia galimam priekabiautojui galimybę atsakyti į skundą
- užtikrina, kad įtariamą priekabiautoją suprastų skundų mechanizmą
- palengvina diskusijas tarp abiejų šalių, kad būtų pasiektas neoficialus sprendimas, priimtinas skundo pateikėjui, arba nukreipia klausimą paskirtam tarpininkui įmonėje, kad šis išspręstų klausimą.
- užtikrina, kad konfidencialūs įvykių įrašai būtų išsaugoti
- stebi skundų nagrinėjimo mechanizmo rezultatus, kad įsitikintų, jog priekabiavimas nebevyksta
- įsitikina, kad tai, kas išdėstyta aukščiau, bus padaryta greitai ir per [...] dienų nuo skundo pateikimo

Oficialus skundų mechanizmas

Jei auka nori pateikti oficialų skundą arba jei neoficialus skundų pateikimo mechanizmas nepadėjo pasiekti aukos numatytų rezultatų, reikalui išspręsti turėtų būti naudojamas oficialus skundo pateikimo mechanizmas.

Paskirtas asmuo, kuris iš pradžių gavo skundą, perduos klausimą vyresniajam žmogiškųjų išteklių vadybininkui, kad šis pradėtų oficialų tyrimą. Vyresnysis žmogiškųjų išteklių vadovas gali pats spręsti šį klausimą, perduoti klausimą vidaus ar išorės tyrėjui arba perduoti jį trijų kitų asmenų komitetui, laikydamasis šios politikos [Pasirinkite, kurie variantai įmonei yra tinkamiausi].

Tyrimą atliekantis asmuo:

- atskirai apklausia auką ir įtariamą priekabiautoją
- atskirai apklausia kitas susijusias trečiąsias šalis
- nusprendžia ar įvyko seksualinio priekabiavimo atvejis (-ai), ar ne
- parengia ataskaitą, kurioje išsamiai aprašomi tyrimai, išvados ir visos rekomendacijos
- jei priekabiavimas įvyko, pasitaria su auka ir nusprendžia, kokia yra tinkama aukos gynimo priemonė (t.y. atsiprašymas, darbo tvarkos pakeitimas, paaukštinimas, jei auka dėl priekabiavimo buvo nušalinta, mokymai priekabiautojui, drausmė, nušalinimas, atleidimas)
- imasi tolesnių veiksmų siekiant įsitikinti, kad rekomendacijos įgyvendinamos, elgesys nebevyksta ir auka yra patenkinta rezultatais
- jei negalima nustatyti, kad priekabiavimas įvyko, vis tiek galima pateikti rekomendacijas, kaip užtikrinti saugią darbo vietą
- registruoja visus veiksmus, kurių buvo imtasi
- užtikrina, kad visi įrašai, susiję su šiuo klausimu, būtų konfidencialūs
- užtikrina, kad procesas būtų atliktas kuo greičiau ir bet kuriuo atveju per [...] dienų nuo skundo pateikimo

[Paaiškinimas: Bendrovės, norėdamos patenkinti savo poreikius, turės sukurti specialų skundų teikimo mechanizmą. Pavyzdžiui, maža įmonė gali neturėti trijų narių komisijos, kuri spręstų dėl ieškinių dėl seksualinio priekabiavimo, ir gali būti tikslingiau tam tikrus asmenis apmokyti įmonėje]

ištirti skundus. Jei tyrimui sudaryti sudaromas komitetas, jis turėtų būti įsteigtas atsižvelgiant į lyčių pusiausvyrą ir jame gali būti įmonės atstovas, darbuotojų atstovas ir kt. Komiteto nariai, kaip ir personalo darbuotojai ar tyrėjai, dirbantys su seksualiniu priekabiavimu, turėtų būti išmokyti suprasti ir nuspręsti, kas yra seksualinis priekabiavimas, kaip jį ištirti ir pan.

Taip pat labai svarbu, kad aukos norai ir poreikiai būtų įtraukti į skundų nagrinėjimo mechanizmo rezultatą. Pavyzdžiui, jei nustatoma, kad prie aukos priekabiavo jos/jo kolegos ir kad jie kasdien dirba kartu, prieš priimant sprendimą dėl darbo vietos pertvarkymo, turėtų būti atsižvelgta į aukos nuomonę. Pavyzdžiui, auka gali nenorėti būti perkelta į kitą skyrių, jis/ji turėtų turėti teisę tai nuspręsti ir nebūti verčiama judėti įmonės viduje./

Išorinis skundų mechanizmas

Asmuo, patyręs seksualinį priekabiavimą, taip pat gali pateikti skundą už įmonės ribų. Jis/ji tai gali padaryti naudodasis(-i) [įterpti procedūras, atsižvelgiant į šalį/teisinę sistemą, t. y. darbo tribunolą, kontrolieriumi ir kt.].

[Paaiškinimas: Šis skyrius skirtas informuoti darbuotojus apie jų teises naudotis kitomis nacionalinėmis procedūromis, kurios jiems gali būti prieinamos. Kai kurie darbuotojai gali nesijausti saugiai pateikdami skundą savo darbo vietoje ir jie turėtų būti informuojami apie teisę kreiptis žalos atlyginimo kitur. Įmonės vidaus politika negali užkirsti kelio darbuotojui naudotis ir turimais nacionaliniais mechanizmais.]

Sankcijos ir drausminės priemonės

Asmeniui, kuris pagal šios politikos nuostatas buvo seksualiai priekabiavęs prie kito asmens, gali būti taikoma kuri nors iš šių sankcijų:

- žodinis ar rašytinis įspėjimas
- neigiamas veiklos įvertinimas
- darbo užmokesčio sumažinimas
- perkėlimas į kitą skyrių ir pan.
- nužeminimas pareigose
- darbo sustabdymas
- atleidimas iš darbo

Sankcijų pobūdis priklausys nuo priekabiavimo sunkumo ir masto. Bus taikomos tinkamos sankcijos siekiant užtikrinti, kad seksualinio priekabiavimo atvejai nebūtų traktuojami kaip nereikšmingi. Dėl tam tikrų rimtų atvejų, įskaitant fizinį smurtą, priekabiautojas bus nedelsiant atleistas.

[Paaiškinimas: Politika turėtų būti nuosekliai taikoma visoje įmonėje, o sankcijos turėtų būti grindžiamos elgesio sunkumu. Į seksualinio priekabiavimo politiką darbo vietoje turėtų būti įtrauktos tinkamos sankcijos, siekiant užtikrinti, kad seksualinio priekabiavimo atvejai nebūtų traktuojami kaip nereikšmingi įvykiai. Jie turėtų tapti neatsiejama įmonės taisyklių ir (arba) kolektyvinių darbo sutarčių dalimi.]

Šios politikos įgyvendinimas

[Organizacijos pavadinimas] užtikrins, kad ši politika būtų plačiai pristatoma visiems susijusiems asmenims. Ji bus įtraukta į darbuotojų vadovą. Visi nauji darbuotojai turi būti supažindinti su šios politikos turiniu.

Kiekvienais metais [organizacijos pavadinimas] reikalaus, kad visi darbuotojai dalyvautų kursuose, atnaujinančiuose jų žinias apie šios politikos turinį.

Kiekvienas vadovas yra atsakingas už tai, kad visi jo darbuotojai žinotų apie politiką.

[Paaiškinimas: tai įpareigoja įmonę užtikrinti, kad visi darbuotojai suprastų šią politiką.]

Stebėsena ir vertinimas

[Organizacijos pavadinimas] pripažįsta šios seksualinio priekabiavimo politikos stebėsenos svarbą ir užtikrins, kad anonimišką statistikos ir duomenų apie tai, kaip ji naudojama ir ar ji veiksminga, rinkimą.

Prižiūrėtojai, vadovai ir už seksualinio priekabiavimo atvejus atsakingi asmenys praneš apie šios politikos laikymąsi, įskaitant incidentų skaičių, jų sprendimo būdus ir pateiktas rekomendacijas. Tai bus daroma kiekvienais metais. Pateikdama šią ataskaitą, įmonė įvertins šios politikos efektyvumą ir atliks reikiamus pakeitimus.

[Paaiškinimas: Stebėti ir vertinti galima naudojant įvairias priemones, įskaitant darbuotojų užpildytas anketas, nukentėjusiųjų ar skundų nagrinėjimo procedūroje dalyvaujančių asmenų atsiliepimus. Tai svarbu norint peržiūrėti politikos ir skundų nagrinėjimo tvarkos veiksmingumą.]

Priedas Nr. 2. Raudonos vėliavos sistemos aprašymas**Aplinkos faktoriai:**

Seksualinis priekabavimas gali vykti bet kurioje vietoje, tačiau didesnė rizika, kad prie žmonių bus priekabiuojama tose vietose, kur vyrauja galių santykiai, priklausomybės santykiai ar neginčijama seksistinė kultūra.

**„Gero vaikino“ sindromas:**

“Šis vaikinys niekada taip nepasielgtų”. Kai pabrėžiame puikią kieno nors reputaciją ar savitumą, tampa sunku suabejoti jo elgesiu. Ypač, jei kiti naudojasi reputacija siekdami panaikinti galimybę, kad toks žmogus galėtų priekabauti prie kito.

**Dažnos priekabavimo technikos:**

Pradėjus nuo komplimento, žaidžiant „karštą ir šaltą“, elgiantis taip, kad jaustumėtės ypatingai, izoliuojant jus nuo viešumos ir t.t. Mes visa tai laikome klasikine technika, kurią priekabautojai naudoja priekabavimui kurti.

**Mūsų elgesys:**

Nuo bandymo įtikinti save, kad nieko nevyksta (net jei turime nuojautą, kad kažkas ne taip) iki sustingimo susidūrus su tam tikru elgesiu - tai gali būti požymiai, kad kažkas negerai.

Priedas Nr. 3. Atvejo analizė “Kolega”

Perskaitykite šią istoriją ir išanalizuokite ją pažymėdami, kokie požymiai atspindi galimą ar esantį seksualinį priekabiavimą. Nebūtina naudoti tik raudonosios vėliavos aspektų, tačiau jei juos naudojate, galite naudoti šiuos pabraukimus:



Aplinkos faktoriai



„Gero vaikino“ sindromas



Dažnos priekabiavimo technikos



Mūsų elgesys

**Atvejis**

Pirmąjį darbo pasiūlymą gavau iškart po universiteto. Anksčiau dirbau seikdama susimokėti už studijas, tačiau šįkart tai buvo mano pirmasis „tikras“ darbas. Mano šeima tikrai didžiavosi manimi, kad gavau šį darbą, nes jie labai stengėsi mane paremti, kuomet siekiau išsilavinimo ir po jo. Būdama pirmoji savo šeimos kartoje, lankanti universitetą, norėjau leisti jiems pamatyti, kad pastangos atsiperka. Taip pat man skubiai reikėjo darbo, kad pasišalinčiau iš nuolat pavojingų situacijų, kuriose iki tol buvau. Bendrovė man paskyrė šešių mėnesių bandomąjį laikotarpį, per kurį vis dar mažai uždirbau, tačiau įsidarbinimo ir geresnio užmokesčio perspektyva privertė mane sukąsti dantis ir tęsti.

Buvau laiminga, kai mano viršininkas pasirinko mane į savo komandą ir buvau sužavėta savo naująja darbo aplinka, didele organizacija. Tuo tarpu mano viršininkas pranešė likusiai komandai, kad nori mane pasamdyti, tačiau tai nebuvo lengvas procesas dėl administracinių keblumų. Tačiau mano kolega, vyresnysis patarėjas, tuo pasirūpino. Aš buvau jam labai dėkinga, kad suteikė man tokią galimybę, atveriančią duris, apie kurias net nebūčiau anksčiau svajojusi. Kolega pasiūlė mane konsultuoti, patarti ir aš labai norėjau viską sužinoti apie naujos savo pozicijos ypatumus. Jam akivaizdžiai patiko leisti laiką su manimi. Norėjau susitelkti ties savo darbu, todėl nenorėjau,

kad kažkas trukdytų mano dėmesiui. Jis pakvietė mane vakarienės ir alaus, to, ko niekada nedarytų su kitais mano komandos nariais. Iš pradžių buvo pakviečiami ir kiti kolegos, bet kažkaip visa tai pasibaigdavo tuo, kad likdavome ten vieninteliai dviese. Viena vertus, aš šiek tiek didžiavausi šia ypatinga pozicija, bet, kita vertus, niekada nediršau pasakyti „ne“, jei iš tikrųjų norėdavau grįžti namo, nes jaučiausi jam labai skolinga.

Po truputį nuo el. laiškų su komplimentais, susijusiais su mano darbu jis perėjo į nuolatinį dviprasmiškų tekstinių žinučių siuntimą. Pavyzdžiui, jis man parašydavo tekstą „#linksmafaktas, kad stalčiuose turiu antrankius :)“ arba „Idomu, ką padarytum, jei pralaimėtum lažybas ir liepčiau sėdėti prie savo stalo nuogai ;)“.

Negalėjau patikėti savo akimis ir jaučiausi nepaprastai nepatogai skaitydama tai. Aš stengiausi vengti apie tai kalbėti, vengiau konfrontacijos. Tikėjausi, kad pokalbis ilgainiui pereis prie kažko kito. Jis žinojo, kad turiu vaikiną, todėl aš jo elgesį vertinau kaip atsitiktinį flirtavimą, ką vyrai tiesiog daro. Stengiausi vengti visų jo kvietimų, bet jis tuoj pat pakeisdavo planą laiką, kol man pritrūkdavo pasiteisinimų. Vieną vakarą jis pakvietė mane dar vieno alaus. Viskas labai užsivėlino, buvau girta ir norėjau tik grįžti namo.

Bet kiekvieną kartą, kai bandydavau tai pavadinti naktimi, jis labai stengdavosi įtikinti mane, kad išgerčiau dar vieną gėrimą. Jaučiau, kad išprovokavau šią situaciją, nes nebuvo aiškiai su juo susitarusi dėl šio nemalonaus elgesio. Jau buvo vėlu, ir aš negalėjau važiuoti autobusu namo. Jis tai puikiai suprato ir pasakė: „Vis tiek negali sau leisti grįžti namo su taksi“. Aš negalėjau nesutikti, todėl likau ir tapau dar girtesnė.

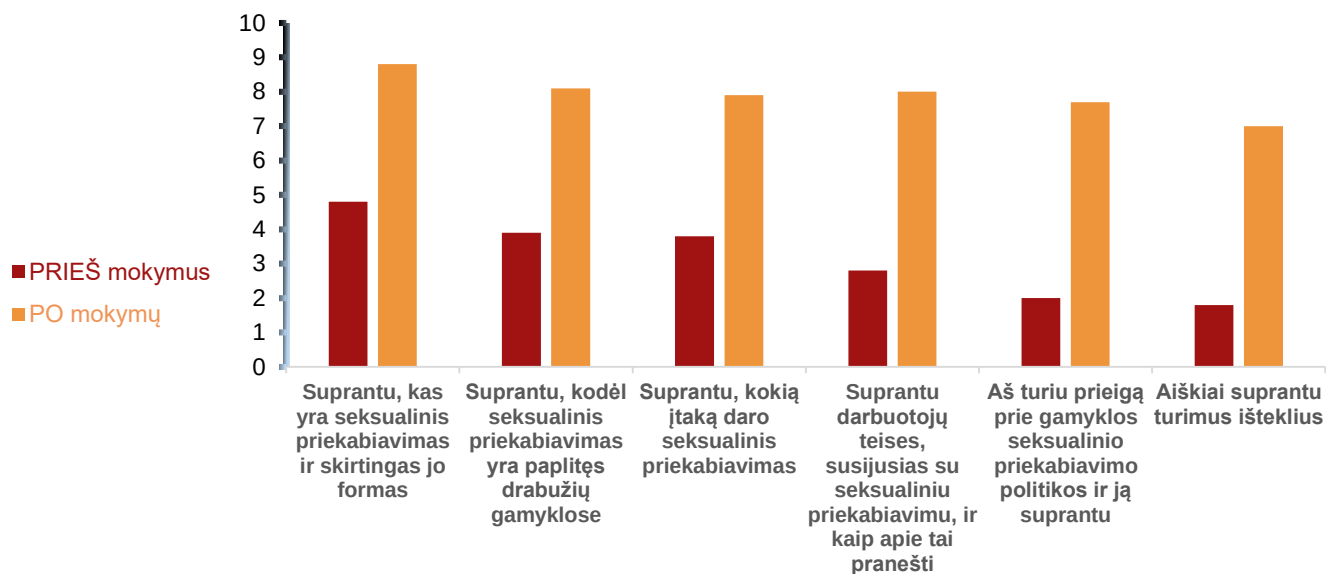
Priedas Nr. 4. Geroji praktika Nr.1**BetterWork - “Kova su seksualiniu priekabiavimu Jordanijos drabužių pramonėje”
(2013)**

Seksualinis priekabiavimas gamyklose išlieka didelis, nes dažnai darbą jose prižiūri nedaug jaunų, nepatyrusių ir kai kuriais atvejais neraštingų vyrų. Taip pat svarbų vaidmenį užima stereotipai, kad drabužių darbuotojai yra laikomi menkais ir turinčiais „žemą statusą“ bei intensyvus pramonės spaudimas įvykdyti gamybos tikslus, o tai gali sukelti piktnaudžiavimą drausmine praktika gamyklose. Pastaraisiais metais Jordanijos drabužių pramonėje buvo pareikšta rimtų įtarimų dėl seksualinės prievartos.

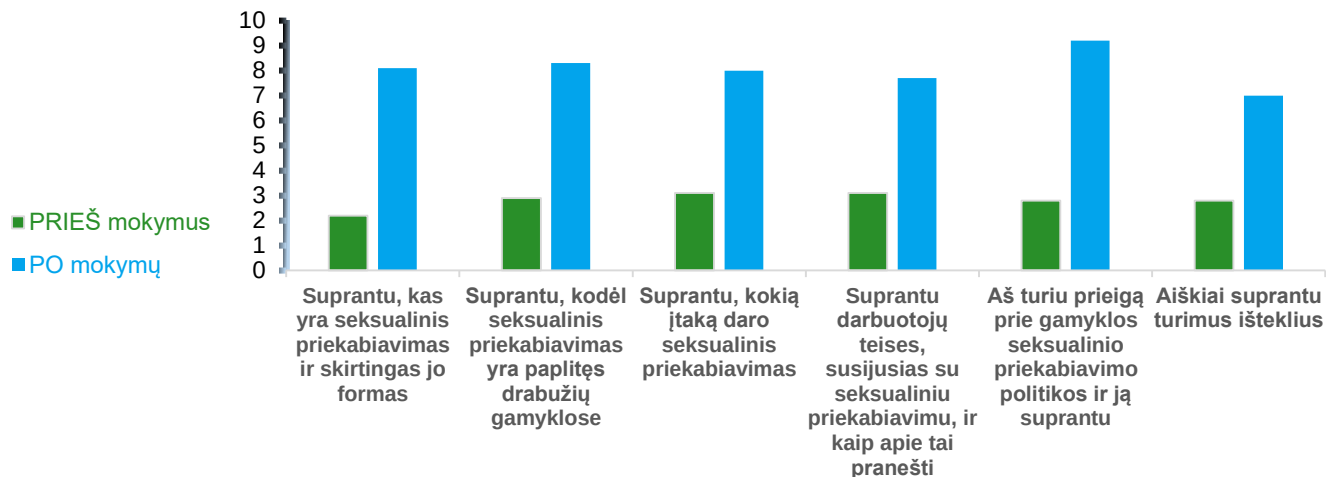
Better Work Jordanija skatina gamyklas kurti ir priimti veiksmingą vidaus politiką, skirtą visų formų seksualiniam priekabiavimui mažinti. Ši politika yra vadovybės pranešimas darbuotojams, kuriame nurodoma įmonės politika, filosofija ir įsipareigojimas užkirsti kelią priekabiavimui ir jį valdyti, siekiant sukurti saugią darbo aplinką, palankią įmonei ar organizacijai, kurioje taisyklės priima ir jų laikosi visi darbuotojai, vadovai ir prižiūrėtojai visoje darbovietėje. *Better Work Jordanija* išplatino pavyzdinę priekabiavimo politiką gamykloms, kurios ją pritaikė savo poreikiams kartu su *Better Work Jordanija* informavimo plakatų kampanija. Be to, 2013 m. *Better Work Jordanija* pradėjo specializuotą mokymo programą, skirtą kovoti su seksualiniu priekabiavimu.

2013 m. „*Jerash Garment & Fashion Manufacturing Co. Ltd.*“ tapo pirmąja gamykla Jordanijoje, kuri pradėjo rengti seksualinio priekabiavimo prevencijos mokymus drabužių gamykloms. 139 skirtingų tautybių įmonės darbuotojų, taip pat jų generalinis direktorius, penki vidurinėsios grandies vadovai ir 21 prižiūrėtojai, dalyvavo mokymo programose individualiose sesijose, kurios vyko atsižvelgiant į jų tautybę, lytį ir vaidmenį gamykloje. Seminaruose dalyviams pateikiamos praktinės gairės, kaip užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ir kovoti su juo, įskaitant seksualinio priekabiavimo politiką, vadovų ir darbuotojų supratimą apie tai, kas yra seksualinis priekabiavimas bei kaip seksualinis priekabiavimas daro įtaką darbuotojams ir darbo vietai. Mokymuose apibrėžiamas seksualinis priekabiavimas, nustatomos jo formos, priežastys ir poveikis, taip pat pateikiami būdai, kaip užkirsti jam kelią ir išspręsti tokias problemas.

BWJ SHP Mokymo kursų vertinimo santrauka (Darbuotojai)



BWJ SHP Mokymo kursų vertinimo santrauka (vadovai, prižiūrėtojai)



Priedas Nr. 5. Geroji praktika Nr.2***Vice Media (Kanada) (2017)***

New York Times straipsnyje dviejų jo įkūrėjų įvardijamas „berniukų klubas“ – *Vice Media* - milijardo dolerių vertės pasaulinės skaitmeninės žiniasklaidos ir transliavimo įmonė pastaraisiais mėnesiais susidūrė su keturiais buvusių darbuotojų šmeižto ir seksualinio priekabiavimo atvejais. Tačiau ši problema yra daug gilesnė: dvi dešimtys moterų darbuotojų pranešė, kad jos yra buvusios seksualinio priekabiavimo liudininkės ar pačios jį patyrusios darbe, įskaitant kai kurias, kurioms buvo pasiūlytas seksas.

Praėjus kelioms savaitėms po to, kai buvo pradėtas tyrimas dėl netinkamo seksualinio elgesio visos įmonės mastu, lapkričio mėnesio pabaigoje vicemeras atleido tris darbuotojus už tai, kad pažeidė žmoniškųjų išteklių politiką. Netrukus po to, sausio pradžioje, po incidentų pavišimo laikraštyje, įmonė sustabdė dviejų aukščiausių vadovų - prezidento Andrew Creightono ir vyriausiojo skaitmeninio skyriaus vadovo Mike'o Germano - veiklą.

Siekdamas atkreipti dėmesį į „berniukų klubo“ kultūrą, *Vice* paskelbė, kad sudaro patariamąją tarybą, kuri švies vadovybę ir darbuotojus įvairovės ir elgesio darbo vietoje klausimais. Be to, įmonė reikalaus seksualinio priekabiavimo mokymų visu etatu dirbantiems ir laisvai samdomiems darbuotojams ir užtikrins, kad 2018 metais ji pasieks darbo užmokesčio lygybę tarp lyčių ir 2020 metais 50–50 moterų ir vyrų darbuotojų santykį.

Priedas Nr. 6. Geroji praktika Nr.3**“Google išėjimas už realius pokyčius ” (2018)**

Daugiau nei 20 000 *Google* darbuotojų ir rangovų, protestuodami prieš tai, kaip įmonė tvarko seksualinio priekabiavimo kaltinimus aukščiausiams vadovams, pasauliniu lygiu išėjo į gatves. Nuo 2018 m. rugsėjo 30 d. *Google* viso pasaulio mastu dirbo 94 372 etatiniai ir pagal darbo sutartį dirbantys darbuotojai, tai reiškia, kad daugiau nei 20 procentų visos įmonės dalyvavo proteste. Įvykį paskatino *The New York Times* tyrimas, kurio metu paaiškėjo, kaip „*Android*“ įkūrėjui Andy Rubinui buvo sumokėta 90 milijonų dolerių jam pasitraukiant iš bendrovės, kai pastaroji sužinojo apie jo įtarimą seksualiniu smurtu.

Po viso pasaulio darbuotojų protesto *Google* skelbia naują seksualinio priekabiavimo ir įvairovės politiką. Naujoji strategija atspindi protestuotojų reikalavimus, kurie buvo pateikti *Google* lyderiams. „Pripažįstame, kad praeityje ne visada pavyko tinkamai viską išspręsti, ir dėl to nuoširdžiai atsiprašome. Aišku, kad turime atlikti kai kuriuos pakeitimus“, - rašė generalinis direktorius Sundaras Pichai elektroniniame laiške darbuotojams, kurį paskelbė viešai. Tačiau protesto organizatoriai teigia, kad *Google* nepaisė kelių pagrindinių reikalavimų, kuriuos jie pateikė.

Pichai rašė, kad *Google* „suteiks daugiau skaidrumo, kaip elgiamasi su problemomis. Mes suteiksime geresnį palaikymą ir priežiūrą žmonėms. Mes dar kartą patvirtinsime savo įsipareigojimą būti reprezentatyvia, teisinga ir pagarbia darbo vieta.“ Jis pateikė naujos politikos santrauką; *Google* taip pat paskelbė failą su daugiau informacijos apie politiką, kuri patenkina kai kuriuos, bet ne visus pirminius reikalavimus

Vienas iš pagrindinių *Google* pakeitimų yra tai, kad arbitražas yra neprivalomas individualių seksualinio priekabiavimo ir smurto ieškinių atvejais, todėl darbuotojai, užuot privačiai išsprendę bylas, gali kreiptis į teismą dėl netinkamo elgesio. Pichai taip pat žada pateikti „daugiau detalumo“ vidinėse ataskaitose apie priekabiavimą *Google*, siūlydamas išsamią informaciją apie tai, kiek atvejų buvo ištirta, taip pat apie „tendencijas“, drausmines priemones, kurių buvo imtasi, ir konkrečiai apie tai, „už kokį elgesį mes kaltiname darbuotojus ir už kokį ne“. *Google* atnaujins ir išplės privalomus seksualinio priekabiavimo mokymus ir pradės mažinti mokymų nebaigusių darbuotojų veiklos rezultatų įvertinimo balus.

Pichai taip pat žada patobulinti pranešimo apie seksualinį priekabiavimą ir išpuolius sistemą. Tai sukurs specialią ataskaitų teikimo svetainę su tiesioginiu palaikymu, siūlys konsultacijas žmonėms, kurie praneša apie užpuolimą ar priekabiavimą, ir leis *Google* darbuotojams pasikviesti kitą asmenį jiems paremti, kai jie susitiks aptarti jų skundų.

Priedas Nr. 7. Seksualinio priekabiavimo politikos komponentai

Šaltinis: <https://i-sight.com/resources/sexual-harassment-policy/>

1. Tikslas

Apibūdinkite seksualinio priekabiavimo politikos tikslą.

Susipažinkite su įmonės siekiais ir įsipareigojimais saugiai darbo vietai užtikrinti bei požiūriais (pavyzdžiui, visiško diskriminacijos netoleravimo), kurių imsitės įgyvendindami šiuos tikslus. Paaiškinkite, kodėl šis dokumentas buvo sukurtas ir ko tikėtės su juo pasiekti.

2. Taikymo sritis

Apibūdinkite seksualinio priekabiavimo politikos taikymo sritį.

Jei tikimasi, kad bendrovės investuotojai ar rangovai laikysis šios politikos, atkreipkite dėmesį į tai. Paaiškinkite, kurie asmenys dažniausiai gali būti paveikti priekabiavimo ir kurie gali būti priekabiautojai.

Ką daryti, jei incidentas įvyksta ne darbo pastate? Arba ne darbo valandomis? Atsakykite į tokius klausimus, kad nukentėję asmenys žinotų, kad gali kreiptis pagalbos, jei incidentas įvyks po darbo ar už darbo ribų.

3. Apibrėžimas ir pavyzdžiai

Daugelis žmonių turi neteisingų prielaidų apie seksualinį priekabiavimą, nes jis nėra aptariamas taip dažnai ar atvirai, kaip turėtų būti. Dėl šios priežasties jūsų politika priklauso nuo aiškaus ir tvirto seksualinio priekabiavimo apibrėžimo.

Vienas iš būdų efektyviai apibrėžti seksualinį priekabiavimą yra įtraukti ir oficialų jo apibrėžimą, ir netinkamo elgesio pavyzdžius.

Paminėkite, kad seksualinis priekabiavimas yra subjektyvus ta prasme, kad veiksmas gali būti laikomas netinkamu atsižvelgiant į tai, kaip jį suvokia gavėjas. Kai kalbama apie seksualinį priekabiavimą, pirmenybė teikiama tam, kaip jaučiasi nukentėjęs asmuo ir kaip priekabiautojo veiksmai paveikia asmenį.

4. Skundo teikimas

Šiame skyriuje pateikite darbuotojams informaciją, kurios jiems reikia norint pateikti skundą tuo atveju, jei jie nukentėjo nuo seksualinio priekabiavimo ar yra jo liudininkai.

Priklausomai nuo jūsų įmonės dydžio ir sudėtingumo, taip pat nuo jūsų biuro (-ų) vietos, gali būti keletas skundų teikimo būdų.

Išvardykite, kaip ir kur pateikti skundą, nesvarbu, ar tai būtų padaryta naudojantis vidiniu (paskirtas asmuo), išorės (karštoji linija) ar trečiosios šalies (kontrolieriaus) mechanizmu. Paaiškinkite, kodėl pranešimas apie netinkamą elgesį yra naudingas visai įmonei.

5. Skundų procedūra

Šiame skyriuje aprašoma tyrėjų, vadovų ir žmoniškųjų išteklių skyriaus atsakomybės dėl seksualinio priekabiavimo darbo vietoje atvejų ir dėl bendrovės skundų nagrinėjimo tvarkos.

Paaiškinkite, kaip dirbama su įtarimais dėl seksualinio priekabiavimo. Aptarkite neoficialius nutarimus, oficialias rezoliucijas, tyrimus ir apeliacijas.

Plano su žingsniais pateikimas padės saugiau jaustis paveiktiems asmenims ar priekabiavimo liudytojams, kurie nesiryžta pranešti apie atvejus, nes nėra tikri dėl proceso.

Šis skyrius neturėtų būti per daug išsamus, nes kiekviena situacija skirsis, tiesiog pateikite pakankamai informacijos, kad ji būtų atvira ir skaidri darbuotojams.

6. Darbuotojo teisės

Šiame skyriuje informuokite darbuotojus apie jų, kaip įmonės darbuotojo, teises.

Pavyzdžiui, galite priminti darbuotojams, kad jie turi:

- Teisę į darbo vietą, kurioje nėra priekabiavimo
- Teisę pranešti apie netinkamą elgesį be pasekmių ar kerštavimo
- Kita...

7. Drausminiai veiksmai

Nurodykite, kad nebus toleruojami šios politikos pažeidimai ir kad priekabiautojams bus taikomos drausminės priemonės, atitinkančios aplinkybes.

Paaiškinkite savo įmonės drausminių priemonių taikymo procesą. Pavyzdžiui, pirmą kartą priekabiautojas, kuris pateikė netinkamus juokelius, gali sulaukti žodinio įspėjimo. Antrą kartą priekabiautojas gali būti pažemintas pareigose ar perkeltas dirbti kitur ir t.t.

Priedas Nr. 8. Organizacijos kultūros vertinimas, paremtas konkuruojančių vertybių modeliu

Šeši pagrindiniai klausimai prašys jūsų nustatyti, kaip šiuo metu vertinate savo organizaciją, ir atskirai - kaip manote, kokia ji turėtų būti ateityje, jei norėtų pasiekti savo aukščiausius siekius. Apklausoje „organizacija“ reiškia jūsų viršininko valdomą organizaciją, kurioje dirbate (arba organizaciją, kuriai jūs vadovaujate).

Kiekvienas teiginys turėtų būti įvertintas padalijant 100 taškų tarp A, B, C ir D alternatyvų, atsižvelgiant į tai, kiek aprašymas atitinka jūsų įmonę. (100 reikštų labai panašu, o 0 reikštų visai nepanašu). **Bendras kiekvieno klausimo taškų skaičius turi būti lygus 100.** Įvertinime naudojamas šis metodas, siekiant geriau parodyti, kaip norint pereiti prie vieno profilio tuo pačiu reikia atsitraukti nuo priešingos pusės. Kitaip tariant, tai parodo galimus požiūrio į kultūros pokyčius kompromisus.

Pirmiausia įvertinkite, kaip suvokiate organizacijos esamą padėtį stulpelyje DABAR. **Antra**, dar kartą įvertinkite organizaciją stulpelyje ATEITIS, atsižvelgdami į tai, kokia, jūsų manymu, turėtų būti jūsų organizacija, jei ji nori pasiekti aukščiausius tikslus ir sėkmę.

100 taškų galite bet koku būdu padalyti keturiems kiekvieno klausimo variantams. Pavyzdžiui, kai kurios alternatyvos gali gauti nulinį tašką. Atminkite, kad bendras skaičius turi būti lygus 100.

1. DOMINUOJANTYS BRUOŽAI

	DABARTIS	ATEITIS
A. Organizacija yra labai asmeniška vieta. Tai tarsi išplėstinė šeima. Atrodo, kad žmonės daug kuo dalijasi ir save atskleidžia.	A _____	A _____
B. Organizacija yra labai dinamiška ir versli vieta. Žmonės nori rizikuoti.	B _____	B _____
C. Organizacija yra labai orientuota į rezultatus. Daugiausia rūpinamasi dėl siekio padaryti darbus. Žmonės yra labai konkurencingi ir orientuoti į pasiekimus.	C _____	C _____
D. Organizacija yra labai kontroliuojama ir struktūruota vieta. Oficialios procedūros paprastai nustato, ką žmonės daro.	D _____	D _____

Viso

100

100

2. ORGANIZACINĖ LYDERYSTĖ

	DABARTIS	ATEITIS
A. Vadovybė jūsų organizacijoje paprastai laikoma mentorystės, palengvinimo ar ugdymo pavyzdžiu.	A _____	A _____
B. Vadovybė jūsų organizacijoje paprastai yra verslumo, inovacijų ar rizikavimo pavyzdys.	B _____	B _____
C. Vadovybė jūsų organizacijoje paprastai rodo agresyvų, į rezultatus orientuotą ir nesąmoningą elgesį.	C _____	C _____
D. Vadovybė jūsų organizacijoje paprastai yra koordinavimo, organizavimo ar sklandaus efektyvumo pavyzdys	D _____	D _____

Viso

100

100

3. DARBUOTOJŲ VADYBA

	DABARTIS	ATEITIS
A. Valdymo stilius organizacijoje apibūdinamas komandiniu darbu, sutarimu ir dalyvavimu.	A _____	A _____
B. Vadybos stilius organizacijoje pasižymi individualiu rizikos prisiėmimu, naujovėmis, laisve ir unikalumu.	B _____	B _____
C. Vadybos stilius organizacijoje pasižymi tvirtu konkurencingumu, aukštais reikalavimais ir pasiekimais.	C _____	C _____
D. Vadybos stilius organizacijoje pasižymi užimtumo saugumu, nuspėjamumu ir santykių stabilumu.	D _____	D _____

Viso

100

100

4. ORGANIZACINIAI KLIJAI

	DABARTIS	ATEITIS
A. Klijai, laikantys jūsų organizaciją kartu, yra lojalumas ir abipusis pasitikėjimas. Įsipareigojimas šiai organizacijai yra didelis.	A _____	A _____
B. Klijai, laikantys jūsų organizaciją kartu, yra atsidavimas naujovėms ir plėtrai. Pabrėžiamas buvimas pažangiausiais.	B _____	B _____
C. Klijai, laikantys jūsų organizaciją kartu, yra tai, kad pabrėžiami pasiekimai ir tikslo siekimas. Agresyvumas ir laimėjimas yra dažnos temos.	C _____	C _____
D. Klijai, laikantys jūsų organizaciją kartu, yra oficialios taisyklės ir politika. Svarbu išlaikyti sklandžią organizaciją.	D _____	D _____
Viso	100	100

5. STRATEGINIAI AKCENTAI

	NOW	FUTURE
A. Organizacija pabrėžia žmogaus vystymąsi. Išlieka didelis pasitikėjimas, atvirumas ir dalyvavimas.	A _____	A _____
B. Organizacija pabrėžia naujų išteklių įgijimą ir naujų iššūkių kūrimą. Naujų dalykų išbandymas ir galimybių paieškos yra vertinamos.	B _____	B _____
C. Organizacija pabrėžia konkurencinius veiksmus ir laimėjimą. Dominuoja siekis pasiekti pergalės rinkoje.	C _____	C _____
D. Organizacija pabrėžia pastovumą ir stabilumą. Svarbu efektyvumas, kontrolė ir sklandi veikla.	D _____	D _____

Viso

100

100

6. SĖKMĖS KRITERIJAI

	DABARTIS	ATEITIS
A. Organizacija apibrėžia sėkmę remdamasi žmogiškųjų išteklių ugdymu, komandiniu darbu, darbuotojų atsidavimu ir rūpesčiu žmonėmis.	A _____	A _____
B. Organizacija apibrėžia sėkmę remdamasi tuo, kad turi unikaliausių ar naujausių produktų. Tai produktų lyderis ir novatorius.	B _____	B _____
C. Organizacija apibrėžia sėkmę remdamasi pergale rinkoje ir pranokdama konkurenciją. Konkurencingos rinkos lyderystė yra svarbiausia.	C _____	C _____
D. Organizacija apibrėžia sėkmę remdamasi efektyvumu. Patikimas pristatymas, sklandus planavimas ir nebrangi gamyba yra labai svarbūs.	D _____	D _____
Viso	100	100

Rezultatų skaičiavimas:

Perkelkite visus savo atsakymus iš aukščiau pateiktų klausimų į rezultatų lenteles, pateiktas žemiau. Laikykitės rezultatų stulpelio įvertinimų ir apskaičiuokite jų vidurkius, pagal nurodymus.

DABARTIS

1A.____ 1B.____ 1C.____ 1D.____
2A.____ 2B.____ 2C.____ 2D.____
3A.____ 3B.____ 3C.____ 3D.____
4A.____ 4B.____ 4C.____ 4D.____
5A.____ 5B.____ 5C.____ 5D.____
6A.____ 6B.____ 6C.____ 6D.____

ATEITIS

1A.____ 1B.____ 1C.____ 1D.____
2A.____ 2B.____ 2C.____ 2D.____
3A.____ 3B.____ 3C.____ 3D.____
4A.____ 4B.____ 4C.____ 4D.____
5A.____ 5B.____ 5C.____ 5D.____
6A.____ 6B.____ 6C.____ 6D.____

Sudėkite 1A – 6A rezultatus, kad gautumėte bendrą sumą A stulpeliui. Atlikite tą patį su visais stulpeliais:

A.____ B.____ C.____ D.____

A.____ B.____ C.____ D.____

Bendras sumas padalinkite iš 6, kad gautumėte vidurkius:

A.____ B.____ C.____ D.____

A.____ B.____ C.____ D.____

A – atstovauja Bendradarbiavimo skiltį (viršutinis kairysis kampas)

B – atstovauja Konkuravimo skiltį (apatinis dešinysis kampas)

C – atstovauja Kontrolės sritį (apatinis kairysis kampas)

D – atstovauja Kūrybos sritį (viršutinis dešinysis kampas)

Vizualinių rezultatų kūrimas:

Kurdami vizualų vaizdą galite efektyviau apgalvoti savo rezultatus naudodamiesi šiuo testu. Vaizdas taip pat padeda atlikti daugiau palyginimų ir užfiksuoti daugiau tendencijų, nei analizuojant tik skaičius.

Norėdami sukurti vaizdinius rezultatus, pradėkite nuo apskaičiuoto vidurkio, įrašyto A stulpelio skiltyje DABARTIS, ir pažymėdami tą tašką Bendradarbiavimo srityje. Toliau žymėkite taškus iš stulpelio DABARTIS vidurkių, kol susidarys kvadratas, kurį turėsite nupiešti sujungdami pažymėtus taškus tiesiomis linijomis.

Atlikite tuos pačius veiksmus su ATEITIS stulpelio vidurkiais, tačiau vietoj keturių vientisų linijų naudokite keturias punktyrines linijas (arba skirtingos spalvos vientisas linijas), kad kiekviename kvadrante sujungtumėte nubrėžtus skaičius.

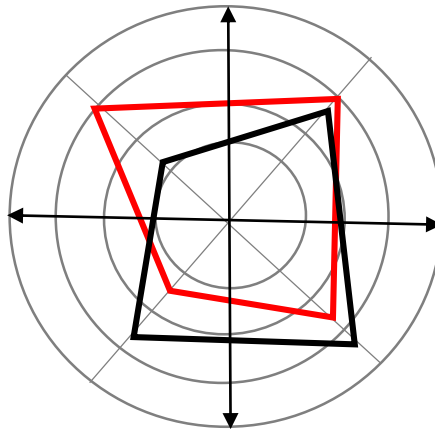
Pavyzdžiui:

Bendradarbiavimas

- DABARTIS 13
- ATEITIS 30

Kontrolė

- DABARTIS 24
- ATEITIS 12

**Kūryba**

- DABARTIS 30
- ATEITIS 32

Konkuravimas

- DABARTIS 33
- ATEITIS 26

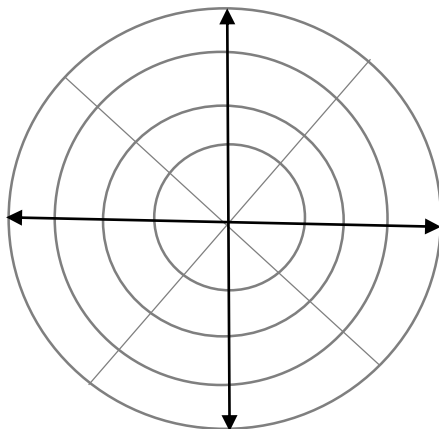
Sužymėkite savo rezultatus, pateiktoje figūroje:

Bendradarbiavimas

- DABARTIS
- ATEITIS

Kontrolė

- DABARTIS
- ATEITIS



Kūryba

- DABARTIS
- ATEITIS

Konkuravimas

- DABARTIS
- ATEITIS

Priedas Nr. 9. 5 veiksmai pašalinių intervencijai

Šaltinis: www.ihollaback.org

1. Adresuoti problemą – pirmiausia įvertinkite savo saugumą. Prabilkite apie seksualinį priekabiavimą. Būkite užtikrintas ir konkretus.

*Taip pat galite kalbėti su žmogumi, prie kurio priekabiaujama. Paklauskite „Ar jums viskas gerai? Ar turėčiau surasti pagalbos? Ar turėtume iš čia išeiti?“

2. Nuraminti - įvykus incidentui, patikrinkite kaip laikosi asmuo, prie kurio buvo priekabiaujama.

*Taip pat galite pasakyti: „Ko jums reikėtų? Ar galiu jus kur nors palydėti?“

3. Įgalioti – gaukite pagalbos iš ko nors kito.

*Suraskite asmenį autoritetingoje pozicijoje ir paprašykite jo pagalbos. Kreipkitės į asmenį, prie kurio priekabiaujama. Galite jo/jos paklausti, ar norėtų, kad jūs iškvietumėte policiją.

4. Nukreipti – imkitės netiesioginės priemonės, kad sumažintumėte situacijos poveikį nukentėjusiam(-iai).

*Pradėkite pokalbį su juo/ja arba raskite kitą būdą, kaip atitraukti jų dėmesį nuo situacijos. Paprašykite kelio nurodymų, paklauskite laiko arba ką nors numeskite.

5. Dokumentuoti – nukentėjusiam(-iai) gali būti naudinga turėti incidento vaizdo įrašą ar kitokios medžiagos įrodymams.

*Vaizdo įrašymo darbo vietoje įstatymai gali skirtis kiekvienoje darbovietėje, todėl pirmiausia patikrinkite vietinius ar organizacinius įstatymus.

*Dokumentuokite tik tuo atveju, jei situacija tam saugi. Laikykitės saugaus atstumo, nufilmuokite vietas, ženklus, padėsiančius identifikuoti lokaciją.

*Visuomet klauskite nukentėjusio asmens, ką jie nori daryti su filmuota medžiaga. NIEKADA neviešinkite medžiagos internete ir nenaudokite jos be nukentėjusiųjų sutikimo.

*Sutelkite savo dėmesį į asmenį, prie kurio priekabiaujama – įsitikinkite, kad viskas, ką darote, skirta jo palaikymui.

Priedas Nr. 10. Situacijos pavyzdys pašalinių intervencijai, naudojant 5 veiksmus įsitraukimui

Jūs dirbate gan didelėje įmonėje, kurioje dirba daugiau nei 50 darbuotojų. Didžiąją pertraukų dalį jie praleidžia specialiamė jūsų įmonės kavos kambaryje. Jis yra gana erdvus, jame yra keli stalai, kėdės, stalas kavai gaminti, keletas užkandžių ir kt. Tačiau šis kambarys paprastai nėra perpildytas, nes darbuotojai darosi pertraukas skirtingu metu. Per šias pertraukas yra gana įprasta tarpusavyje kalbėtis su kitais kolegomis ar naujais darbuotojais.

Pastebėjote, kad prie įmonės prisijungė naujas darbuotojas vyras, su kuriuo kelis kartus susitikote kavos kambaryje. Vieną kartą, vos įėjęs į kambarį, jis kalbėjosi su kita Jūsų kolega, jauna moterimi. Jis pasilenkė prie jos ir šypsojosi, tačiau ji tik atrodė paraudusi ir bandė paslėpti žvilgsnį, žiūrėdama į žemę. Pamatęs Jus, naujasis darbuotojas žengė žingsnį atgal nuo merginos, tačiau toliau kalbėjo su ja ir šypsojosi. Ji mandagiai jam atsakinėjo ir taip pat tęsė pokalbį. Netrukus jie abu išėjo ir išsiskirstė į skirtingas darbo erdves.

Kitą kartą jūs jau buvote kavos kambaryje, o jame buvo ta pati mergina, taip pat dar keli kolegos. Mergina sėdėjo viena prie stalo, o naujasis darbuotojas vyras buvo netoliese gamindamasis kavą. Jis atsisėdo šalia jos ir prisilinko kėdę dar arčiau jos kėdės. Jūs negalėjote suprasti, ką jie kalba, bet matėte, kaip mergina vėl pažvelgė į grindis ir atsakėinėjo labai trumpais sakiniais, stengdamasi neužmegzti akių kontakto ar neparodyti emocijų. Matėte, kaip vyras palietė jos plaukus, paslinkdamas juos nuo veido, tada truputį atsilosė ir nusišypsojo. Tada jis uždėjo ranką ant jos kojos ir toliau kalbėjo su ja kažką šnabždėdamas, tačiau ji atrodė sustingusi ir spoksojo į grindis. Ji nuėmė ranką, bet jis dar kartą uždėjo ją ant tos pačios kojos. Kaip šiuo atveju gali būti naudojami 5 veiksmai pašalinių intervencijai, kuomet jūs esate pašalinis matantis situaciją?

Priedas Nr. 11. Auditorinių mokymų įvertinimas

Prašome užpildyti šį klausimyną, pabaigus mokymus:

1. Ar įgijote naujų žinių iš mokymų metu? Kokių?
2. Ar galėtumėte pasakyti, kad dabar esate jautresni seksualiniam priekabiavimui bendraja prasme? (jo atpažinimui ir pan.)
3. Ar galėtumėte pasakyti, kad dabar esate jautresni seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje? (jo atpažinimui ir pan.)
4. Ar galėtumėte pasakyti, kad dabar galite pateikti savo vadovams strategiją, kaip sumažinti ar užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui įmonėje?
5. Ar galėtumėte pasakyti, kad dabar žinote, kaip tinkamai reaguoti į seksualinio priekabiavimo atvejį?
6. Ar šie mokymai jums buvo naudingi pritaikant naujus metodus jūsų organizacijoje?
7. Ar manote, kad šias naujas žinias galėtumėte panaudoti savo darbo aplinkoje?
8. Ar rekomenduotumėte šį mokymo kursą kitiems kolegoms ar vadovams?

Bibliografija

1. Blackstone, A., McLaughlin, H., Uggen, C. (2012). "Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power". *Am Sociol Rev.* 77(4): 625–647, doi:10.1177/000312241245172
2. Busse, S., Haubl, R., Möller, H. (2018). *Frauen, Männer, Mikropolitik. Geschlecht und Macht in Organisationen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Beraten in der Arbeitswelt).
3. Campbell, H., Chinnery, S. (2018). *STOP. What works? Preventing & responding to sexual harassment in the workplace. A rapid review of evidence*. Australia: CARE
4. Čeponytė, M., Žardeckaitė-Matulaitienė, K. (2018). "Galimybės keisti klaidingus įsitikinimus dėl seksualinio priekabiavimo Lietuvos studentų imtyje". *Psichologija*, Nr. 58, pp. 88-104. DOI: <https://doi.org/10.15388/Psichol.2018.5>
5. Darbo santykių komisija (2015). *"Code of Conduct on Sexual Harassment in the Workplace"*. Vietnam, Ha Noi
6. EFC ir ILO (2013). *"Code of conduct and guidelines to prevent and address sexual harassment in the workplaces"*
7. Feldblum, R., C. and Lipnic, A, V. (2016). "Select task force on the study of harassment in the workplace".
8. Fitzgerald, L., Drasgow, C., Hulin, M., Gelfand, J., Magley, V. (1997). "Antecedents and Consequences sexual harassment in organisations: A test of an integrated model". *Journal of Applied Psychology*, 82(4), pp. 578-589.
9. Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M: *Sexual Harassment in Work Organizations: A View From the Twenty-Fist Century*. With assistance of American Psychological Association. In : *Handbook on the Psychology of Women*.
10. Goleman, D., Cherniss, C. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace*. San Francisco: Wiley Book.
11. Gorenak, M., Košir, S. (2012). „The importance of organisational values for organisation“. Management, knowledge and learning international conference 2012, pp. 563-569.
12. Ha Noi (2015). *"Code of conduct on sexual harassment in the workplace"*.
13. Hassan, S., Sanchez-Lambert, J. (2019). *It's not that grey. How to identify the grey area — a practical guide for the twilight zone of sexual harassment*. Period.
14. Hoey, B. and Woltz, J. (2018). "An 8-Step Model To Eliminate Workplace Sexual Harassment". Internetinė prieiga: <https://www.kelleydrye.com/getattachment/1809559b-9bb2-4e25-a83f-43321f44f787/attachment.aspx>
15. Hunt, M., C., Davidson, J., M., Fielden, L., S., Hoel, H. (2010). "Reviewing sexual harassment in the workplace – an intervention model". *Personnel Review*, 39(5), pp. 655-673. DOI 10.1108/00483481011064190
16. ILO DWT for South Asia and Country Office for India (2013). *Preventing and Responding to Sexual Harassment at Work: Guide to the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act: India*
17. Keyton, J., Pilgram, M. (2009). "Evaluation of Sexual Harassment Training Instructional Strategies". *NASPA Journal About Women in Higher Education*. pp. 222-240. DOI: 10.2202/1940-7890.1032

18. Kotter, P., J. and Cohen, S., D. (2002). *The Heart of Change*. Boston, MA: Harvard Business School Press
19. Lindenmann, H., Mayer C., H., Osterfeld, I. (2018). Systemisch-lösungsorientierte Mediation und Konfliktklärung. Systemisch-Lösungsorientierte Gesprächsführung. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
20. Lietuvos žmogaus teisių centras (2019). „Teisiniai ir socialiniai-psichologiniai seksualinio priekabiavimo aspektai: kaip atpažinti? Gairės teisininkams“.
21. McDonald, P., Charlesworth, S. & Graham, T. (2014): Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. (53), pp. 41–58. DOI: 10.1111/17447941.12046.
22. McMahon, S., Banyard, L., V. (2012). “When Can I help? A Conceptual Framework for the Prevention of Sexual Violence Through Bystander Intervention”. *TRAUMA, VIOLENCE, & ABUSE*, 13(1), pp. 3-14. DOI: 10.1177/1524838011426015
23. Mind Tools. (2014). *Implementing Change Powerfully and Successfully*. Internetinė prieiga: http://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_82.htm.
24. Northup, T. (2007). *Awareness: The Key Insight for Organizational Change*.
25. Odor, H. and Samuel, P., A. (2018). “Managing Diversity at Work: Key to Organisational Survival”. *European Journal of Business and Management*, vol. 10 (16), p. 41-46
26. Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, (2018). *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. Study*. European Union.
27. Ravasi, D., Schultz, M. (2006). “Responding to organisational identity threats: Exploring the role of organisational culture”. *Academy of Management Journal*, 49, pp. 433-458.
28. 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*. Internetinė prieiga: https://www.researchgate.net/publication/41967718_Once_Twice_or_Three_Times_as_Harmful_Ethnic_Harassment_Gender_Harassment_and_Generalized_Workplace_Harassment/link/56cb3e1808aee3cee54165b2/download.
29. Tankard, M., Paluck, E. L. (2016). “Norm perception as a vehicle for social change”. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), pp. 181-211.
30. The Parliament Magazine (2019). “ Six in ten women in EU hit by workplace sexual harassment or violence”. Internetinė prieiga: <https://www.theparliamentmagazine.eu/articles/news/six-ten-women-eu-hit-workplace-sexual-harassment-or-violence>
31. Videikienė, S., Šimanskienė, L. (2013). “Change management success factors in organizations”. *Public security and public order*, No. 10, pp. 339-356.
32. Weisbord, R., M. (1976). “Organizational Diagnosis: Six Places To Look for Trouble with or Without a Theory”. *Group & Organization Studies*, 1(4), pp. 430-447. DOI: 10.1177/105960117600100405
33. Woman Watch China (2010). “*Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace*”.