

be!aware

IOŠ BE AWARE METODOLOGIJOS IR NACIONALINIO ĮGYVENDINIMO PATIRTIES PERDAVIMO VADOVAS

*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.

Turinys

1. BENDRA INFORMACIJA	4
1.1. Įvadas.....	4
1.2. Bendra informacija apie „Be Aware“ projektą.....	5
1.3. Kaip naudotis šiuo patirties perdavimo vadovu.....	7
2. PROJEKTO VEIKLŲ METU ĮGYTA PATIRTIS.....	9
2.1. Patirtis iš „Be Aware“ vaizdo įrašo kūrimo.....	9
2.2. „Be Aware“ tarptautinių mokymų metu įgyta patirtis.....	11
2.3. „Be Aware“ pilotinių mokymų metu įgyta patirtis	16
2.3.1. Tiesioginiai mokymai (įskaitant mokymus, vykdytus nuotoliniu būdu)	16
2.3.2. „Be Aware“ internetiniai mokymai	35
2.4. „Focus“ grupių metu įgyta patirtis	41
3. GEROSIOS PRAKTIKOS	53
4. REKOMENDACIJOS	55
Priedai.....	61
1 priedas. Tarptautinių mokymų savaitės dienotvarkė.....	61
2 priedas: IO3 mokymo kurso planas „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“	63
3 priedas: IO4 mokymo kurso planas „Informuotumo organizacijose plėtra“	66
4 priedas: IO3 mokymo kurso įvertinimo forma dalyviams	70
5 priedas: IO4 mokymo kurso įvertinimo forma dalyviams	73
6 priedas: „Focus“ grupių įgyvendinimo „Be Aware“ projektui gairės.....	76
Šaltinių sąrašas	78

Paveikslėlių sąrašas

1 pav. „Be Aware“ komandos pirmojo „Be Aware“ mokymo kurso „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ vykdymo apžvalga.....	26
2 pav. „Be Aware“ komandos antrojo „Be Aware“ mokymo kurso „Informuotumo organizacijose plėtra“ vykdymo apžvalga.	26
3 pav. „Be Aware“ tinklalapis su integruota el. mokymų priemone.....	36
4 pav. El. mokymų pažanga „Be Aware“ projekto šalyse / Rugpjūtis 2021	39
5 pav. „Focus“ grupių įgyvendinimas šalyse partnerėse	43

1. BENDRA INFORMACIJA

1.1. Įvadas

Seksualinis priekabiavimas yra įvardijamas kaip bet koks nepageidaujamas ir įžeidžiantis seksualinis žodinis, rašytinis ar fizinis elgesys, kurio poveikis ar tikslas yra pažeisti asmens orumą, ypač kuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Seksualinio priekabiavimo skundo atveju, darbdavys privalo imtis veiksmų. Deja, įprasta, kad nukentėję žmonės organizacijoje neturi tinkamo skundų mechanizmo ar skundų sistemos, kuri leistų jiems sudaryti apsaugos planą. Be to, vadovams ir darbuotojų atstovams kartais trūksta jautrumo ir gebėjimo spręsti tokią situaciją. Tokios aplinkybės dažniausiai atsiranda dėl to, kad darbuotojai nebuvo tinkamai apmokyti, kaip elgtis šios problemos atveju, todėl asmenys dažnai nevykdo ir neatlieka savo pareigų kolektyviniu ir individualiu lygiu. Žmonės, nukentėję nuo seksualinio priekabiavimo, gali patys nešti konflikto naštą arba tapti pasyviais asmenimis, kurie laukia, kol nemalonus elgesys savaime išnyks. Jie taip pat gali įtikinti save, kad veiksmai iš tikrųjų įvyko ne taip, kaip prisimena, arba gali pradėti domėtis, ką jie padarė neteisingai, kad išprovokavo incidentą.

Ypač įdomus reiškinys yra konflikte dalyvaujančių asmenų hierarchinės padėties įmonėje įtaka, nes žemesnio statuso žmonės linkę labiau bijoti prabilti apie problemą. Paprastai, užuot aiškiai nurodę, kad elgesys yra nepageidaujamas ir turi būti sustabdytas, jie bando paneigti problemos egzistavimą arba kaltinti save dėl jos atsiradimo. Dėl baimės prarasti darbą ar gėdos jausmo sunku pranešti apie įvykius. Galime daryti išvadą, kad galiojantys teisės aktai ir veiksmai, kurių imamasi dėl seksualinio priekabiavimo darbo vietoje, yra neveiksmingi arba nepakankami.

Po konsultavimosi su įvairiais nacionaliniais subjektais žmogiškųjų išteklių srityje galima teigti, kad pagrindinė priežastis, kodėl seksualinio priekabiavimo paveikti žmonės dažniausiai apie tai nepraneša yra jų kolegų nuomonė ir galimybė prarasti darbą. Antras faktas, turintis įtakos įprastam skundų apie seksualinio priekabiavimo konfliktus nebuvimui, yra tas, kad nukentėjusiam asmeniui labai sunku įrodyti, kad tai įvyko. Taigi prevencija yra būtina norint panaikinti seksualinio priekabiavimo įvykius darbo vietose. Darbdaviai, vadovai ir žmogiškųjų išteklių specialistai turi būti apmokyti, kad žinotų savo pareigas, jei įvyktų seksualinis priekabiavimas. Jiems turi būti suteiktos priemonės, kuriomis būtų skatinama ir suteikiama teisinė parama kitiems darbuotojams, kurie gali susidurti su tokia situacija. Taip pat reikėtų parengti prevencijos planą, kad būtų suteiktos

konkrečios kompetencijos ir aiškiai nustatyti veiksmai, kurių reikia imtis, kad toks elgesys nepasikartotų.

2010 m. gegužės mėn. atliktame tyrime „[Darbo sąlygos Europos Sąjungoje](#)“ teigiama, kad apie 3 milijonai darbuotojų tam tikru savo karjeros metu patiria seksualinį priekabiavimą. 2014 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūros atliktas tyrimas „Smurtas prieš moteris: ES apklausa“ rodo, kad nežinomų atvejų skaičius yra dar didesnis. Iš dokumento taip pat matyti, kad praneštų atvejų yra daugiau tokiose šalyse kaip Švedija (81 proc. moterų teigia patyrusios bet kokį seksualinį priekabiavimą nuo 15 metų amžiaus, Ispanijoje - 50 proc., Austrijoje - 35 proc., Bulgarijoje - 24 proc.).

Šie duomenys neparodo, kad Švedijoje yra daugiau priekabiavimo - tai tik atskleidžia, kad kitose šalyse moterys labiau bijo oficialiai pranešti apie šiuos atvejus, nes procesas nėra vertinamas kaip naudingas sprendimas, o labiau kaip emociškai skausmingas ir daugeliu atvejų nesėkmingas mechanizmas. Tik du iš dešimties žmonių, nukentėjusių nuo seksualinio priekabiavimo, praneša apie tai savo viršininkams arba kreipiasi pagalbos į kolegas ir tik nedaugelis kreipiasi į sąjungas ar asociacijas dėl to, kad nežino, kokią pagalbą jie gali gauti arba dėl to, kad netiki, jog verta dėti pastangas pranešti apie tai ir bijo prarasti darbą.

1.2. Bendra informacija apie „Be Aware“ projektą

Projektas „Be Aware“ apima šiuos poreikius, susijusius su seksualinio priekabiavimo darbo vietoje tema:

- Projekte surinkta geroji patirtis ir informacija tarptautiniu lygmeniu, atsižvelgiant į kultūrinės, kartų ir lyčių perspektyvas šiuo klausimu. Labai svarbu projektą vykdyti tarptautiniu mastu ir nustatyti konkrečius duomenis, kurie yra bendri įvairioms šalims, kad būtų galima pasiūlyti aukštos kokybės išteklius ir priemones. Kultūriniu požiūriu taip pat svarbu pabrėžti skirtingus niuansus, susijusius su skirtingų šalių partnerių apibrėžimais ir sąvokomis seksualinio priekabiavimo atvejų kontekste ir apmąstyti bendro pagrindo svarbą siekiant veiksmingai panaikinti tokio pobūdžio elgesį.
- „Be Aware“ taip pat rengia ir įgyvendina mokymus žmogiškųjų išteklių specialistams, darbuotojų atstovams, konsultantams, vadovams ir vadybininkams, kad jie galėtų susipažinti su skundų apie priekabiavimą mechanizmu ir padėti seksualinio priekabiavimo paveiktam asmeniui viso proceso metu. Pagrindinis dėmesys skiriamas tam, kaip profesionaliai spręsti šią problemą ir kaip didinti likusio organizacijos personalo sąmoningumą.

- Projektas taip pat apima konkrečių prevencijos strategijų, kurios yra tinkamos įvairiems atvejams ir padeda nukentėjusiam asmeniui, skatinimą. Šios prevencijos strategijos dera su skundų sistemų diegimu organizacijose, kad darbuotojai jaustųsi apsaugoti ir palaikomi.

Vadovai, darbuotojų atstovai, konsultantai ir kiti darbuotojai yra tiesioginė „Be Aware“ projekto tikslinė grupė, nes visas turinys skirtas sukurti naują apsaugos ir paramos darbo vietoje mechanizmą. Tačiau projekto konsorciumas mano, kad šio projekto turinys taip pat domina ir plačiąją visuomenę.

„Be Aware“ skiria dėmesį visų darbuotojų įgūdžių ir kompetencijų tobulinimui darbo vietoje – tiek tiesioginiams, tiek netiesioginiams partnerystėje sukurto turinio ir mokymų naudos gavėjams. Šie mokymai yra didelis pasiekimas kuriant projektą, nes jie skirti mokymosi išteklių, susijusių su seksualinio priekabiavimo politika, kūrimui, kurie gali būti perduodami darbuotojams ir įgyvendinami skirtingose organizacijose, siekiant užkirsti kelią netinkamam elgesiui ir padėti paveiktam asmeniui.

Projekto rezultatai sudaryti iš 5 intelektinių produktų, kuriuose nagrinėjami įvairūs pagrindiniai seksualinio priekabiavimo darbo vietoje aspektai. Mokymosi sistema suskirstyta į dalis, apimančias tokias temas kaip: pirminės žinios apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje, nuo seksualinio priekabiavimo nukentėję žmonės ir jų poreikiai, kaip imtis veiksmų skundo atveju, seksualinio priekabiavimo rizikos mažinimo strategijų kūrimas, prevencija ir parama. Turėdamos tokį turinį, visos organizacijos turėtų turėti galimybę sukurti aukštos kokybės skundų ir seksualinio priekabiavimo darbo vietoje prevencijos sistemą.

1 intelektiniu produktu siekta surinkti išsamią informaciją nacionaliniu lygiu apie teises priemones ir pagalbos paslaugas kiekvienoje šalyje partnerėje. Turinys skirtas apsaugos ir informuotumo ištekliams, nes jie yra būtini rengiant mokymų turinį. Šis intelektinis produktas apima informaciją apie tarpkultūrinius panašumus ir skirtumus, susijusius su tinkamu elgesiu ir hierarchiniais santykiais darbo aplinkoje. Turinys susijęs su tuo, kad visuomenė tampa vis labiau multikultūrinė, todėl darbo vietoje atsiranda naujų situacijų ir iššūkių, iš esmės susijusių su bendravimu, profesiniu požiūriu, apimant ir seksualinio priekabiavimo problemą.

2 intelektiniame produkte pagrindinis dėmesys skiriamas „Be Aware“ standartų, susijusių su „Be Aware“ mentoriaus profilio kompetencijomis, sukūrimui. Jame taip pat apžvelgiamas projekto „Be Aware“ vaidmuo profesinio mokymo švietimo struktūroje, įskaitant tarpkultūrines ir kartų prieigas, taip pat naudojamą nacionalinę sertifikavimo ir akreditavimo sistemą.

3 intelektualinis produktas skirtas mokymams tema „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“. Mokymai skirti vadovams, darbuotojų atstovams ir žmogiškųjų išteklių darbuotojams, nes jie yra tie žmonės, kurie suteiks pagalbą seksualinio priekabiavimo paveiktiems asmenims ir supažindins juos su skundų sistema. Už šiuos veiksmus atsakingi profesionalūs asmenys bus atsakingi už likusių darbuotojų apmokymą būti „Be Aware“ mentoriais, o tai reiškia didinti informuotumą ir būti tarpininku bei paramos šaltiniu seksualinio priekabiavimo klausimu. „Be Aware“ mentoriai bus apmokyti, kaip organizacijoje įdiegti prevencijos struktūras ir veiksmingą skundų pateikimo mechanizmą.

4 intelektualinis produktas skirtas didinti informuotumą organizacijose ir nuotoliniu būdu ar tiesiogiai apmokyti tikslinę grupę, kaip spręsti seksualinio priekabiavimo darbo vietoje problemas. Po mokymo dalyviai turėtų turėti gebėti apmokyti darbuotojus savo organizacijoje.

5 intelektualinis produktas skirtas suinteresuotosioms šalims ir suteikia joms įrankį (patirties perdavimo vadovą), kuriame pateikiami reikalavimai ir gairės ilgalaikiam metodo „Be Aware“ įgyvendinimui, kad būtų sukurtas tvarus paramos seksualinio priekabiavimo atvejais būdas.

Naudojant šią struktūrą, projekte ypatingas dėmesys skiriamas tvariam efektyvios sistemos įgyvendinimui tarptautiniu lygmeniu, nes kiekvienas partneris yra įsipareigojęs platinti priemones ir mechanizmus, sukurtus pagal minėtą turinį. Ilgalaikis projekto tikslas - būti esmine priemone siekiant sumažinti seksualinio priekabiavimo darbo vietoje atvejus ir sutelkti dėmesį į tai, kad žmonės, nukentėję nuo nepageidaujamo seksualinio elgesio, būtų skatinami pranešti ir tą darydami jaustųsi palaikomi bei saugūs. Didinant informuotumą ir nustatant prevencijos metodikas, projektas pagerins daugelio darbuotojų darbo kokybę ir suteiks jiems naujų įgūdžių. Projekto metu sukurtas tinklalapis, kuriame pateikiami pagrindiniai projekto produktai ir naujienos apie jo vykdymą. Šiame puslapyje taip pat galite pasiekti elektroninio mokymosi kursą, kuris suteiks išsamesnes žinias apie anksčiau šiame dokumente paminėtas temas. Prieiga čia: <https://www.beaware.eu.com/>.

1.3. Kaip naudotis šiuo patirties perdavimo vadovu

Šis patirties perdavimo vadovas yra 5 „Be Aware“ projekto intelektualinis produktas. Pagrindinis šio dokumento tikslas yra suteikti suinteresuotosioms šalims įrankį, paaiškinantį metodiką, kaip taikyti „Be Aware“ mechanizmus, kad jie būtų įgyvendinami darbo vietoje ilgalaikiu principu.

Pirmasis vadovo skyrius supažindina su projektu ir apžvelgia jo tikslus, struktūrą ir vystymą. Antrajame skyriuje daugiausia dėmesio skiriama projekto veiklų metu įgytai patirčiai. Jame

analizuojama bendra įvairių veiklų informacija, įskaitant „Be Aware“ vaizdo įrašo kūrimą, mokymus ir „focus“ grupes. Taip pat paaiškinta kiekvienos veiklos metodologija, įskaitant edukacinę prieigą ir strategiją. Tačiau daugiausia dėmesio skiriama šių patirčių pamokoms, įskaitant kultūrinius aspektus, statistiką apie įvairių metodų poveikį auditorijai ir jų sėkmę. Šiame antrame skyriuje analizuojamas vaizdo įrašo sukūrimas ir kaip jis papildo intelektinių produktų turinį, pateikiamos mokymų įgyvendinimo išvados (įskaitant tiesioginius ir el. mokymosi metodus) bei „focus“ grupių išvados.

Trečiajame skyriuje nagrinėjama visų organizacijų partnerių geroji praktika, atsižvelgiant į kultūrinius skirtumus ir panašumus, kurie gali atsirasti dėl skirtingų metodikų ir elgesio. Ketvirtajame skyriuje analizuojamos įvairių projekto metu vykdytų veiklų įgytos patirtys ir suformuluojamos įvairios rekomendacijos, derančios su ankstesnėse dalyse aptartomis temomis. Šiame skyriuje bus aptartas veiksmingas skundų nagrinėjimo proceso įgyvendinimas ir plėtojimas, stengiantis taikyti prevencijos priemonės ir gaires. Rekomendacijose taip pat bus aptarta, kaip nedelsiant imtis veiksmų skundo atveju, apimant įvairias strategijas ir kaip jų laikytis. Rekomendacijų skyriuje taip pat bus naudojami vertinimo ir kokybės planai, nes jie yra labai svarbūs projekto tvarumui.

Šį vadovą galima naudoti kaip priemonę „Be Aware“ metodikos įgyvendinimui darbo vietoje, o jos poveikis padidės, jei ji bus naudojama kartu su likusiais projekto siūlomais ištekliais, produktais.

2. PROJEKTO VEIKLŲ METU ĮGYTA PATIRTIS

2.1. Patirtis iš „Be Aware“ vaizdo įrašo kūrimo

Bendra informacija

„Be Aware“ projekto partnerystės metu buvo sukurtas edukacinis animacinis vaizdo įrašas apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje. Vaizdo įrašų kūrimo paslaugą teikė bendrovė, kuri specializuojasi animacinių vaizdo įrašų kūrime. Projekto partneriai nusprendė sukurti tokį vaizdo įrašą, siekdami maksimaliai padidinti projekto įgyvendinimo rezultatus ir pasiekti kuo platesnę visuomenės dalį, taip pat suteikti švietimo priemonę visiems besidomintiems šia tema.

Kadangi skaitmeninė komunikacija perima tradicinį žinių skleidimo kelią, svarbu nuolat sekti technologijų vystymąsi, jų poveikį ir efektyvumą. Akivaizdu, kad skaitmeniniai produktai (vaizdo įrašai, straipsniai, socialinių tinklų kampanijos ir kt.) yra svarbūs skleidžiant žinias ir supratimą pasirinktomis temomis, nes dauguma žmonių naudojami viena ar kita skaitmenine priemone prieigai prie informacijos. Mūsų partnerystės vaizdo įrašas „Be Aware“ vertinamas kaip galimybė įtraukti daug žmonių ir aiškiai, trumpai bei įsimintinai pateikti informaciją. Vaizdo įrašas leidžia pabrėžti svarbią informaciją neapkraunant žmogaus pašaliniu turiniu; padeda suskaidyti informaciją; patraukia žiūrovo dėmesį vaizdiniais ar garso elementais, mokydamas konkrečios informacijos (Brame 2015). Tad mūsų tikslas buvo šviesti tikslinę grupę ir plačiąją visuomenę seksualinio priekabiavimo darbo vietoje tema, sukuriant ir platinant animacinį vaizdo įrašą, kuris yra vertinga švietimo priemonė, prieinama visiems besidomintiems. Net ir pasibaigus projektui, jis gali pasiekti vis didesnę žiūrovų skaičių ir pristatyti šią temą platesnei žmonių grupei.

Tiesioginė „Be Aware“ vaizdo įrašo ir viso „Be Aware“ projekto tikslinė grupė yra darbdaviai, darbuotojų atstovai, personalo vadovai, vadybininkai, instruktoriai, konsultantai ir darbuotojai. Tačiau netiesiogiai vaizdo įrašas taip pat buvo skirtas plačiajai visuomenei, siekiant didesnio informuotumo. Vaizdo įrašas buvo sukurtas tiems, kurie norėtų gauti daugiau informacijos apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje, įgyti bendrų žinių šia tema ir galbūt pasidalyti vaizdo įrašu su visuomene ar žmonėmis, kuriems tai aktualu.

Metodologija

„Be Aware“ vaizdo įrašas buvo sukurtas taikant edukacinį metodą, siekiant skleisti sąmoningumą ir šviesti žiūrovą apie seksualinio priekabiavimo apibrėžimus ir įvairius jo tipus bei formas, o animacija buvo naudojama kaip priemonė pritraukti žiūrovo dėmesį ir padaryti informaciją įsimintinesnę.

„Be Aware“ vaizdo įrašas apima šias temas:

- Kas gali nukentėti nuo seksualinio priekabiavimo;
- Kas gali vykdyti seksualinį priekabiavimą;
- Įvairūs seksualinio priekabiavimo tipai ir pavyzdžiai (žodinis priekabiavimas; nežodinis priekabiavimas; fizinis priekabiavimas; piktnaudžiavimas valdžia).

Kadangi metodologijoje daugiausia dėmesio skiriama edukacinei ir mokymosi perspektyvai, vaizdo įrašas buvo sukurtas siekiant trumpai pristatyti teorinę informaciją su konkrečiais pavyzdžiais, siekiant paskatinti žmones įsisavinti informaciją ir suvokti seksualinio priekabiavimo darbo vietoje temą. „Edukacinis metodas grindžiamas prielaidomis apie žinių ir elgesio ryšį: jog padidinus žinias pasikeis požiūris, dėl kurio gali pasikeisti ir elgesys“ (www.Nursekey.com). Todėl „Be Aware“ vaizdo įrašas padeda didinti žinias, kurios, kaip tikimasi, ilgainiui lems teigiamą žmonių požiūrio ir elgesio, susijusio su seksualinio priekabiavimo supratimu ir pripažinimu, pasikeitimą.

Vaizdo įrašas buvo sukurtas 6 skirtingomis kalbomis (ispanų, lietuvių, bulgarų, turkų, vokiečių, anglų), todėl iš viso 6 vaizdo įrašai buvo įkelti į „Be Aware“ „YouTube“ paskyrą ir bendrinami partnerių savo socialinių tinklų paskyroje ar kitose platformose („Facebook“, „LinkedIn“ ir kt.).

Igyta patirtis

Visų pirma, „Be Aware“ vaizdo įrašas įvairiomis kalbomis pasiekė gana skirtingą žiūrovų kiekį: pagal „YouTube“ statistiką lietuviškas vaizdo įrašas pasiekė 120 peržiūrų; ispaniškas vaizdo įrašas sulaukė 121 peržiūros; bulgariškas vaizdo įrašas pasiekė 18 peržiūrų; turkiškas vaizdo įrašas pasiekė 145 peržiūras; vokiečių (Austrijos) vaizdo įrašas pasiekė 288 peržiūras; anglų kalbos vaizdo įrašas sulaukė 68 peržiūrų. Iš viso vaizdo įrašas pasiekė 760 peržiūras, kas atskleidžia gana platų spektrą skirtingų žmonių įvairiose šalyse, kurie matė „Be Aware“ vaizdo įrašą. Negana to, vaizdo įrašas taip pat buvo paskelbtas partnerių socialinių tinklų paskyroje, „Facebook“ grupėse ir pan., todėl bendras peržiūrų skaičius būtų dar didesnis, jei matytume kiekvieno platinimo statistiką.

Vaizdo įrašo įkėlimo į „YouTube“ ar organizacijų asmeninę socialinių tinklų paskyrą pranašumas yra tai, kad turima galimybė pamatyti peržiūrų skaičių ir žiūrovų įsitraukimą, o tai leidžia patikrinti vaizdo įrašo sklaidos pažangą. Deja, dalijantis vaizdo įrašu „Facebook“ grupėse, kurių mes nevaldome, arba kituose mūsų nekontroliuojamuose puslapiuose, neleidžiama stebėti visos pažangos, nes tokiu atveju neįmanoma patikrinti peržiūrų ir matomas tik aktyvus dalyvavimas (pavyzdžiui, kaip „patinka“ paspaudimas arba komentarų rašymas).

Kitas svarbus aspektas, kurį iškėlė „Be Aware“ vaizdo įrašas, buvo tas, kad kuriant vaizdo įrašą projekto partnerystė turėjo aptarti ir modifikuoti vaizdo įrašą pagal kai kurių šalių partnerių kultūrinius aspektus. Buvo aptarta, kaip kai kuriose projekto partnerių šalyse konkretus turinys apie lytį ar tam tikrus vaizdus yra netinkamas ir gali sukelti neigiamą žiūrovų reakciją. Todėl kultūrinis vaizdo įrašo pritaikymas leido mums pasiekti sutarimą ir išlaikyti kultūrinę įvairovę projekto partnerystės sukurtuose produktuose. Ši patirtis leido suprasti, kad vykdant Europos Sąjungos finansuojamą projektą, kuriame dalyvauja skirtingos šalys, reikia atsižvelgti į kiekvienos šalies partnerės kultūrinius aspektus, kaip tai turėjo būti padaryta kuriant „Be Aware“ vaizdo įrašą.

Apibendrinant, vaizdo įrašas buvo puiki proga ne tik skleisti sąmoningumą šia tema, bet ir reklamuoti patį „Be Aware“ projektą. Vaizdo įrašas taip pat buvo įtrauktas į „Be Aware“ pilotinius mokymus kaip įvadinė ir įtraukianti priemonė, skirta supažindinti dalyvius su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje. Buvo naudinga sukurti šį produktą, kuris tinka šiuolaikinei skaitmeninei komunikacijai, kurioje įvaizdis internete yra labai svarbus ir įtraukiantis turinys, pavyzdžiui, vaizdo įrašai, padeda greičiau ir efektyviau skleisti informaciją. „Be Aware“ vaizdo įrašas yra tvarus produktas, kurį bus galima naudoti net pasibaigus projektui, todėl jo edukaciniai tikslai išliks įgyvendinami, o žinios apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje bus skleidžiamos tiems, kurie ieškos informacijos apie šią temą.

2.2. „Be Aware“ tarptautinių mokymų metu įgyta patirtis

Bendra informacija

„Be Aware“ projekto tarptautiniai mokymai vyko 2019 m. gruodžio 16–20 d. Insbruke (Austrijoje). Sesijos vyko nuo 9.00 val. iki 17.00 val., su pietų pertrauka ir dviem kavos pertraukėlėmis. Šiuose mokymuose dalyvavo 10 komandos narių: 2 iš kiekvienos partnerės organizacijos. Šie mokymai buvo partnerystės narių, parengusių dokumentus IO3 „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ ir IO4 „Informuotumo organizacijose plėtra“ (vadovaujami

atitinkamai Magenta ir SIF partnerių), darbo rezultatas. Šiais dviem projekto rezultatais buvo siekiama pateikti išsamią informaciją apie seksualinį priekabiavimą ir jo poveikį nukentėjusiems asmenims bei organizacijoms, taip pat pateikti priemonių ir pratimų rinkinį, kurį įmonės gali įgyvendinti, kad padidintų savo darbuotojų informuotumą ir įgyvendintų priemones, užkirsiančias kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje. IO3 daugiausia dėmesio skyrė sisteminių prevencinių priemonių kūrimui ir paramai organizacijose, o IO4 buvo siekiama didinti informuotumą organizacijose. Taigi partnerystės nariai susirinko FIB būstinėje, kad išbandytų savo sukurtas veiklas ir išsiaiškintų ar reikia jas koreguoti prieš išbandant jas su tikslinėmis grupėmis. Abu intelektualius dokumentus rasite projekto „Be Aware“ svetainėje: <https://www.beaware.eu.com/>.

Metodologija

Taikyta metodologija buvo praktinė - visi komandos nariai dalyvavo įvairiose mokymų savaitės metu išbandytose veiklose. Pirmoji sesija buvo skirta pagrindinės temos įvadui ir keitimuisi lūkesčiais bei nuomonėmis, kad partneriai susipažintų su seksualinio priekabiavimo terminu ir kaip tai paveikia žmones. Kitos dienos buvo daugiausia susijusios su IO3 ir IO4 – pagrindiniais rezultatais, kurie planuoti pateikti pilotinių mokymų metu.

Šiomis dienomis partneris iš Ispanijos „Magenta Consultoria Projects S.L.U“ pristatė kai kurias IO3 pateiktas veiklas ir jas įgyvendino, įtraukdamas visus partnerius. Lietuvos partneris Socialinių inovacijų fondas (SIF) pristatė kai kurias IO4 veiklas, susijusias su organizacijų kultūra ir struktūra. Visi partneriai vienodai ir visapusiškai bendradarbiavo vykdydami veiklas, kas padėjo pasinaudoti visomis įgyvendintomis užduotimis.

Mokymų savaitės planą žr. 1 Priedas

Igyta patirtis

Pirmąją mokymų dieną partneriai įvertino kūno kalbą, kad pamatytų, kaip skirtingos kultūrinės sąlygos paveikia gestų supratimą. Tada jie išbandė veiklą, kurioje pagrindinis dėmesys skiriamas dalyvių komforto zonai ir kuri skatino juos artėti prie kitų dalyvių, tačiau tik iki to atstumo, kuriame jie jautėsi patogiai. Dalyvaujant nariams iš skirtingų šalių ir kultūrų buvo lengva pastebėti skirtingus šalių kultūrinius ypatumus, nes kai kurie dalyviai priartėjo labiau nei kiti. Šios dvi veiklos suteikė nariams galimybę suprasti, kaip kultūriniai aspektai daro įtaką kiekvieno žmogaus fiziniam ir socialiniam bendravimui su kitais. Į tai svarbu atsižvelgti, nes visada svarbu atkreipti dėmesį į kai kuriuos kultūrinius niuansus, dėl kurių kitas asmuo gali jaustis nepatogiai. Taigi kuriant prevencijos priemones pagrindinis dėmesys turėtų būti skiriamas kultūriniams aspektams, kad jos būtų

tarpkultūrinės ir tikrų bet kuriam darbuotojui, kuris galimai naudosis tokiais mechanizmais. Be to, tai ne tik suteikia naują požiūrį į kultūrą, bet ir į lytį, pateikiant moteriškąją perspektyvą ir ateities priemones bei sprendimus padarant lygesnius ir sąžiningesnius visiems darbuotojams.

Kitą dieną grupė toliau nagrinėjo įvairovės organizacijose temą, peržiūrint ir praėjusią dieną įgytas žinias. Dalyviai analizavo kaip svarbu sukurti saugią erdvę visiems, gerbiant skirtingas kultūras ir įsitikinimus ir suprantant, kad žmonės gali turėti skirtingas ribas ir manieras, kurios gali sukurti kliūtis tarp individų. Dalyviai rytinės sesijos metu aptarė ir išanalizavo būdus, kaip įgyvendinti įvairovę organizacijose, diskutavo apie įvairias galimybes ir pasidalino idėjomis iš skirtingų nacionalinių kontekstų. Kaip nurodė grupė, gairių, skirtų „focus“ grupėms vykdyti, nustatymas buvo itin veiksmingas, nes tai yra puiki priemonė, kurią galima įtraukti į mokymų sesijas ir sužinoti daugiau apie seksualinį priekabiavimą įvairiose organizacijose. Dalyvių teigimu, galima daryti išvadą, kad žinoti organizacijų struktūrą ir tai, kaip jos veikia yra labai svarbu, pirmiausia, nustatant problemas, o vėliau taikant priemones ir sprendimus, kurie puikiai tiktų įmonės struktūrai. Taigi, sužinojus apie organizacijos, kuriose bus vykdomi mokymai, kultūrą ir struktūrą, mokymų vedėjai galės rasti tinkamus problemų, su kuriomis jos gali susidurti, sprendimus.

Po šių veiklų ir popietės sesijos metu Magenta ėmėsi iniciatyvos ir įgyvendino kai kurias IO3 veiklas skirtas užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui įmonėse. Siekiant pagerinti dalyvių žinias šia tema, grupė atliko veiklą, kurios metu turėjo sukurti prevencinės politikos juodraštinę versiją. Dalyviai buvo suskirstyti į mažas grupes, kuriose turėjo aptarti kelis būdus ir taisykles, kurias įmonė galėtų taikyti, kad išvengtų seksualinio priekabiavimo atvejų. Kai kurios iš šių priemonių buvo šios:

- Turėti aiškias gaires dėl teisinių aspektų, susijusių su seksualiniu priekabiavimu
- Kiekvienam naujam personalo nariui pristatyti elgesio kodeksą ir įmonės procedūrą, nagrinėjant seksualinio priekabiavimo atvejus
- Reguliariai vykdyti mokymus šia tema
- Sukurti anoniminius vertinimo klausimynus, kad nustatytume galimą žalingą elgesį

Po šios veiklos ir jos išvadų, partneriai kūrė informuotumo didinimo kampaniją. Dirbant tose pačiose grupėse, kaip ir ankstesnėje veikloje, kiekviena grupė sukūrė ir pasiūlė skirtingas strategijas, skirtas organizacijai įgyvendinant informuotumo didinimo kampaniją, kurios tikslas - didinti informuotumą ir panaikinti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje. Tarp jų buvo:

- Plakatai
- Mokymų savaitės

- Paskaitos ir asmenų, nukentėjusių nuo seksualinio priekabiavimo, įsitraukimas
- Vaizdiniai priminimai apie prevencines priemones ir skundų mechanizmus

Prevencinių priemonių kūrimo veikla, atsižvelgiant į mokymų dalyvių pateiktą informaciją, padėjo jiems suprasti, kaip sukurti strategijas, kurios užkirstų kelią seksualiniam priekabiavimui, taip pat suprasti, kam jos turėtų būti pristatytos organizacijoje. Paskutinė šios mokymų dienos dalis buvo susijusi su organizacijų struktūra, kuomet dalyviai turėjo nustatyti, kuriam asmeniui organizacijoje tinkamiausia pateikti parengtas priemones. Informuotumo didinimo kampanijos veikla grupėje taip pat buvo labai efektyvi, nes dalyviai teigė, kad tai leido jiems sugalvoti originalias strategijas, kuriomis būtų skatinamas informuotumas dėl seksualinio priekabiavimo, ir rasti efektyviausius būdus, kaip užtikrinti kampanijos sėkmę organizacijose.

Trečiadienį dalyviai, vedini SIF, dirbo ties organizacijos kultūros koncepcija ir sužinojo apie stiprų asmeninės ir organizacinės kultūros ryšį. Dalyvių teigimu, ši tema leidžia pastebėti organizacijos struktūros ir darbo ypatumus, o tai atveria kelią būsimiems pokyčiams, kurie gali pagerinti situaciją. Vadovaudamiesi ankstesnėmis dienomis vykdytomis veiklomis, dalyviai sutarė, kad pasikeitus vadovybei pasikeis ir įmonės organizavimas bei struktūra, taip pat jos kultūra, ir tai gali atverti duris priemonėms, derančioms su organizacija be seksualinio priekabiavimo. Į tai paprastai nekreipiama dėmesio, tačiau buvo įsitikinta, kad tai yra esminė dalis įgyvendinant sukurtas veiklas.

Ketvirtadienį Magenta komanda vėl vedė veiklas apie tai, kaip sukurti ir įgyvendinti skundų mechanizmus. Tam buvo sukurta vaidmenų žaidimo veikla, kurioje dalyviai buvo suskirstyti į skirtingas komandas ir kiekvienas asmuo gavo vaidmenį (pavyzdžiui, vadovas, darbuotojas, priekabiuojantis asmuo, asmuo, prie kurio priekabiuojama, liudytojas ir kt.). Kiekvienas asmuo turėjo atlikti savo vaidmenį, kurio niekas kitas nežinojo ir tai leido įsijausti į įvairias nemalonas situacijas, kurios leido dalyviams diskutuoti ir apmąstyti, kaip seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti neryškiomis ar net beveik nematomomis formomis. Kadangi kiekvienas galėjo laisvai elgtis taip, kaip norėjo, pasireiškė keli scenarijai: kai kurie žmonės, prie kurių buvo priekabiuojama į tai sureagavo iškart, kiti nusprendė tylėti ir nepateikti skundo, o kiti nusprendė prašyti pagalbos. Šios skirtingos situacijos vėliau buvo papildytos trumpomis diskusijomis apie įvykusius veiksmus, kurių metu dalyviai pateikė savo nuomonę apie veiklą ir aptarė skirtingus veiksmų metodus. Jų nuomone, vaidmenų žaidimas buvo labai naudingas ugdant empatiją kitiems ir saugioje erdvėje patiriant nepatogias situacijas, kurios gali atsirasti kasdieniame darbe. Tai buvo puikus būdas papildyti sudėtingą temą praktine užduotimi, kad ji būtų aiškesnė ir lengviau įsimenama ateičiai. Todėl labai skatinama įtraukti šią veiklą į mokymų sesijas.

Paskutinė mokymų savaitės diena, penktadienis, buvo skirta peržiūrėti visas per savaitę įgytas žinias, aptarti tolesnius patarimus, kaip tinkamai įgyvendinti mokymų veiklą ir pasidalyti pasiūlymais ar pastabomis. Apibendrinant, galima pasakyti, kad mokymų savaitė buvo sėkmingas renginys, kurio metu dalyviai galėjo geriau suprasti kai kurių partnerių parengtas veiklas, išmokti jas pritaikyti praktikoje ir rasti geriausią būdą, kaip vykdyti mokymus su instruktoriais ir organizacijomis kiekviename nacionaliniame kontekste. Visos veiklos ir temos, susietos viena su kita, padėjo dalyviams, nes tai suteikė jiems struktūrą ir darną, leidžiančią tinkamai pritaikyti naujai įgytas žinias visoms įgyvendintoms veikloms. Galiausiai buvo pabrėžta būtinybė tinkamai mokyti asmenį, nagrinėjančią skundus ir seksualinio priekabiavimo situacijas, kas ir yra svarbiausia priežastis, dėl ko buvo kuriamos šios mokymo programos.

2.3. „Be Aware“ pilotinių mokymų metu įgyta patirtis

2.3.1. Tiesioginiai mokymai (įskaitant mokymus, vykdytus nuotoliniu būdu)

Bendra informacija

Darbdaviai privalo užtikrinti, kad jų darbuotojai galėtų dirbti saugioje ir sveikoje aplinkoje. Taigi, kai pranešama apie seksualinio priekabiavimo atvejį, darbdaviai turi pareigą reaguoti. Daugeliu atvejų darbdaviai neturi tinkamų (arba išvis jokių) skundų mechanizmų ir nežino, kaip elgtis tokiu atveju. Vadovai, darbuotojų atstovai ir suinteresuotosios šalys dažnai neturi kompetencijų ir jautrumo kovoti su seksualiniu priekabiavimu, taip pat nežino, kokių pirmiausia imtis veiksmų susidūrus su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje.

Projektas „Be Aware“ nustatė, kad reikia geros kokybės profesinio mokymo kursų, skirtų darbuotojų atstovams, personalo vadybininkams, instruktoriams ir vadovams, į kuriuos galėtų kreiptis nukentėjęs asmuo. Atsižvelgiant į šiuos poreikius, buvo parengti profesinio mokymo kursai. Šių mokymų turinys ir metodai buvo išbandyti tarptautinių mokymų metu, kurie yra aprašyti ankstesniame skyriuje ir surašyti į mokymo planą. Baigę mokymo kursus dalyviai bus vadinami „Be Aware“ mentorais. Mokymo kursai turėtų didinti informuotumą šia tema ir informuoti tikslinę grupę apie teisinę situaciją. Jais taip pat siekiama skatinti tinkamas prevencijos strategijas organizacijose.

Pagrindiniai parengtų mokymo kursų tikslai yra šie:

- Padidinti supratimą apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje ir sumažinti jo pavojų, suteikiant žinių apie seksualinio priekabiavimo nustatymą, taip pat lyčių ir įvairovės problemas
- Supažindinti dalyvius su galios santykiais darbo vietoje, galinčiais palaikyti seksualinį priekabiavimą
- Suteikti mokymų dalyviams galimybę užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje ir su juo kovoti
- Pateikti rekomendacijas dėl seksualinio priekabiavimo darbo vietoje politikos
- Sustiprinti gebėjimus valdyti pokyčius darbo vietoje, suvokiant organizacinę struktūrą ir kultūrą, kaip pagrindines veiksmingų pokyčių sudedamąsias dalis („Be Aware IO3 Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“, 2020)

Tikslinė mokymų grupė gali būti suskirstyta į vidinę auditoriją, t.y. dalyvius, kurie yra apmokyti organizacijoje, ir išorinę auditoriją – t.y. žmones, esančius už organizacijos ribų, kurie veikia kaip konsultantai arba tarnauja kaip kontaktinis asmuo nuo seksualinio priekabiavimo nukentėjusiems žmonėms. Mokymai skirti tiek vidiniams, tiek išoriniams „Be Aware“ mentoriams paruošti, kad padėtų darbuotojams, patyrusiems ar susidūrusiems su seksualiniu priekabiavimu savo darbo vietoje.

Turinio prasme mokymai suskirstyti į du kursus. Abu mokymo kursai iš esmės padeda didinti informuotumą šia tema, o vėliau yra diferencijuojami konkrečiose srityse.

Pirmieji mokymai pavadinimu „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ yra paremti IO3 intelektiniu produktu ir apima šiuos aspektus:

- Prevencinių struktūrų įgyvendinimas
- Profesionalus požiūris į seksualinį priekabiavimą darbo vietoje
- Veiksmingas skundų pateikimo mechanizmas arba skundų sistema

Antrieji mokymai pavadinimu „Informuotumo organizacijose plėtra“ yra paremti IO4 intelektiniu produktu ir apima šiuos aspektus:

- Organizacinė aplinka
- Informuotumas organizacijose
- Pokyčių valdymas ir
- Politikos rekomendacijos

Išsamią informaciją apie mokymo kursus ir atitinkamus priemonių rinkinius rasite „Be Aware“ IO3 dokumente „Be Aware IO3 Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ ir „Be Aware“ IO4 dokumente „Informuotumo organizacijose plėtra“. Abu dokumentus galima parsisiųsti projekto svetainėje <https://www.beaware.eu.com>. Abiejų mokymo kursų mokymo planai pateikti 2 ir 3 prieduose.

Abu kursai yra suprojektuoti iš 16 tiesioginio mokymo vienetų ir yra papildyti internetiniais nuotolinio mokymosi kursais (toliau vadinamais el. mokymais). Daugiau informacijos apie el. mokymus rasite kitame skyriuje.

Siekiant užtikrinti gerą ir vienodą visų mokymų vertinimą, buvo sukurtos vertinimo formos su atvirais ir uždariais klausimais bei išverstos į visas projekto partnerių kalbas. Vertinimo formos, kurios buvo šiek tiek skirtingos abiejų „Be Aware“ mokymo kursų atžvilgiu, pateikiamos 4 ir 5 prieduose.

Visiems projekto partneriams pavyko įgyvendinti „Be Aware“ mokymo kursus 2021 m. pavasarį, nepaisant pandemijos sukeltų apribojimų. Tačiau COVID-19 situacija buvo didelis iššūkis mokymo kursams įgyvendinti. Visos šalys buvo paveiktos įvairaus laipsnio apribojimų ir ilgą laiką nebuvo aišku, ar tiesioginiai mokymai apskritai bus įmanomi iki 2021 metų vasaros ir kokiomis sąlygomis bus galima juos organizuoti. „Be Aware“ projekto komanda buvo lanksti ir dalinai vedė mokymo kursus internetu bei pritaikė mokymo planus skirtingoms (COVID-19) sąlygoms.

Toliau aprašomas mokymų įgyvendinimas atskirose šalyse partnerėse.

Austrija, Frauen im Brennpunkt (FIB)

FIB nusprendė surengti pirmuosius mokymus 2021 m. gegužės mėn. nuotoliniu būdu dėl COVID-19 suvaržymų. Tai buvo atviri seminarai, o tai reiškia, kad visi norintys galėjo užsiregistruoti ir dalyvauti. Mokymai buvo reklamuojami FIB kontaktų tinklui ir per FIB naujienlaiškį bei vyko pagal parengto kurso „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ IO3 mokymo planą. Mokymo kursai truko pusantros dienos ir buvo vykdomi per „Microsoft“ internetinę platformą „Teams“. Buvo suplanuotos trys sesijos, tačiau įvyko tik dvi: pirmoje sesijoje dalyvavo 7, o antroje - 6 dalyviai. Dalyviai buvo labai įvairios profesinės patirties, pradedant sprendimų priėmėjais, mokymų vedėjais, suinteresuotosiomis šalimis, dirbančiomis skirtingose darbo srityse. Abiejose grupėse dalyvavo tik moterys.

Mokymo koncepcija turėjo būti pritaikyta internetiniam formatui ir galiausiai susidarė iš mažiau nei buvo numatyta pratimų ir iš dviejų pagrindinių dalių per dieną. FIB stengėsi sukurti gerą teorinio indėlio, komandinio darbo „atskirtuose kambariuose“ ir individualaus darbo, kurį būtų galima atlikti neprisijungus, derinį. „Atskirtų kambarių funkcija“ programoje „Teams“ (arba „Zoom“) leidžia vedėjui atidaryti kelis „kambarius“ ir įtraukti į juos mažas žmonių grupes tam tikram laikui.

Dalyviams buvo suteikta laiko keistis mintimis ir diskutuoti bei buvo galima aptarti beveik visą pirmojo „Be Aware“ mokymo kurso turinį. Be platformos „Teams“, minčių mainams buvo naudojama internetinė lenta „mural“ ir „wonder app“. Grupės dydis abiejose internetinėse mokymo

sesijose leido tinkamai apsisiekti idėjomis ir praturtinti diskusijas šia tema. Vertinimo formos, iš pradžių parengtos tiesioginiams mokymams, dalyviams buvo išsiųstos el. paštu, tačiau tik keli dalyviai atsiuntė užpildytas vertinimo formas. Dauguma jų teigė, kad jas užpildyti nebuvo labai paprasta, o procedūra buvo gana varginanti. Įvertinimas per „Google“ formas ar panašią priemonę tikriausiai būtų buvęs tinkamesnis internetiniams mokymams.

Nuo 2021 m. birželio mėn. buvo galima siūlyti mokymus gyvai. Bendradarbiaujant su dideliu darbdaviu Tirolyje, buvo surengti du mokymai gyvai, vieni su 8 ir kiti su 11 dalyvių. Dalyvių profesinis išsilavinimas apėmė komandų vadovus ir skyrių vadovus. Šie mokymai truko vieną dieną, o dauguma dalyvių buvo vyrai.

Tiesioginių mokymų sesijose dalyviai galėjo aktyviau dalyvauti veiklų metu. Metodologiškai, pratimai buvo daugiausia perimti iš parengto mokymų dizaino. Kiekvieną seminarą sudarė 3 mažesnės teorinės informacijos sesijos ir įvairūs pratimai skirtingomis sąlygomis. Kadangi šie seminarai vyko tik bendradarbiaujant su vienu didesniu darbdaviu, tai, kas buvo išmokta, visada galėjo nedelsiant būti perduota dalyvių organizacijoms ar skyriui. Dalyviai galėjo pasidalyti savo idėjomis apie tai, kaip elgtis su seksualiniu priekabiavimu, rizikos veiksniais ir tinkamomis prevencijos strategijomis. Pasibaigus mokymams buvo išdalintos vertinimo formos, iš beveik visų dalyvių gauti atsiliepimai.

Iš viso FIB sugebėjo pasiekti 32 dalyvius ir pristatyti 48 mokymo vienetų (po 50 minučių) kursui „Be Aware IO3 Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“.

Visi „Be Aware“ IO4 mokymo kursai pavadinimu „Informuotumo organizacijose plėtra“ buvo surengti kaip tiesioginiai (gyvai) mokymai birželio 21 d. Jie vyko bendradarbiaujant su didele tarptautine ne pelno siekiančia organizacija ir kita didele organizacija Insbruke. Mokymo kursai buvo pritaikyti prie organizacijų poreikių, todėl truko vieną kartą - pusantros dienos, o visi kiti - visą dieną. Visuose seminaruose dalyviai užėmė vadovaujančias pareigas arba buvo iš darbo tarybos. Seminaruose dalyvavo abiejų lyčių atstovai.

Čia metodai taip pat buvo perimti iš „Be Aware“ parengto mokymo plano, tačiau šiek tiek pritaikyti organizacijų ir įmonių, su kuriomis bendradarbiauta, poreikiams. Seminarus vėl sudarė trys mažesnės teorinės informacijos sesijos ir daug įvairių pratimų jautrumo, organizacinės kultūros ir struktūros bei pokyčių valdymo temomis.

FIB bandė pasiūlyti atvirus nuotolinius mokymo kursus su „Be Aware“ mokymų „Informuotumo organizacijose plėtra“ dizainu. Deja, juos teko atšaukti dėl per mažo registracijų skaičiaus. Atvirose seminaruose dalyviai dažniausiai dalyvauja laisvu laiku. Net jei jie domisi šia tema, nedaugelis žmonių nori tam skirti pusantros dienos.

Iš viso FIB pasiekė 32 dalyvius ir įgyvendino 32 mokymo vienetus su turiniu iš „Be Aware“ IO4 „Informuotumo organizacijose plėtra“. Visose mokymo sesijose buvo pristatyta „Be Aware“, el. mokymosi priemonė ir dalyviai buvo pakviesti registruotis ir ją išbandyti. Daugiau informacijos apie el. mokymąsi rasite 2.3.2 skyriuje.

Bulgarija, Gender Alternative Foundation (GAF)

Dėl Bulgarijoje galiojusių COVID-19 apribojimų 2021 m. pavasarį pirmieji mokymai apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje vyko nuotoliniu būdu. IO3 mokymuose „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ iš viso sudalyvavo 30 dalyvių. Visi dalyviai galėjo prisijungti prie seminarų per internetinę platformą „Zoom“. Mokymo koncepcija turėjo būti pritaikyta internetinei aplinkai ir ją sudarė 8 mokymo vienetai (po 50 minučių).

Tarp susirinkusiųjų buvo įvairių žmonių ir įstaigų darbuotojų atstovai. Dalyvavo ir studentai, universitetų profesoriai, taip pat teisininkai, socialiniai darbuotojai ir psichologai.

Vykdam mokymus nuotoliniu būdu turinį teko pritaikyti tiek pagal susirinkusią grupę, tiek pagal nuotolinių veiklų galimybes. Dėl šios priežasties kai kuriuos fizinio judėjimo reikalaujančius pratimus išsamiai paaiškino tik vedėjai neatliekant jų pratiškai. Taip pat norint pakeisti kai kuriuos pratimus, kurių nebuvo galima atlikti nuotoliniu būdu buvo naudojamos prezentacijos. Šiuos pristatymus dalyviai įvertino labai gerai, nes tai yra gerai žinomas mokymosi nuotoliniu būdu metodas Bulgarijoje.

Mokymuose daugiausia dėmesio buvo skirta įvadui į temą, nes ši tema yra ganėtinai nauja koncepcija Bulgarijoje. Net specialistams, kurie daugelį metų dirba moterų ir žmogaus teisių srityje, sunku atpažinti seksualinį priekabiavimą, ypač darbo vietoje. Mokymai ne tik pristatė temą ir demonstravo novatorišką mokymo sistemą, kuri buvo sukurta vykdant projektą, bet ir paskatino dalyvius užsiregistruoti ir atlikti „Be Aware“ el. mokymų kursą. GAF pateikė vertinimo formas „Google“ formose. Tai yra apklausų valdymo programinė įranga, leidžianti dalyviams lengvai

užpildyti internetinę anketą. Nors buvo pabrėžta projekto vertinimo svarba, užpildytos buvo tik 7 formos.

IO4 mokymo kursas „Informuotumo organizacijose plėtra“ vyko gyvai Plovdivo jaunimo centro atviroje salėje ir pritraukė 30 dalyvių. Kai kurie iš jų dalyvavo pirmajame mokymo kurse, tačiau dauguma jų buvo nauji. Grupėje buvo jaunų darbuotojų, kurie tik pradėjo savo pirmąjį darbą. Taip pat dalyvavo didelių organizacijų, tokių kaip Bulgarijos Raudonasis kryžius, Plovdivo universitetas, atstovai, teismų sistemos atstovai, mokytojai ir studentai. Šis tiesioginis mokymas taip pat apėmė 8 mokymo vienetų.

Antrojo mokymo kurso bandomasis etapas prasidėjo vidurdienį ir truko iki vėlyvo vakaro, kai temperatūra jau buvo žemesnė ir leido vedėjams bei dalyviams dalyvauti diskusijose ir turinio vertinime. Plovdivo jaunimo centras yra „lauko“ koncertų salė, o sėdimos vietos yra amfiteatro principu išdėstytos viename lygyje. Vėlgi, dėl „COVID-19“ ribojimų ne visi pratimai, įtraukti į mokymų pavadinimu „Informuotumo organizacijose plėtra“, galėjo būti atliekami. Kaip ir mokymuose internetu, čia buvo naudojamas paskaitos metodas, siekiant pateikti turinį per pristatymus, situacijas, atvejų studijas ir diskusijas kiekvienu klausimu. Iš šių mokymų GAF surinko 9 vertinimo formas.

Lietuva, Socialinių Inovacijų fondas (SIF)

Tiesioginiai (gyvai) seminarai Lietuvoje taip pat nebuvo galimi dėl COVID-19 apribojimų, todėl Socialinių inovacijų fondas (SIF) 2021 m. birželio pradžioje surengė mokymus internetu per platformą „Zoom“. „Be Aware“ IO3 mokymai „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ sudarė 10 mokymo vienetų, o „Be Aware“ IO4 mokymai „Informuotumo organizacijose plėtra“ – 9 mokymo vienetų. Abu mokymai buvo suskirstyti į tris mokymo dienas, kurių kiekviena truko apie tris ar keturias valandas, todėl abiem mokymams iš viso buvo skirtos šešios mokymo dienos.

„Be Aware“ mokymų „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ vykdymo metu sudalyvavo 42 asmenys, dalyvavę bent vienoje sesijoje (bent vieną dieną), o visame trijų dienų kurse sudalyvavo 29 asmenys. Mokymų pabaigoje dalyviai buvo pakviesti į antrąjį mokymų kursą.

Antruose mokymuose „Informuotumo organizacijose plėtra“ sudalyvavo 22 žmonės, kurie prisijungė bent vieną užsiėmimą (bent vieną dieną) ir 17 žmonių, kurie baigė visą trijų dienų kursą.

Abiejų mokymo kursų dalyvių profesinė patirtis buvo: organizacijų vadovai ir direktoriai, vyresnieji socialiniai darbuotojai, socialiniai darbuotojai ir padėjėjai, globėjai ir slaugytojai, teisininkai, profesinių sąjungų pirmininkai ir psichologai. Dauguma dalyvių turėjo socialinio darbo arba socialinių paslaugų ir aukštojo mokslo profesinę patirtį. Užsiėmimuose daugiausia dalyvavo moterys ir iš viso dalyvavo tik 2 vyrai.

Pritaikant mokymo turinį prie internetinės aplinkos, buvo pajauti tam tikri apribojimai, nes visi pratimai originaliai buvo skirti vykdyti fizinėmis sąlygomis (gyvai). Kadangi dalyviai negalėjo aktyviai dalyvauti praktiniuose pratimuose, nes daugelis jų prisijungė iš darbo vietų, buvo nuspręsta modifikuoti mokymus ir pateikti daugiau teorinės informacijos ar praktinių patarimų bei sutrumpinti užsiėmimų trukmę. Taigi kai kurios užduotys buvo praleistos, o užsiėmimų laikas perorganizuotas. Visi pratimai turėjo būti vykdomi per trumpesnę laiką, nei buvo numatyta mokymų plane, nes pradinis užsiėmimų tvarkaraštis buvo tiesiog nerealistinis internetinėje aplinkoje.

Beveik visos temos iš abiejų „Be Aware“ mokymų buvo pateiktos bent teorine forma, o dauguma praktinių patarimų taip pat buvo įgyvendinti ar pritaikyti prie internetinės aplinkos. Grupinis darbas buvo organizuotas „Zoom“, kuriant „atskirtus kambarius“ („breakout rooms“), o interaktyvus internetinis įrankis „Jamboard“ buvo naudojamas aktyviai įtraukiant dalyvius į veiklą. Teorinė informacija buvo pateikta lengvai, suprantamai ir išsamiai paaiškinta, kai kuriuose pristatymuose buvo naudojami vaizdo įrašai (pavyzdžiui, animacinis „Be Aware“ vaizdo įrašas apie seksualinį priekabiavimą). Kiekvienas užsiregistravęs dalyvis „Be Aware“ mokymo programas (IO3 ir IO4) prieš mokymą gavo el. paštą ir galėjo susipažinti tiek su teoriniu, tiek su praktiniu programos turiniu. Mokymų metu visi dalyviai buvo supažindinti su „Be Aware“ el. mokymų priemone ir paskatinti ją išbandyti.

Abiejų mokymo kursų vertinimas buvo organizuojamas naudojant „Google“ formas. SIF surinko 28 įvertinimus pirmajam mokymui „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ ir 19 antrajam mokymui „Informuotumo organizacijose plėtra“.

Ispanija, Magenta Consultoria Projects S.L.U

Projekto partneriai iš Ispanijos „Magenta Consultoria Projects S.L.U“ pirmieji pradėjo tiesioginius mokymus, laikydamasi COVID-19 taisyklių, tokių kaip mažas grupių dydis ir saugos priemonės. Fizinės sesijos, skirtos „Be Aware“ projekto komandos sukurtų mokymų medžiagos pilotavimui, įvyko 2021 m. gegužės pradžioje.

Keturių valandų mokymo diena (4 mokymo vienetai) buvo skirta kurso „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ koncepcijos temoms, o antra diena skirta temoms, aptartoms mokymo kurse „Informuotumo organizacijose plėtra“, taip pat keturių valandų (4 mokymo vienetai) trukmės.

Pirmąją mokymo dieną dalyvavo penki žmonės, antrąją - keturi. Tai buvo darbuotojai, kurie domėjosi šia tema ir studentės, kurie norėjo padidinti savo kompetenciją seksualinio priekabiavimo srityje, nes ji yra joms svarbi tiek kaip moterims, tiek kaip būsimoms darbuotojoms. Visi, išskyrus vieną asmenį, taip pat dalyvavo antrame mokymo kurse. Abiejose grupėse dalyviai buvo tik moterys.

Kadangi šie užsiėmimai vyko gyvai, dalyviai galėjo aktyviai atlikti pratimus grupėse. Mažesnėse grupėse dalyviai aptarė skirtingas strategijas, kaip užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui organizacijose, išanalizavo įmones ir sukūrė organizacijų skundų mechanizmą.

Antroji mokymų diena buvo pagrįsta pirmosios mokymų dienos veikla. Dalyviai vėl dirbo dvejose grupėse ir sukūrė informuotumo didinimo kampaniją, kurią vėliau turėjo pristatyti visai grupei.

Gegužės viduryje trimis skirtingais vakarais buvo pasiūlytos papildomos dviejų valandų internetinės mokymo sesijos įtraukusios abiejų mokymų turinius. Iš viso šiuose mokymuose dalyvavo 6 dalyviai iš skirtingų organizacijų ir skirtingų pozicijų (personalo skyriaus darbuotojai, tarnautojas miesto rotušėje, bendras organizacijų personalas ir kt.). Internetinė dalis apėmė po tris mokymo vienetų kiekvienam „Be Aware“ mokymo kursui.

Visi dalyviai gavo nuorodą į „Zoom“ ir galėjo prisijungti prie mokymų. Trys individualios mokymų sesijos pakaitomis vyko grupiniu darbu „atskirtuose kambariuose“ ir teoriniais „PowerPoint“ pristatymais.

Magenta stengėsi į mokymus įtraukti visą turinį, nes visos sesijos papildė viena kitą ir yra svarbios plėtojant ir tobulinant dalyvių kompetencijas, tačiau visko įtraukti buvo neįmanoma pagal turimą laiką. Todėl vedėjai atrinko pratimus, kurie galėtų būti naudingiausi ir stengėsi, kad mokymai būtų kuo malonesni, kad dalyviai išklaustų juos visus.

Nuotoliniai mokymai buvo įvertinami naudojant „Google“ formas, Magenta iš visų dalyvių gavo kiekvieno mokymo vertinimo dokumentus.

Turkija, Samsun, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü

Projekto partneris iš Turkijos Samsun taip pat nusprendė pradėti mokymo kursų bandymą internetinėje aplinkoje. Naudodamiesi nuoroda į internetinę platformą „Zoom“ visi dalyviai galėjo dalyvauti mokymuose. IO3 ir IO4 „Be Aware“ mokymo kursai „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ ir „Informuotumo organizacijose plėtra“ įvyko 2021 m. birželio mėn. pradžioje per dvi dienas po 8 mokymo vienetų. Į pirmus mokymus Samsun surinko 24 dalyvius. Antrame kurse dalyvavo 20 žmonių.

Pirminis planas buvo surengti antrąjį kursą gyvai, nes tokiu būdu atrodė lengviau aktyviai įtraukti mokymų dalyvius. Tačiau daugumai dalyvių COVID-19 rizika buvo per didelė, todėl antrasis mokymo kursas taip pat vyko internetu.

Dalyviai buvo mišri grupė ir buvo informuoti apie mokymą per vietinį Samsun kontaktų tinklą. Kontaktavimas su Užimtumo agentūra, kuri turi platų kontaktų sąrašą vietos ir regionų lygmeniu, taip pat padėjo informuoti organizacijas ir institucijas apie projektą „Be Aware“ bei mokymo kursus. Būtina sąlyga dalyvauti mokymuose buvo pakankama motyvacija ir noras spręsti seksualinio priekabiavimo darbo vietoje problemą. Dalyviai buvo iš skirtingų sektorių ir sričių, dauguma jų dirbo paslaugų ir gamybos sektoriuose.

Dalyviams buvo pristatytos visos dviejų „Be Aware“ mokymo planų mokymo sesijos. Tarp pristatymų vyko apie 15 minučių trukusios „atskirtų kambarių“ („breakout rooms“) sesijos, skirtos dalyviams suteikti galimybę pasidalyti savo patirtimi ir aptarti šią temą. Po kiekvienos grupinės sesijos jie grįždavo į pagrindinę grupę ir trumpai pristatė tai, ką aptarė. Mokymo kursuose taip pat buvo naudojama „Zoom“ lentos („white board“) funkcija. Buvo naudojamas internetinis įrankis „Mentimeter“, kuris leido užduoti klausimus ir surinkti informaciją iš dalyvių. Priemonė buvo ypač efektyvi, nes ji suskirstė atsakymus į kategorijas ir parodė dažniausiai pasitaikančius dalyvių atsakymus.

Pirmasis mokymo kursas pavadinimu „Sisteminės prevencinių priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ turėjo būti sutrumpintas dėl techninių sunkumų. Apskritai buvo sudėtinga sutalpinti visą informaciją į vieną mokymo dieną pagal „Be Aware“ mokymo kursą. Tačiau dalyviai buvo informuoti apie „Be Aware“ projektą, el. mokymus ir „Be Aware“ tinklalapį bei ten pateiktą informaciją.

Kiekvienos mokymo dienos įvertinimas buvo pateiktas naudojant „Google“ formas. Nors buvo atsižvelgta į vertinimo svarbą tolesnei mokymų plėtrai, iš viso buvo užpildytos tik 24 vertinimo formos.

Trečiaja internetine sesija buvo bandyta susisiekti su dalyviais, kurie buvo suinteresuoti skleisti „Be Aware“ mokymo koncepciją savo organizacijose ar administraciniame lygmenyje. Šioje sesijoje buvo nagrinėjami klausimai, kurie nebuvo įtraukti į bendrąją vertinimo formą.

„Be Aware“ komandos pirmojo „Be Aware“ mokymo kurso **„Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“** vykdymo apžvalga.

	Projekto Partneris	Mokymai IO3 „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“	Mokymo vienetai vienam kursui	Iš viso mokymo vienetų	Dalyvių skaičius	Užpildytos įvertinimo formos
AT	Frauen im Brennpunkt	2 nuotoliniai mokymo kursai (per „Teams“) 2 tiesioginiai (gyvai) mokymo kursai	16 8	32 16	13 19	5 17
BG	Gender Alternatives Foundation	1 nuotolinis mokymo kursas (per „Zoom“)	8	8	30	7
ES	Magenta Consultoria Projects S.L.U.	1 tiesioginis (gyvai) mokymo kursas 1 nuotolinis mokymo kursas (per „Zoom“, 3 sesijos)	4 3	4 3	5 6	5 6
LT	Socialinių Inovacijų fondas	1 nuotolinis mokymo kursas (3 mokymų dienos per „Zoom“)	10	10	29 (42 ¹)	28
TR	Samsun Ail eve Sosyal Politikalar il Müdürlüğü	Nuotolinis mokymo kursas (per „Zoom“)	8	8	24	10
	IŠ VISO			81	126 ²	78

1 pav. „Be Aware“ komandos pirmojo „Be Aware“ mokymo kurso „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ vykdymo apžvalga.

¹ Asmenys, dalyvavę bent vienoje mokymų dienoje (vienoje sesijoje)

² Neįtraukiami ¹ asmenys, dalyvavę bent vienoje mokymų dienoje (vienoje sesijoje)

„Be Aware“ komandos antrojo „Be Aware“ mokymo kurso „Informuotumo organizacijose plėtra“ vykdymo apžvalga.

	Projekto partneris	Mokymai IO4 „Informuotumo organizacijose plėtra“	Mokymo vienetai vienam kursui	Iš viso mokymo vienetų	Dalyvių skaičius	Užpildytos įvertinimo formos
AT	Frauen im Brennpunkt	2 tiesioginiai (gyvai) mokymo kursai 1 tiesioginis (gyvai) mokymo kursas	8 16	16 16	18 14	18 14
BG	Gender Alternatives Foundation	1 tiesioginis (gyvai) mokymo kursas	8	8	30	9
ES	Magenta Consultoria Projects S.L.U.	1 tiesioginis (gyvai) mokymo kursas 1 nuotolinis mokymo kursas (per „Zoom“, 3 sesijos)	4 3	4 3	4 6	4 6
LT	Socialinių Inovacijų fondas	1 nuotolinis mokymo kursas (3 mokymų dienos per „Zoom“)	9	9	17 (22 ¹)	19
TR	Samsun Ail eve Sosyal Politikalar il Müdürlüğü	Nuotolinis mokymo kursas (per „Zoom“)	8	8	20	14
	IŠ VISO			64	109 ²	84

2 pav. „Be Aware“ komandos antrojo „Be Aware“ mokymo kurso „Informuotumo organizacijose plėtra“ vykdymo apžvalga.

¹ Asmenys, dalyvavę bent vienoje mokymų dienoje (vienoje sesijoje)

² Nejtraukiami ¹ asmenys, dalyvavę bent vienoje mokymų dienoje (vienoje sesijoje)

Igyta patirtis

Austrija, Frauen im Brennpunkt (FIB)

Gegužės pradžioje vykusiuose nuotoliniuose mokymuose galėjo dalyvauti visi suinteresuoti asmenys. Šiuose mokymuose dalyvavę dalyviai tai darė beveik vien laisvalaikiu, todėl taip pat buvo gana sunku rasti dalyvių šiems atviriems mokymams. Visi kiti mokymai galėtų būti organizuojami bendradarbiaujant su organizacijomis ir darbdaviais. Didesnė dalis mokymų vyko gyvai ir beveik visi dalyviai galėjo dalyvauti mokymuose darbo metu. Tai labai padidino dalyvių norą ir motyvaciją dalyvauti mokymuose.

Apskritai tiek nuotolinių, tiek gyvų mokymų dalyviams patiko kursai ir praleistas laikas, kurio metu jie turėjo galimybę dalytis idėjomis šia sudėtinga tema. Tačiau per nuotolinius užsiėmimus buvo sunkiau aktyviai įtraukti dalyvius ir iš esmės visi pratimai truko šiek tiek ilgiau. Teko įveikti keletą nedidelių techninių problemų, kurios pareikalavo iš visų kantrybės.

100 proc. visų mokymo kursų dalyvių rekomenduotų mokymus kitiems. Įvairūs mokymo metodai ir skirstymas į grupes, savirefleksija, diskusijos buvo pozityviai priimtose ir palengvino mokymus. Atvejų analizės buvo naudojamos tam, kad tema būtų lengviau apčiuopiama ir kad susidarytų aiškesnis supratimas apie seksualinį priekabiavimą. Dalyviai ypač palankiai įvertino tokių praktinių pavyzdžių naudojimą temai. Atrodė, kad svarbu į temą gilintis konstruktyviai ir pagyvinti seminarą daugybe interaktyvių metodų. Ilgi pristatymai po pietų, tokie kaip „PowerPoint“, buvo šiek tiek varginantys. Iš esmės atsiliepimai buvo labai teigiami, o darbas su grupėmis buvo labai efektyvus.

Remiantis įvertinimo formomis, beveik visi dalyviai teigė, kad medžiaga ir pratimai buvo naudingi, suprantami ir lengvai įgyvendinami. Visi dalyviai mano, kad mokymų vedėjai buvo tinkamai pasirengę įgyvendinti sėkmingus mokymus..

Paklausti, ar į medžiagą įtraukta informacija ir pratimai buvo pritaikyti jų poreikiams, dauguma dalyvių atsakė teigiamai.

Dalyviai buvo labai susidomėję ir aktyviai dalyvavo užsiėmimuose. Diskusijos ir keitimasis mintimis atrodė būtini. Dalyviams reikėjo priemonių ir veiksmų gairių, kad galėtų pakankamai gerai spręsti seksualinio priekabiavimo problemas.

Supratimas, kad nėra „recepto“ prieš seksualinį priekabiavimą ir kad reikia ilgalaikių priemonių bei strategijų, tikrai buvo svarbi mokymo dalis.

Suinteresuoti asmenys, vadovai ir atstovai suprato savo, kaip sektino pavyzdžio, vaidmenį ir atsakomybę. Dalyviai keitėsi įvairiais požiūriais šią temą. Austrijos teisinė padėtis yra labai aiški, taip pat yra keletas kontaktinių vietų nukentėjusiesiems, tačiau darbdaviams ir vadovams ne visada aišku į ką jie gali kreiptis, kad gautų tinkamą paramą. Tame reikia aiškesnės struktūros ir informacijos.

Apskritai, būtų svarbu šiai temai suteikti teigiamą tikslą - nuo minties kovoti su seksualiniu priekabiavimu pereiti prie idėjos sukurti darbo aplinką, kurioje visi jaustųsi patogiai.

Buvo paminėta, kad tema turėtų būti nuolat nagrinėjama ir vieno seminaro tikrai nepakanka. Taip pat atrodo svarbu pasiūlyti specialius seminarus skirtingiems lygmenims organizacijose ir įmonėse.

Mažai dėmesio buvo skirta temai, kaip vystyti pokalbius sudėtingose situacijose ir kaip elgtis su nukentėjusiais. Kaip vadovai gali išspręsti problemą tiek su agresoriais, tiek su nukentėjusiais?

Bulgarija, Gender Alternative Foundation (GAF)

Pirmojo internetinio mokymo kurso „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ dalyviai buvo labai patenkinti turiniu ir seksualinio priekabiavimo darbo vietoje tema. Bulgarijoje vis dar nėra šios srities teisės aktų, nėra institucijų nuostatų ir net nėra oficialių paaiškinimų, kas yra seksualinis priekabiavimas darbo vietoje. Dėl šios priežasties visame mokyme dominavo bendri klausimai apie seksualinį priekabiavimą ir jo apibrėžimą. Pavyzdžiai, kas yra ir nėra seksualinis priekabiavimas darbo vietoje, buvo nuolat pateikiami pakartotinai.

Internetinė aplinka užkirto kelią įprastoms diskusijoms ir neformaliems pokalbiams, vykstantiems per gyvo susitikimo pertraukas. Nepaisant to, dalyviai buvo labai pozityvūs ir patenkinti siūlomu turiniu ir temomis.

Antrasis „Be Aware“ mokymo kursas „Informuotumo organizacijose plėtra“ vyko gyvai Jaunimo centre. Dalyviai buvo labai sužavėti atliktu darbu. Tarp susirinkusiųjų buvo daug mokinių ir mokytojų, kurie labai domėjosi šio mokymo struktūra. Visas į šį mokymo kursą įtrauktas turinys

buvo apžvelgtas, tačiau kai kurie pratimai buvo tik pristatyti ir nebuvo fiziškai įgyvendinami dėl turimos vietos.

Dalyviai padidino savo žinias apie šią temą, o kai kuriems mokymai tiesiog atvėrė temą. Visi jie vėliau patvirtino, kad žino, kas yra priimtina, o kas ne, kai kalbame apie asmeninius santykius darbo vietoje. Į mokymus įtrauktos užduotys buvo labai gerai įvertintos. Daugelis jų dalyviams buvo naujos ir jie buvo labai nustebinti naujoviško turinio pateikimo būdo. Tai, kaip vedėjai pritaikė pratimus, kurie nebuvo fiziškai įmanomi dėl COVID-19 apribojimų, paliko stiprų įspūdį. Turinys nebuvo praleistas, bet buvo pateiktas pasakojimu ir apibūdinamas, kaip jis būtų fiziškai įvykęs, jei tai būtų buvę įmanoma. Žinoma, mokymai buvo labai intensyvūs ir naudingi dalyviams, kurie parodė didelį susidomėjimą tęsti mokymąsi naudodamiesi „Be Aware“ el. mokymų priemone.

Vienas didžiausių „Be Aware“ mokymų atradimų buvo poreikis nuolat aiškinti, kas yra seksualinis priekabiavimas darbo vietoje. Bulgarijoje šią temą apima vadinamasis humoro jausmas darbo vietoje. Bulgarijoje humoro jausmas yra net anketų, skirtų prašymams dėl darbo, dalis. Tai reiškia, kad būsimi kandidatai be išsilavinimo ir patirties, taip pat turi turėti humoro jausmą - daugelyje vietų tai yra vienas iš darbo vietos kriterijų. Ir būtent dėl šios priežasties taip sunku išskirti skirtumą tarp humoro ir seksualinio priekabiavimo. Daugeliui Bulgarijos organizacijų vadovauja vyrai, turintys seksistinį humoro jausmą. Pasakoti anekdotus apie šviesiaplaukes ar storas ir lieknas moteris yra dalis humoro, kurio tikimasi iš naujų darbuotojų. Jei nepasakojate seksistinių anekdotų ir iš jų nesijuokiate, daroma išvada, kad neturite humoro jausmo. Būtent todėl mokymų temos dalyviams buvo tokios įdomios. Dauguma jų pirmą kartą suprato, kaip veikia visiškai neteisingas asmeninių santykių darbo vietoje modelis, paremtas seksistiniu humoru.

Kai kurie mokytojai, dalyvavę mokymuose, nurodė, kad, jų nuomone, mokymų turinys buvo per platus pilotiniams mokymams. Mokymai buvo panašesni į išsamų mokymą nei įvadas į temą, kuri vėliau bus įtraukta į kursą. Jų nuomonė paremta bulgarų „pilotinio mokymo“ koncepcija, kuri labiau susijusi su trumpu kažko didesnio pristatymu.

Lietuva, Socialinių Inovacijų fondas (SIF)

Registracijos į mokymus proceso metu buvo pastebėta, kad mokymų tema žmonėms yra labai aktuali ir įdomi, nes registracija buvo labai aktyvi ir greitai susirinko daug susidomėjusių. Tačiau pusė dalyvių nepasirodė internetiniuose mokymuose, o tie, kurie dalyvavo, buvo labiau pasyvūs nei aktyvūs. Tik keli dalyviai buvo įsijungę internetines kameras, buvo gana sunku skatinti

diskusijas, dauguma jų nurodė, kad dirba ir negali kalbėti. Nepaisant to, darbas mažesnėse grupėse paskatino dalyvių aktyvų dalyvavimą. Tačiau apskritai mokymai nebuvo labai interaktyvūs, nes dauguma dalyvių negalėjo kalbėti ir naudotosi susirašinėjimo funkcija tik tada, kai buvo paprašyti. Dalyviai, atrodo, turėjo gana didelę motyvaciją mokytis šia tema, tačiau jie neplanavo aktyviai bendrauti ir įsitraukti kartu su savo patirtimi bei idėjomis, nes mokymą suprato labiau kaip teorinius seminarus ir paskaitas, kuriose galima tiesiog klausytis informacijos dirbant ir taip gilinant savo žinias. Dalyvių pasyvumas buvo pagrindinė mokymų problema ir reikalavo labai lankstaus požiūrio į diskusijas ir praktinius pratimus.

Bendri dalyvių atsiliepimai apie pirmąjį mokymą „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ buvo teigiami, dalyviams patiko pateikta medžiaga ir jie manė, kad naudinga gilinti žinias šiuo klausimu. Dauguma dalyvių įvertino mokymus kaip naudingus savo darbui ir teigė, kad mokymai pateisino jų lūkesčius. Remiantis vertinimo klausimynais, dauguma dalyvių manė, kad medžiaga ir pratimai yra naudingi ir lengvai įgyvendinami bei suprantami, tačiau gana daug dalyvių įvertino, kad pateikta medžiaga nebuvo visiškai pritaikyta jų poreikiams, tačiau nepaaiškino, kokie poreikiai buvo nepatenkinti. Taip galėjo atsitikti dėl to, kad kai kurie dalyviai pažymėjo, kad trūksta realaus gyvenimo pavyzdžių ir būdų realaus gyvenimo situacijoms spręsti, nes mokymai pateikė tik įsivaizduojamą ir gana abstrakčią atvejų analizę bei priekabiavimo situacijas. Nepaisant to, dauguma dalyvių buvo patenkinti mokymo medžiaga ir struktūra.

Teigiami atsiliepimai apėmė tai, kad medžiaga buvo aiškiai pateikta, o mokymų vedėja buvo gerai pasirengusi, tolerantiška, aiški savo paaiškinimuose ir svetinga. Darbas grupėse buvo paminėtas kaip labai naudingas ir buvo pateikta daug pavyzdžių ir situacijų, kad būtų galima geriau suprasti temą. Kai kuriems dalyviams internetinėje aplinkoje buvo sunku dalyvauti grupinėse diskusijose su daugeliu pasyvių dalyvių, o įsitraukimo trūkumas šiek tiek trukdė veiksmingiems mokymams.

Antrasis „Be Aware“ mokymo kursas „Informuotumo organizacijose plėtra“ buvo dar mažiau interaktyvus nei pirmasis kursas, nes dalyvių skaičius buvo mažesnis ir daugelis dalyvių negalėjo naudotis mikrofonu. Po pradinių bandymų integruoti praktinius pratimus buvo pastebėta, kad dauguma dalyvių negalėjo aktyviai įsitraukti ir dalyvauti diskusijose, todėl šie mokymai buvo organizuojami labiau teoriškai nei praktiškai, o naudojant prezentacijas buvo pateikta daugiau informacijos, todėl sumažėjo grupės aktyvumas.

Analizuojant vertinimo klausimynus, galima teigti, kad abiejų mokymų dalyviai mano, kad informacija yra naudinga jų darbo aplinkai ir kasdieniam gyvenimui.

Dalyviai buvo įgalioti atpažinti seksualinį priekabiavimą ir sužinojo, ką daryti ar kur pranešti apie seksualinio priekabiavimo atvejus ir kaip elgtis su tokiais incidentais. Daugelis dalyvių anksčiau nebuvo susipažinę su seksualinio priekabiavimo politika ir skundų mechanizmais, todėl jiems tai buvo nauja ir vertinga informacija. Tačiau didesnė dalis antrojo „Be Aware“ kurso dalyvių nurodė, kad įgijo tik vidutinių žinių apie organizacijos kultūrą, informuotumo didinimo strategijas ir pokyčių valdymą. Pastarosios temos buvo pateiktos teoriniu pagrindu, o ne kaip pratimai, todėl galbūt dėl to atsispindėjo silpnesnis temų įsisavinimas.

Abiejų mokymo kursų diskusijos ir klausimai parodė, kad daugeliui žmonių vis dar sunku atpažinti priekabiavimą ar suprasti, kokių veiksmų reikia imtis įvykus incidentui. Be to, praktiškai nė viena organizacija, kurioje dirba dalyviai, neturi seksualinio priekabiavimo politikos, nėra apmokyta šiuo klausimu ar neturi aiškos skundų pateikimo procedūros įmonės viduje. Nors daugelis dalyvių turėjo tam tikrų pagrindinių žinių, tai tuo pačiu parodo tokių mokymų svarbą, ypač turint omenyje, kad Lietuvoje beveik nėra mokymų apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.

SIF mano, kad šie mokymai būtų buvę daug efektyvesni, jei jie būtų pateikti gyvai. Daugelį praktinių pratimų sunku arba neįmanoma atlikti internetu. Taip pat tam, kad dalyviai galėtų aktyviai atlikti pratimus, būtinas tam tikras teorinis pagrindas. Šį teorinį pagrindą galima tinkamai perteikti per prezentacijas. Taip pat rekomenduojama į mokymus įtraukti kai kurias realaus gyvenimo seksualinio priekabiavimo situacijas ir jų analizę, pageidautina iš nacionalinio konteksto, nes dalyviai nurodė, kad būtų naudinga daugiau realaus gyvenimo pavyzdžių.

Ispanija, Magenta Consultoria Projects S.L.U

2021 m. gegužės mėn. Magenta surengtose bandomosiose fizinėse sesijose visi dalyviai aktyviai dalyvavo užsiėmimuose ir sužinojo naujų metodų bei įrankių, kuriuos gali panaudoti savo darbo vietose, kad padidintų informuotumą ir imtųsi veiksmų prieš seksualinį priekabiavimą. Maža grupė (nuo keturių iki penkių žmonių) leido efektyviai keistis idėjomis ir konstruktyviai bendradarbiauti. Mažas žmonių skaičius taip pat leido laikytis COVID-19 saugos priemonių.

Dalyvių pateiktos vertinimo formų pastabos buvo labai teigiamos ir parodė, kad jie iš esmės buvo patenkinti kursu.

Pirmojo mokymo kurso dalyviai parengė skundų veiksmų planą fiktyvioms organizacijoms. Dalyviai ypač pamėgo šį pratimą, nes ši veikla leido jiems išanalizuoti įvairių tipų organizacijas ir

sukurti tinkamo skundų veiksmų plano struktūras. Šios veiklos dėka jie galėjo atskirti įvairių tipų struktūras ir organizacijas ir rasti geriausius variantus, kaip palengvinti seksualinio priekabiavimo paveiktų asmenų skundų procesą. Antrame tiesioginiame mokymo kurse „Informuotumo organizacijose plėtra“ dalyviams labai patiko informuotumo didinimo kampanijos užduotis, kurios tikslas buvo parengti prevencijos strategijas. Parengimas buvo kūrybinis procesas su rašikliais ir popieriumi, jį lydėjo gyva diskusija.

Kalbant apie informuotumą ir jautrumą seksualiniam priekabiavimui, abiejų mokymo kursų dalyviai pripažįsta, kad dabar jie yra jautresni. Praktiniai kurso pratimai yra naudingi atpažįstant seksualinį priekabiavimą ir jo poveikį.

Į būsimus tiesioginius mokymus Magenta siūlo mokymų pradžioje įtraukti vadinamąjį „ledų pralaužimo pratimą“ („Icebreaker“), kad būtų sukurtas priklausymo grupei jausmas, skatinamas dalyvių dalyvavimas ir kuriama jų sinergija. Tai paskatintų bendradarbiavimą veikloje ir pagerintų būsimą įsitraukimą į mokymo veiklą.

Mokymai skaitmeninėje aplinkoje taip pat buvo labai geri, nepaisant to, kad kai kurie dalyviai turėjo techninių problemų. Dauguma dalyvių manė, kad užsiėmimų metu pristatyta medžiaga ir pratimai suteikė jiems tinkamas priemones ne tik sukurti strategiją kovoti prieš seksualinį priekabiavimą, bet ir pristatyti ją įmonės vadovams bei didinti jų sąmoningumą. Visi dalyviai padarė išvadą, kad mokymai padėjo jiems geriau suvokti šią problemą ir kad dabar jie turi pagrindinių žinių, kuriomis gali paremti seksualinio priekabiavimo paveiktus asmenis. Dalyviai, ypač atlikdami atvejų analizę, įgijo žinių, kaip tinkamai elgtis seksualinio priekabiavimo atveju. Visi dalyviai rekomenduoju kitiems sudalyvauti „Be Aware“ kursuose.

Didžiausias nuotolinių mokymų apribojimas buvo tas, kad buvo prarastas asmeninis kontaktas su dalyviais ir buvo sunkiau užtikrinti aktyvų dalyvavimą. Laimei, dauguma dalyvių visiškai įsitraukė į mokymo procesą ir grupė konstruktyviai dirbo kartu.

Taip pat nuotoliniuose mokymuose „ledų pralaužimo veikla“ mokymų pradžioje būtų padėjusi sustiprinti grupės įsitraukimą ir ugdyti įsipareigojimą mokymams. Į tai rekomenduojama atsižvelgti tolimesnių mokymų metu.

Turkija, Samsun, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü

Mokymo metu dauguma dalyvių parodė didelį susidomėjimą. Kai kurie dalyviai jau turėjo tam tikrą supratimą ir žinias, tačiau negalėjo motyvuotai gilintis į kai kurias dalis, ypač teorines. Norėdamas tai įveikti, vedėjas subūrė dalyvius į „atskirtus kambarius“ („breakout rooms“) arba naudojo „Mentimeter“ internetinę priemonę, kad gautų atsiliepimus apie temą ar pristatymus.

Kalbėdamas apie mokymuose naudojamą metodiką, moderatorius teigė, kad būtų buvę geriau turinį pristatyti per ilgesnį laikotarpį, nei vykdyti mokymą intensyviomis ir ilgomis mokymo dienomis. Dėl ilgo laiko praleisto prie ekrano dalyviams buvo sunku išlikti susikaupusiems ir motyvuotiems. Be to, į mokymą būtų buvę naudinga integruoti kitas internetines priemones. Samsun norėjo naudoti „Padlet“, tačiau kadangi platformoje būtina registruotis kiekvienam dalyviui, o tai užtruktų, jie nusprendė to atsisakyti. Tad tik „Mentimeter“ buvo naudojamas kaip papildomas internetinis įrankis. Būsimoje mokymo kursuose Samsun naudotų keletą skirtingų internetinių įrankių, kad užtikrintų veiksmingą mokymą viso mokymo kurso metu.

Grupės dydis buvo vertinamas teigiamai ir visiems buvo leista vienodai ir aktyviai dalyvauti. Moderatorius galėjo gerai stebėti grupę ir prireikus galėjo lengvai įsitraukti.

Abiejų mokymo kursų vertinimo formos rodo, kad daugumai dalyvių mokymai buvo naudingi jų profesiniam ir asmeniniam gyvenimui. Beveik visi dalyviai rekomenduočių mokymus kitiems ir mano, kad jų lūkesčiai buvo pateisinti. Tik kai kurie paminėjo, kad jau turi tam tikrų bendrų žinių šia tema, todėl teigė, kad kai kurie pratimai ir informacija jiems yra tik pasikartojimas.

Visi dalyviai sutiko, kad mokymai suteikė puikių ir naudingų priemonių, padedančių suvokti seksualinio priekabiavimo problemą, parengti veiksmų planus ir prevencijos strategijas bei paskatinti pokyčius. Dalyviai paminėjo, kad mokymai buvo puiki proga apžvelgti įmonių požiūrį į seksualinį priekabiavimą. Ypač aukštesnes pareigas užimančios asmenys teigė, kad mokymai paskatino juos būti gerais pavyzdžiais ir suteikė įžvalgų, kaip sukurti saugias darbo vietas ir priimančią darbo aplinką.

Remiantis dalyvių atsiliepimais, jie daug sužinojo apie temą dėl veiksmingos ir gerai suplanuotos mokymų sistemos.

Visgi antrasis mokymo kursas „Informuotumo organizacijose plėtra“ buvo vertinamas kaip įdomesnis, nes jame dalyviams buvo pateikta daugiau naujo turinio nei pirmojo kurso „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“ metu.

Į būsimus mokymus būtų svarbu įtraukti politikos formuotojus ir pateikti jiems projekto „Be Aware“ rezultatus. Šiuo atžvilgiu politikos formuotojus reikia informuoti apie seksualinio priekabiavimo prevencijos spragas ir darbdavių bei darbuotojų mokymo indėlį mažinant seksualinį priekabiavimą.

Apibendrinimas

Nepaisant daugybės pandemijos sukeltų apribojimų, visi projekto partneriai galėjo įgyvendinti „Be Aware“ mokymo kursus juos modifikuodami. Tiesioginis palyginimas yra sunkus, nes nebuvo dviejų vienodų mokymo kursų. Jie skyrėsi trukme, dažnumu, dalyvių skaičiumi ir pasirinktu ar galimu formatu – vyko internetu arba gyvai. Iš viso bent viename iš „Be Aware“ mokymų dalyvavo 237 dalyviai. Bendras visų kursų mokymo vienetų skaičius yra 145.

Visi projekto partneriai pasiūlė arba dalį arba visą mokymą internetine versija ir visi apibūdino, kaip sunku aktyviai įtraukti mokymų dalyvius tokiu būdu. Daugelis pratimų yra sunkiai įgyvendinami arba neįmanomi skaitmeninėje aplinkoje.

Skaitmeniniu formatu dauguma pratimų užtrunka ilgiau, o apsikeitimas idėjomis tarp dalyvių veikia tik vadinamuosiuose „atskirtuose“ kambariuose („breakout rooms“), priklausomai nuo grupės dydžio. Be geros techninės infrastruktūros, dalyviams taip pat reikia darbo aplinkos, kurioje jie galėtų laisvai kalbėti. Jei dalyviai dalyvauja mokymuose iš savo darbo vietos, dažnai laisvai kalbėti neįmanoma. Tačiau norint, kad mokymai būtų konstruktyvūs, būtina, kad visi dalyviai galėtų dalyvauti diskusijose ir idėjų apsikeitime.

Mokymų įgyvendinimas kartu su darbdaviais ir organizacijomis pasiteisino kaip teigiamas rezultatas. Darbdaviai turi galimybę pritaikyti mokymo turinį savo poreikiams, pasirinkdami iš universalus „Be Aware“ mokymų dizaino ir pateiktų metodų. To nauda tiek darbdaviams, tiek darbuotojams greitai išryškėjo ir buvo sutarta dėl bendradarbiavimo ir ateityje.

Jei mokymai organizuojami bendradarbiaujant su darbdaviu, kartais darbuotojai gali dalyvauti mokymuose darbo metu. Mokymų internetu atveju reikėtų išsiaiškinti, ar darbuotojai gali dalyvauti mokymuose iš namų, kad mokymo dalyviams būtų sukurta saugi erdvė.

Pratimai, įtraukti į abu mokymo kursus, prisidėjo prie atviresnės diskusijos, o tai savo ruožtu padėjo didinti supratimą ir sąmoningumą, padarant turinį labiau apčiuopiamą dalyviams. Skaitmeninio formato atveju svarbu, kad šie pratimai būtų prieinami modifikuota forma. Šios srities metodus ir priemones tikrai būtų galima išplėsti.

Nors internetinis formatas turi tam tikrų trūkumų, dažnai tai buvo išvis vienintelė galimybė atlikti mokymus. Dalyviai iš tolimų regionų taip pat galėjo dalyvauti mokymuose be jokių problemų. Vis dėlto mokymų internetu įvertinimas buvo labai teigiamas, todėl „Be Aware“ turinį taip pat galima perduoti ir tokiu formatu.

„Be Aware“ mokymo kursai originaliai buvo sukurti fiziniam formatui, taigi nenuostabu, kad įgyvendinti šiuos mokymus gyvai atrodo lengviau ir efektyviau nei internetu.

Vėlgi, mokymai, vykdomi bendradarbiaujant su darbdaviais ir didelėmis organizacijomis, turėjo tą pranašumą, kad dalyviai buvo įtraukti į mokymus per savo darbdavį. Be to, mokymai paprastai galėjo būti lankomi darbo valandomis, todėl jie tapo patrauklesni dalyviams. Gero bendradarbiavimo su įmonėmis ir organizacijomis užmezgimas paprastai užima daug laiko ir turi būti gerai suplanuotas iš anksto. Labai svarbu keistis informacija apie siūlomus mokymus ir kurti abipusį pasitikėjimą.

Seksualinio priekabiavimo teisinis pagrindas įvairiose šalyse partnerėse labai skiriasi. Taip pat yra didelių skirtumų suvokiant šią problemą. Nenuostabu, kad tokioje šalyje kaip Austrija, kuri turi gerą teisinį pagrindą, užduodami kitokie klausimai nei Bulgarijoje, kur seksualinį priekabiavimą darbo vietoje dar reikia aptarinėti iš pagrindų. Projekte „Be Aware“ sukurti mokymai siūlo išsamius metodus ir informaciją ir gali būti pritaikyti prie individualių nacionalinių aplinkybių.

Iš esmės būtų svarbu siūlyti mokymus įvairiomis formomis skirtingiems lygmenims, pradedant vadovais ir sprendimų priėmėjais, baigiant kitais darbuotojais. Taip pat buvo pripažinta, kad vienų mokymų neužtenka ir kad mokymus reikia vesti nuolatos. Kad galėtų įgyvendinti tokius mokymus, politikos formuotojai turi būti supažindinti su šia problema ir idealiu atveju dalyvauti tokiuose mokymuose patys.

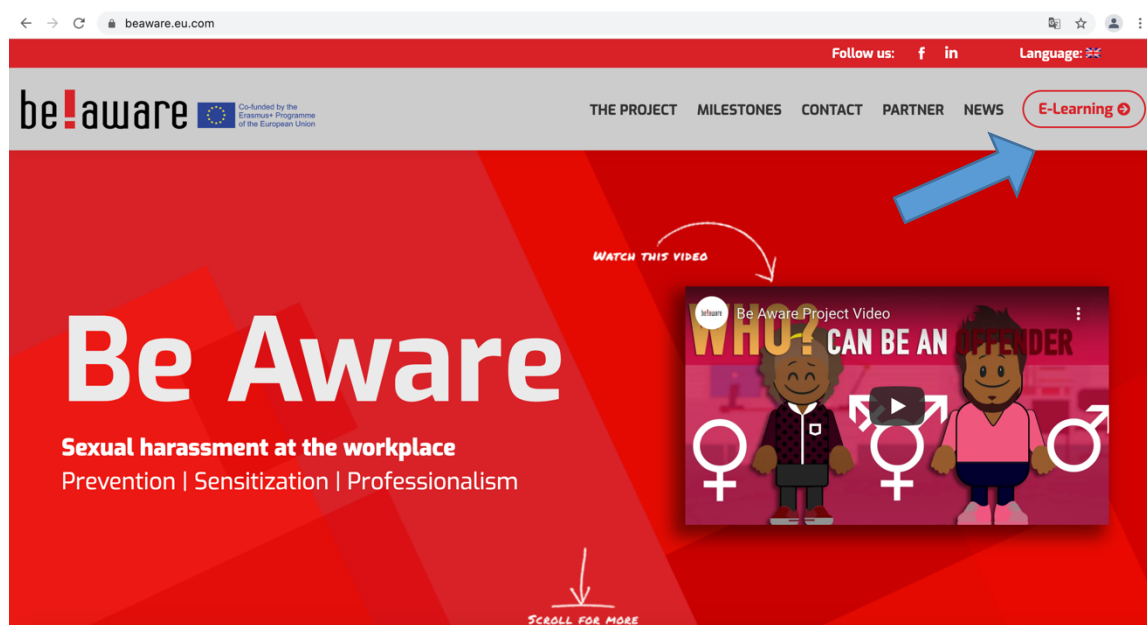
2.3.2. „Be Aware“ internetiniai mokymai

Bendra informacija

„Be Aware“ siūlo sistemingą požiūrį, suteikiant įvairias priemones ir metodus, kaip pagerinti personalo vadovų, profesinio rengimo instruktorių, mokytojų, tarpininkų ir darbuotojų atstovų profesinį tobulėjimą siekiant sumažinti seksualinį priekabiavimą. Todėl „Be Aware“ tiesioginius mokymus, kurie dėl COVID-19 apribojimų taip pat buvo rengiami skaitmeniniu būdu, papildė „Be

Aware“ el. mokymosi priemonė. Elektroninis mokymasis pasiekiamas projekto svetainėje ir prieinamas visomis 5 projekto kalbomis (bulgarų, vokiečių, lietuvių, ispanų ir turkų) bei anglų kalba. El. mokymosi turinys yra suskirstytas į 6 skirtingus modulius, kurie apima šias temas:

- Seksualinio priekabiavimo apibrėžimai ir identifikavimas
- Įstatymai dėl seksualinio priekabiavimo
- Žmonių, nukentėjusių nuo seksualinio priekabiavimo supratimas
- Skundų mechanizmai
- Seksualinio priekabiavimo prevencijos strategijos
- Parama ir tolesnė pagalba



3 pav. „Be Aware“ tinklalapis su integruota el. mokymų priemone

Kiekvienas modulis susideda iš teorinės informacijos ir testo, pratimo ar atvejo analizės.

Norėdami dalyvauti el. mokymuose, turite užsiregistruoti susikurdami vartotojo vardą ir slaptažodį. Po registracijos gausite patvirtinimo el. laišką, kuriame turėsite patvirtinti savo registraciją. Po šios registracijos visus modulius galite atlikti savo tempu ir be jokių laiko apribojimų. Užbaigus visus modulius, automatiškai sugeneruojamas sertifikatas.

- **1 Modulis: Seksualinio priekabiavimo apibrėžimai ir identifikavimas**

Šis modulis suteikia jums įvadą į el. mokymąsi ir pateikia informaciją apie seksualinio priekabiavimo apibrėžimą, kiek žmonių jį patiria ir kas gali būti paveiktas. Šis modulis pateikia testą ir dvi atvejo analizes.

- **2 Modulis: Žmonės, nukentėję nuo seksualinio priekabiavimo**

Šiame modulyje apžvelgiami tarptautiniai ir Europos teisės aktai dėl seksualinio priekabiavimo darbo vietoje. Jame taip pat informuojama apie ypač pažeidžiamus žmones ir pateikiama informacija, kaip bendrauti su seksualinio priekabiavimo paveiktais žmonėmis. Teorinė šio modulio informacija suskaidyta į du testus.

- **3: Modulis: Kaip imtis skubių ir tinkamų veiksmų skundo atveju**

Šiame modulyje besimokantysis susipažįsta su skundo dėl seksualinio priekabiavimo darbo vietoje procedūromis. Taip pat pateikiama informacija, kaip parengti veiksmų planą susidūrus su skundu. Šio modulio pratimai susideda iš praleistų žodžių įrašymo ir testo.

- **4 Modulis: Seksualinio priekabiavimo rizikos mažinimo strategijos**

Šio modulio tikslai yra įgyti žinių apie galimas seksualinio priekabiavimo darbo vietoje mažinimo strategijas ir kaip įvertinti, ar darbo vietoje jau linkstama į kultūrą, kurioje nepalaikomas seksualinis priekabiavimas.

Be to, šis modulis skirtas gilinti žinias apie seksualinio priekabiavimo paplitimą darbo vietoje ir apie įvairias šio priekabiavimo formas. Modulis apima žinių patikrinimą ir testą.

- **5 Modulis: Efektyvaus skundų nagrinėjimo proceso įtvirtinimas**

Šiame modulyje besimokantieji susipažįsta su prevencinių priemonių svarba įmonėse. Pateikiama informacija apie tai, kas už ką atsakingas organizacijose ir supratimas apie kiekvieno žmogaus vaidmenį organizacijoje. Šiame modulyje yra trys pratimai, kuriuose reikia įrašyti praleistus žodžius.

- **6 Modulis: Parama ir tolimesnė pagalba**

Šiame modulyje pateikiamos skirtingos paramos sistemos šalyse partnerėse. Modulis baigiasi testu.

Igyta patirtis

Visos bendradarbiaujančios organizacijos platino informaciją apie el. mokymus ir reklamavo ją savo vietiniuose tinkluose. El. mokymai buvo paminėti visuose „Be Aware“ mokymo kursuose. Nors el. mokymasis buvo reklamuojamas, numatyto dalyvių skaičiaus nepavyko pilnai pasiekti.

Bulgarų versijos el. mokymų kirilicos raštas kurį laiką buvo techninė problema. Dalyviai negalėjo užbaigti el. mokymų nors ir įvykdė visų modulių užduotis. Vis dėlto ši problema buvo išspręsta.

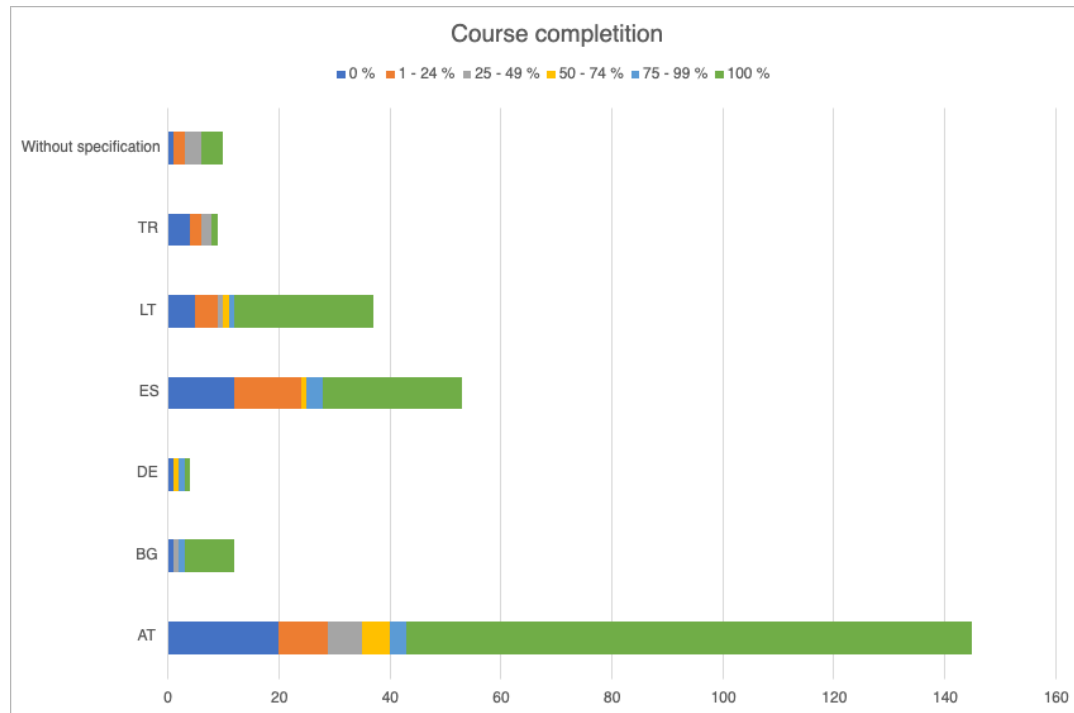
Nepaisant to, registracijos procesas, kuris buvo suvokiamas kaip sudėtingas, atrodė kaip kliūtis daugeliui dalyvių visose šalyse, bet ypač Bulgarijos dalyviams. Slaptažodžio taisyklės, kurių reikia laikytis, kuomet slaptažodį turi sudaryti bent 8 simboliai, 1 skaitmuo, 1 mažoji(-ios) raidė(-ės), 1 didžioji(-ios) raidė(-ės), 1 specialusis simbolis, pavyzdžiui, *, - arba # buvo registracijos apsunkinimas. Bulgarijos projekto partneris GAF netgi konsultavo dalyvius registracijos metu ir padėjo jiems susikurti slaptažodį.

Kai kuriais atvejais patvirtinimo el. laiškas buvo perkeltas į el. pašto paskyros šlamšto aplanką. Dalyviai dažnai nepatikrindavo šlamšto aplanko ir neužbaigdavo elektroninio mokymosi registracijos. Nustatymai, kurie turėjo padėti to išvengti buvo kelis kartus pakeisti, tačiau kai kuriais atvejais patvirtinimo el. laiškus vis tiek sustabdė šlamšto filtras.

Be šių kliūčių, tiesioginių mokymo kursų dalyviai visose šalyse nurodė, kad įvykdys el. mokymąsi, bet iš tikrųjų to neįsipareigojo ir niekada jo nepradėjo ar nužbaigė.

FIB Austrijoje išsiuntė el. mokymų informaciją su prašymu užsiregistruoti prieš tiesioginius mokymo kursus. Atrodė, kad tai veikia šiek tiek geriau. Tie, kurie jau buvo pradėję mokytis elektroniniu būdu prieš kursą, dažniausiai apie tai labai teigiamai pranešė mokymų metu.

FIB taip pat pradėjo bendradarbiauti su didele įmone dėl el. mokymų. Ši įmonė savo darbuotojams rekomendavo ir skatino atlikti el. mokymus. Sprendimus priimantiems asmenims buvo svarbu pasiūlyti savo darbuotojams paprastą mokymą apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje. Šis bendradarbiavimas taip pat atsispindi el. mokymų dalyvių skaičiuje. Žemiau esančioje diagramoje rodomas dalyvių skaičius pagal šalis ir el. mokymų pažanga procentais. Su elektroniniu mokymusi galima dirbti savo tempu, kaip minėta aukščiau.



4 pav. El. mokymų pažanga „Be Aware“ projekto šalyse / Rugpjūtis 2021

Mokymus baigusią dalyvių atsiliepimai dažniausiai buvo labai teigiami. Visi minėjo, kad buvo malonu turėti įrankį, kurį jie galėtų lengvai ir savo tempu naudoti. Atrodo, kad integruotų testų, atvejų analizės ir žodžių įrašymo pratimai paverčia šį įrankį įdomiu. El. mokymai taip pat bus pasiekiami projekto tinklalapyje pasibaigus projektui.

Apibendrinimas

Iki šiol el. mokymai buvo platinami projekto metu ir taip pat integruoti į atskirus mokymo kursus. Tačiau el. mokymų dalyvių skaičius buvo mažesnis nei tikėtasi. Atsiskleidė, kad sunku motyvuoti žmones laisvalaikio savarankiškai atlikti el. mokymus.

Nepaisant to, el. mokymų taikymas bendradarbiaujant su organizacijomis ir įmonėmis pasitvirtino kaip geras sprendimas. Po intensyvaus keitimosi informacija el. mokymai buvo integruoti į vienos Austrijos įmonės mokymo planą. Tokiu būdu darbuotojai buvo motyvuoti registruotis ir baigti el. mokymus. Organizacija pamatė mokymų naudą ir pateikė labai gerų atsiliepimų. Didelė tarptautinė nevyriausybinių organizacijų taip pat parodė susidomėjimą ir dabar naudoja el. mokymų priemonę savo darbuotojams apmokyti. Organizacijų ir įmonių dalyvavimas reikalauja

laiko ir gero pasiruošimo, kad galėtų vystyti patikimas bendradarbiavimas. Žinoma, naudinga remtis esamais tinklais.

Siekiant įveikti registracijos kliūtis, reikėtų supaprastinti registracijos procedūrą arba pasiūlyti dalyviams pagalbą ir paramą. Jei registracijos procedūra būtų supaprastinta, reikėtų atsisakyti tam tikrų saugos nustatymų, pavyzdžiui, sudėtingo slaptažodžio. Kai kurie dalyviai pranešė, kad dėl sudėtingo registracijos proceso jie prarado motyvaciją toliau įsitraukti į el. mokymus. Kaip ir Bulgarijos partnerio atveju, reikalinga tiesioginė parama, kad dalyviai galėtų iš viso užbaigti el. mokymus.

Vis dėlto galima teigti, kad visiems, baigusiems el. mokymus, buvo suteikta pridėtinė vertė. Organizacijos ir įmonės taip pat rodė susidomėjimą naudotis elektroniniu mokymusi kaip lengvai prieinama informacijos ir mokymo priemone savo darbuotojams. Iki šiol iš viso 270 žmonių užbaigė el. mokymus ir kadangi jie bus prieinami ir ateityje, tai tikrai yra tik pradžia. Tai tvarus produktas, kuris ir toliau teiks informaciją ir didins informuotumą apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje. Tai taip pat gali būti vertinama kaip labai geras tiesioginių mokymo kursų papildymas, kurie yra pagrįsti fizine vieta ir yra riboti laike. El. mokymų turinys gali būti kartojamas neribotą skaičių kartų ir gali būti užbaigtas lanksčiai. Tai naudingas produktas, kuris puikiai dera prie šiuolaikinio skaitmeninio bendravimo ir mokymo ir, kaip rodo organizacijų bei įmonių susidomėjimas, vis dar turi daug potencialo.

2.4. „Focus“ grupių metu įgyta patirtis

Bendra informacija

Seksualinis priekabiavimas yra sisteminė ir kultūrinė problema, kuri nebus veiksmingai išspręsta tik pavieniais atvejais. Kadangi darbdaviai, sprendimus priimančys asmenys ir kitos atitinkamos grupės turi pripažinti seksualinio priekabiavimo darbo vietoje priežastis ir suprasti, kad darbo vietos yra atsakingos už problemos sprendimą, vienas iš svarbių projekto aspektų buvo įtraukti juos į seksualinio priekabiavimo problematiką ir patį projektą. Siekdami nustatyti darbo vietų poreikius, susijusius su seksualiniu priekabiavimu ir formuoti politikos rekomendacijas, mes organizavome „focus“ grupes su darbdaviais, sprendimų priėmėjais darbo vietose, suinteresuotosiomis šalimis ir darbuotojais iš įvairių organizacijų bei sričių. Kiekvienoje šalyje partnerėje vyko „focus“ grupių diskusijos, kuriose buvo aptarti tikslinės grupės poreikiai ir iššūkiai kasdienėje praktikoje sprendžiant seksualinio priekabiavimo klausimą. Be to, „focus“ grupės yra labai svarbios siekiant skatinti „Be Aware“ projekto ir projekto priemonių naudojimą pasibaigus projekto įgyvendinimo laikotarpiui.

„Focus“ grupė paprastai yra kokybinis grupinio interviu metodas, kurio tikslas - tam tikros grupės žmonių diskusijos forma gauti tam tikrą informaciją (Kamberelis ir Dimitriadis 2013). Šis metodas yra naudinga priemonė, padedanti įgyti žinių apie tikslinės grupės nuostatas, patirtį, lūkesčius, iššūkius ir pan., kuri yra dažnai naudojama technika tyrimų metu. „Focus“ grupės diskusija paprastai organizuojama su nedidele žmonių grupe (dažniausiai 5-10 dalyvių), kuomet moderatorius užduoda tam tikrus klausimus ir siekia išgirsti kiekvieno dalyvio nuomonę arba paskatinti diskusiją tarp dalyvių (Kamberelis ir Dimitriadis 2013).

Projektas „Be Aware“ naudojo „focus“ grupės metodą kaip priemonę, skirtą gauti informaciją iš projekto tikslinės grupės (darbdavių, sprendimus priimančių asmenų, darbuotojų, vadovų ir kt.) apie jų patirtį ir iššūkius sprendžiant seksualinio priekabiavimo problemą savo organizacijose. Tikslas buvo suprasti tikslinės grupės poreikius ir jų pasiūlymus šia tema, kadangi tai padėjo nustatyti tam tikras spragas darbo vietose sprendžiant seksualinio priekabiavimo klausimą ir pateikti atitinkamas priemones, informaciją ir patirtį šiame patirties perdavimo vadove. „Focus“ grupės taip pat buvo naudinga priemonė šiame projekte, nes tai leido dalyviams išgirsti vienas kito patirtį ir patiems įgyti žinių arba per diskusijas pateikti bendrų pasiūlymų. „Focus“ grupių rezultatai taip pat svarbūs būsimiems projektams ar iniciatyvoms, nes jie apžvelgia tikslinės grupės poreikius, siekiant padėti organizacijoms spręsti seksualinio priekabiavimo problemą.

Projekto konsorciumas susitarė suorganizuoti po dvi „focus“ grupes po 5 dalyvius kiekvienoje šalyje, todėl iš viso buvo siekiama įtraukti 50 skirtingų dalyvių (po 10 kiekvienoje šalyje). Projekto partneriai vadovavosi šią veiklą vedančiojo partnerio parengtomis „focus“ grupių įgyvendinimo gairėmis, kuriose buvo pateikiamos rekomendacijos dėl „focus“ grupės organizavimo, taip pat iš anksto paruošti klausimai („focus“ grupių įgyvendinimo gairės pateikiamos 6 priede). Bendrosios rekomendacijos rengiant „focus“ grupės diskusiją apima:

- Parengti dalyvių sąrašą ir sutikimo formą, jei aktualu;
- Pasiruošti „focus“ grupės klausimus (atspausdinti arba atsidaryti per skaitmeninį įrenginį), pasiruošti užrašų knygelę/skaitmeninį įrenginį, kad galėtumėte užsirašinėti;
- Informuoti dalyvius apie „focus“ grupės tikslą, organizavimą, trukmę, temą ir t.t. Dalyviams reikia priminti, kad jie nepertraukinėty kitų, laisvai reikšty savo nuomonę, nesijaudintų, jei jie persigalvotų, priminkite, kad nėra klaidingų arba teisingų ir pan.;
- Idealiu atveju diskusiją turėtų moderuoti du moderatoriai (vienas, kuris užduos klausimus ir ves diskusiją; kitas, kuris užrašinėty atsakymus. Tačiau prireikus diskusiją galima įrašyti ir į skaitmeninį įrenginį su dalyvių sutikimu).

Klausimai, kuriuos partneriai naudojo įgyvendindami „Be Aware“ projekto „focus“ grupes, apėmė šias temas:

- Trumpa informacija apie dalyvių organizacijos/agentūros/verslo praktikas siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui;
- Veiksniai, lemiantys seksualinį priekabiavimą darbo vietoje;
- Rizikos veiksnių nustatymas;
- Darbuotojų skundų, susijusių su seksualiniu priekabiavimu jų įmonėje, nagrinėjimo būdai;
- Seksualinio priekabiavimo prevencijos darbo vietoje politika (ar jie tai turi, ar ne; kaip ji stebima ir įgyvendinama ir pan.);
- Didžiausios spragos teisiniu, politiniu ir organizaciniu lygmenimis, siekiant panaikinti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.

„Focus“ grupių organizavimo procesas

„Be Aware“ projekto partneriai organizavo „focus“ grupes, atsižvelgdami į savo nacionalinį kontekstą, organizacinius išteklius ir „COVID-19“ pandemijos padėtį „focus“ grupių įgyvendinimo laikotarpiu. Priklausomai nuo aplinkybių, projekto partneriai pasirinko įgyvendinti „focus“ grupes internetu arba gyvai (žr. 5 pav.).

	1 „Focus“ grupė		2 „Focus“ grupė	
	Dalyvių skaičius	Susitikimo tipas	Dalyvių skaičius	Susitikimo tipas
Ispanija	2	Internetu	4	Gyvai
Bulgarija	5	Gyvai	5	Gyvai
Austrija	4	Gyvai	6	Gyvai
Turkija	5	Gyvai	5	Gyvai
Lietuva	5	Internetu	5	Internetu
Iš viso dalyvių			46	

5 pav. „Focus“ grupių įgyvendinimas šalyse partnerėse

Kai kurie partneriai susidūrė su iššūkiais, kai dalyviai nepasirodė, nors buvo iš anksto užsiregistravę į sesiją (pavyzdžiui, Ispanijos atveju). Partneriai, organizavę „focus“ gyvai, užtikrino saugos reikalavimus (pavyzdžiui, saugų atstumą) dėl „COVID-19“ aplinkybių, kurios skyrėsi kiekvienoje šalyje. Priežastis, dėl kurios kai kurios „focus“ grupės buvo organizuotos nuotoliniu būdu, daugiausia buvo pagrįsta „COVID-19“ apribojimais tose šalyse, kuriose nebuvo leidžiama susirinkti viduje, todėl buvo nuspręsta tęsti darbą internetinėje aplinką (pavyzdžiui, Lietuvos atveju).

Dalyvių kvietimo procesas šiek tiek skyrėsi tarp partnerių, tačiau beveik visa tai buvo vykdoma nuotoliniu būdu, siunčiant el. laiškus, sukuriant registraciją internete, skelbiant informaciją socialinėse medijose arba skambinant telefonu:

- Bulgarija kvietė žmones, kurie dalyvavo jų anksčiau vykusiam „Be Aware“ sklaidos renginyje;
- Austrija kvietė dalyvius, dalyvavusius ankstesnėje „Be Aware“ „focus“ grupėje, kuri buvo organizuojama rengiant „Be Aware“ IO2 dokumentą („Be Aware“ profesinio mokymo standartai“);
- Ispanija kvietė atitinkamas suinteresuotuosius asmenis ir vietinius kontaktinius asmenis;
- Samsun susisiekė su dalyviais per vietinius kontaktus ir pranešimą, kurį Samsun įdarbinimo agentūra paskelbė vietinėms įmonėms ir organizacijoms;
- Lietuva kvietė atitinkamas suinteresuotuosius asmenis ir vietinius kontaktinius asmenis;
- Kai kurie partneriai taip pat pakvietė dalyvius iš „Be Aware“ mokymo kursų, kurie buvo įgyvendinti prieš „focus“ grupių organizavimą.

Projekto partneriai siekė pakviesti dalyvius, kurie atitiktų tikslinės grupės reikalavimus, pavyzdžiui, darbdavius, sprendimus priimančius asmenis, darbuotojus, vadovus ir kt., kurie galėtų pasidalyti

savo patirtimi ir iššūkiais, susidūrus su seksualiniu priekabiavimu savo organizacijose. Žinoma, naudingiausia įtraukti dalyvius, kurie savo organizacijoje gali imtis veiksmų, kad užkirstų kelią seksualiniam priekabiavimui, arba tuos, kurie turi tam tikros patirties ar nuomonę šia tema ir gali pasidalyti savo įžvalgomis bei pasiūlymais, tačiau kadangi seksualinis priekabiavimas darbo vietoje yra tokia nauja tema daugumoje šalių partnerių, buvo sunku surinkti dalyvių, kurie jau būtų turėję patirties šioje srityje. Visgi „focus“ grupėse pavyko surinkti skirtingus dalyvius, kurie galėjo mums pateikti skirtingą požiūrį į šią temą ir padėti gauti pakankamai informacijos.

Informacija apie dalyvius

Ispanija, Magenta Consultoria Projects S.L.U

Visos Ispanijos „focus“ grupių dalyvės buvo moterys. Tarp dalyvių buvo: socialinė darbuotoja, dirbanti oficialioje Ispanijos socialinių darbuotojų mokykloje; socialinė darbuotoja, dirbanti asociacijoje, kovojančioje su seksualiniu priekabiavimu tiek asmeniniame, tiek profesiniame gyvenime; darbuotoja asociacijoje, kuriančioje bendruomenės projektus; apgyvendinimo srities darbuotoja; ir dvi savanorės vietinėje asociacijoje. Visos dalyvės buvo daugiau ar mažiau profesiskai įsitraukę į socialinę sritį. Dauguma dalyvių neturėjo konkrečių priemonių prieš seksualinį priekabiavimą savo darbo vietose, nes dažniausiai dirbo darbo vietoje vien su moterimis, kur tokių incidentų dar nebuvo nutikę ir priemonių nebuvo prirėkę. Tačiau, kadangi visos dalyvės kažkuria prasme dalyvavo socialinėje srityje, jos jau turėjo tam tikrą supratimą apie seksualinio priekabiavimo temą.

Bulgarija, Gender Alternative Foundation (GAF)

„Focus“ grupės sudarė psichologai, socialiniai darbuotojai, vadybininkai, teisininkai ir inžinieriai. Visi dalyviai turėjo aukštąjį išsilavinimą. Dalyviai pasidalino savo ankstesne patirtimi iš darbų, kuriuose jie buvo seksualinio priekabiavimo liudininkai ar buvo kitaip paveikti. Dauguma patvirtino, kad turi daugiau nei 25 metų patirtį įvairiose įmonėse ir įstaigose ir iš tikrųjų niekada nematė oficialių taisyklių prieš seksualinį priekabiavimą.

Austrija, Frauen im Brennpunkt (FIB)

Pirmojoje „focus“ grupėje dalyvavo moterys ir vienas vyras, kurių profesinė patirtis buvo sprendimų priėmėjai, dirbantys universitete, suaugusiųjų švietime ir profesinėje sąjungoje. Antroji grupė buvo moterų grupė, turinti skirtingą profesinę patirtį, pavyzdžiui, darbuotoja suaugusiųjų švietime, Tirolio valstijos darbuotoja, darbuotoja moterų asociacijoje ir vaikų priežiūroje. Visos moterys buvo skirtingose pareigose, pavyzdžiui, sprendimų priėmėjos, darbuotojos ir suinteresuoti asmenys.

Turkija, Samsun, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü

Turkija stengėsi surinkti grupę, kurią sudarytų tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus atstovai. Dalyvius sudarė 6 darbuotojai ir 4 darbdaviai bei sprendimų priėmėjai darbo vietoje. Šeši darbuotojai buvo iš paslaugų, saugumo, tekstilės ir švietimo sektoriaus, darbdaviai – iš sveikatos, finansų, techninių konsultacijų, transporto ir švietimo sričių. Dauguma „focus“ grupių dalyvių teigė, kad turi ilgametę savo pareigų patirtį, tik 2 iš jų teigė ką tik pradėję savo karjerą.

Lietuva, Socialinių Inovacijų fondas (SIF)

Pirmą tikslinę grupę sudarė 3 moterys ir 2 vyrai - organizacijos vadovas; konsultantas/mokytojas; 3 socialiniai darbuotojai. Antrą tikslinę grupę sudarė 4 moterys ir 1 vyras - organizacijos vadovas; organizacijos vadybininkas; teisininkas; 2 socialiniai darbuotojai. Dalyviai atstovavo įvairioms organizacijoms (kelioms NVO, verslo institucijai, aukštojo mokslo įstaigai ir socialinių paslaugų organizacijai). Tačiau nedaugelis turėjo praktinės ar realios patirties seksualinio priekabiavimo tema, nes tik aukštoji mokykla turėjo pasirengusi konkrečią seksualinio priekabiavimo politiką ir veiksmų planą skundo atveju. Kitos organizacijos neturėjo patirties nagrinėjant skundus dėl seksualinio priekabiavimo, tačiau buvo paminėta, kad kai kurios organizacijos rengė tam tikrus mokymus, apimančius lyčių lygybės temas. Kai kurie socialiniai darbuotojai turėjo asmeninės seksualinio priekabiavimo patirties (jie tai patyrė patys), tačiau jų organizacijos neturėjo konkrečios politikos ar skundų pateikimo mechanizmų.

Igyta patirtis***Nacionalinių „focus“ grupių rezultatai****Ispanija, Magenta Consultoria Projects S.L.U*

Dalyviai mano, kad pagrindiniai veiksniai, lemiantys seksualinio priekabiavimo atvejus, yra darbuotojų nelygybė, galios santykiai, pasekmių nebuvimas tokiam elgesiui, aiškaus protokolo, kaip organizacijos gali užkirsti kelią tokioms situacijoms, nebuvimas, patriarchalinės struktūros ir skaidrumo bei bendravimo stoka tarp darbuotojų, o šios situacijos dažniau pasitaiko įmonėse, kuriose dirba mišrus personalas (tiek vyrai, tiek moterys), nors neatrodo, kad tai atsitinka tik tada, kai dalyvauja vyrai.

Dalyvių organizacijos neturi mechanizmo, kaip elgtis su skundu, tačiau jos tikina, kad tokiu atveju organizacija nedelsdama ir tinkamai pradėtų procesą. Kalbant apie priemones, kurių jos imtųsi seksualiniam priekabiavimui sustabdyti arba užkirsti kelią, buvo pasiūlyta, kad būtų veiksminga įdiegti priemonę, kuri leidžia organizacijoje priimti anoniminius skundus (pavyzdžiui, apmokytas

asmuo galėtų juos gauti ir tirti); skleisti žinias tarp darbuotojų, didinant informuotumą šia tema; taip pat šios rūšies priemonės galėtų būti įgyvendinamos pagal bendruosius darbo rizikos planus, nes tai puikus būdas paskatinti suvokti tokią svarbią temą.

Paklausti apie problemas, susijusias su politika, teisiniais ir organizaciniais aspektais, dalyviai mano, kad pasekmės tokiam elgesiui nepakankamos ir kad tema nėra vertinama taip rimtai, kaip turėtų būti. Tai verčia žmones neįvertinti poveikio žmogui ir apskritai personalui. Dalyviai pastebi, kad įmonės vis dar yra labai apribotos visuomenės normomis ir patriarchalinėmis struktūromis, taip palaikomi galios santykiai ir stereotipai, lemiantys tokio pobūdžio elgesį. Jie taip pat pripažįsta, kad norint išvengti tokio elgesio reikia didelių finansų, nes būtina apmokyti personalą ir įgyvendinti skirtingas priemones, o ekonominiai ištekliai ne visada yra tam prieinami. Vienas dalyvis taip pat mano, kad kartais organizacijos nenori įdėti pastangų ir išnaudoti darbo laiką savo darbuotojams apmokyti, nes mano, kad tai neproduktyvu.

Visi dalyviai sutinka, kad socialinės konstrukcijos, tokios kaip lyčių vaidmenys ir stereotipai, daro didelę įtaką šių situacijų atsiradimui. Apskritai visi „focus“ grupės dalyviai sutinka, kad lyčių aspekto įtraukimas įmonėse taikomose priemonėse yra labai svarbus siekiant tokių projektų užsibrėžto tikslo - panaikinti seksualinį priekabiavimą. Visi jie pripažįsta, kad tai, kad nėra jokių priemonių arba bent jau jie apie jas nežino, yra didžiulė problema, nes dėl to seksualinio priekabiavimo klausimas tampa mažiau matomas, nei turėtų būti, o tokie projektai kaip „Be Aware“ tikrai yra svarbūs šiuo atveju.

Bulgarija, Gender Alternative Foundation (GAF)

Kalbant apie veiksnius, sukeliančius seksualinį priekabiavimą, buvo pabrėžti skirtumai tarp lyčių, socialinės padėties, galios ir pavaldumo santykių, įsidarbinimas į naują didesnę kompaniją. Kai kurie dalyviai manė, kad vyrų ir moterų skaičius darbo vietoje yra svarbus seksualiniam priekabiavimui ar jo nebuvimui. Kiti teigė, kad moterų išvaizda, amžius, gimimo vieta ir išsilavinimas yra viena iš pagrindinių seksualinio priekabiavimo priežasčių. Rizikos veiksniai nustatomi pagal seksualinio priekabiavimo tipą. Jei priekabiavimas yra žodinis - rizikos veiksniai, atsižvelgiant į dalyvius, yra šie: socialinė padėtis, apranga, tarmė, ambicijos ar ambicijų nebuvimas.

Dalyvių įstaigose, nepaisant mūsų mokymų ir kampanijų apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje, vis dar nėra skundų dėl seksualinio priekabiavimo sistemų. Visi sutiko, kad iš tikrųjų nukentėjusieji tiesiog nutylės ir paliks darbą nesiskųsdami, nes nėra kam skųstis.

Dalyviai teigė, kad norint išspręsti problemas tikrai turėtų būti nustatytos vidaus taisyklės ir atskira skundų nagrinėjimo tvarka. Jie pasiūlė, kad procedūrose turėtų būti aukštesnio lygio specialistai (galimai tie, kurie baigė mūsų mokymo kursus „Be Aware“), kurie priimtų skundus ir atliktų profesionalius ir nešališkus tyrimus dėl priekabiavimo buvimo ar nebuvimo.

Kalbant apie dideles teisės aktų spragas, pabrėžta, kad Bulgarijos įstatymuose nėra atskiros eilutės, turinčios įtakos seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje. Ši tema paprastai aiškinama per apsaugos nuo diskriminacijos įstatymą arba baudžiamąjį kodeksą, kur aprašomi nusikaltimai, tačiau dėl šios priežasties gali būti neidentifikuojami seksualinio priekabiavimo atvejai kaip nusikalstami. Pabaigoje dalyviai prisipažino, kad mūsų projekto dėka pirmą kartą atpažino seksualinį priekabiavimą kasdieniame bendravime ir „pokštuose“, kurie yra neatsiejama darbo atmosferos Bulgarijoje dalis. Dalyviai mato didžiausias visuomenės požiūrio spragas, o šie visuomenės požiūriai vis dar turi įtakos tokioms problemoms kaip vyrų ir moterų nelygybė užimtumo ir ekonomikos srityse, taip pat trūksta politinių partijų ir parlamento noro priimti įstatymus moterų teisėms apsaugoti.

Austrija, Frauen im Brennpunkt (FIB)

Beveik visose „focus“ grupėse atstovaujamose organizacijose egzistuoja tam tikra seksualinio priekabiavimo ir diskriminacijos prevencijos politika. Dauguma didesnių organizacijų turi politiką, kuri yra paskelbta jų pagrindiniame puslapyje arba prieinama jų intranete. Tačiau šis klausimas nėra didelis prioritetas, apie tai nekalbama ir vyrauja vis dar daug neaiškumų.

Diskusija parodė, kad daugeliu atvejų paveikti žmonės nežino, kas yra seksualinis priekabiavimas, ir (arba) bijo ką nors pasakyti, bijodami pasekmių sau. „Focus“ grupės dalyviai nustatė, kad mokymosi, žinių ar pareigų disbalansas, taip pat prasta bendravimo struktūra ir kultūra yra veiksniai, galintys palaikyti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje. „Focus“ grupės dalyviai mano, kad stipri hierarchija ir patriarchalinis požiūris skatina seksualinį priekabiavimą. Stipri konkurencinga darbo kultūra ir nepalanki darbo grupių sudėtis laikomi rizikos veiksniais. Buvo padaryta išvada, kad seksualinio priekabiavimo rizikos veiksniai yra: nėra aiškaus vadovybės pareiškimo apie priekabiavimą; tylos kultūra; informacijos stoka; galios struktūros; nėra personalo įvairovės; pasekmių nebuvimas ir kt.

Kad galėtų profesionaliai išnagrinėti skundus, vadovybė turi būti aiškiai įsipareigojusi. Didelėse organizacijose dažniausiai yra aiškus oficialių skundų nagrinėjimo būdas. Tačiau kartais nukentėjusieji vengia oficialios procedūros ir norėtų greito ir subtilaus sprendimo. Dalyviai mano, kad daugelis įmonių, ypač mažesnių, neturi (oficialių) kontaktinių vietų nukentėjusiems asmenims

ir neturi strategijos, kaip spręsti skundus dėl seksualinio priekabiavimo. Apskritai būtų naudinga pasiūlyti nukreipimo paslaugas, kad darbuotojai ir darbdaviai galėtų lengvai gauti informaciją ir paramą. Anoniminė paslauga buvo vertinama kaip geras būdas palaikyti žmones, kai jie nėra tikri, ir ieško informacijos bei patarimo.

Atrodo, kad Austrijoje teisinis pagrindas užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje yra labai geras, tačiau iššūkis yra įgyvendinti geresnį šios problemos suvokimą. Ilgai praktikuojamos patriarchalinės kultūros pakeitimas užtruks šiek tiek laiko ir tam reikia tvirtų sektinų pavyzdžių. Dalyviai pabrėžė, kad tai iš tikrųjų yra visuomenės problema ir ją reikia spręsti plačiai.

Be bendrų informuotumo didinimo priemonių, svarbi parama nukentėjusiems žmonėms. Taip pat sprendimų priėmėjai, suinteresuotosios šalys ir vadovai turėtų būti apmokyti, kaip užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ir su juo kovoti. Lyčių ir įvairovės moduliai turėtų tapti neatsiejama vadybos mokymų dalimi. Siekiant padėti vadovams, atstovams, sprendimų priėmėjams ir suinteresuotosioms šalims užimti savo pareigas, reikalingos viešųjų ryšių ir patariamųjų paslaugų paslaugos.

Turkija, Samsun, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü

Ne visi dalyviai žinojo savo organizacijos požiūrį į seksualinio priekabiavimo prevenciją. Jie nurodė, kad darbo vietoje turėtų būti reguliariai rengiami mokymai, kaip užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui. Be to, daugelis dalyvių teigė, kad vaizdinės priemonės, tokios kaip skrajutės ir plakatai, gali būti naudojamos kaip informacijos teikimo šiuo klausimu priemonė.

Dalyviai pasiūlė, kad norint kovoti su seksualiniu priekabiavimu reikia aktyvaus veiksmų plano ir politikos, o žmoniškųjų išteklių departamentas ir tarpininkas, jei tokie yra, turėtų į tai rimtai žiūrėti. Kai kurie dalyviai pasiūlė, kad visos darbo vietos turėtų parengti patikimą politiką, kad būtų tinkamai reaguojama į oficialius skundus ir ši politika turėtų apimti įvairius metodus, tokius kaip reguliarūs mokymai, patirtis ir žinios iš organizacijų, kurios jau įgyvendino seksualinio priekabiavimo prevencijos priemones darbo vietoje.

Dalyviai pažymėjo, kad į politiką turėtų būti įtrauktas viešas bausmių/sankcijų aptarimas, informacijos nutekėjimo rizikos sumažinimas ir paaiškinimai dėl netinkamo elgesio bei spragų, jei tokių yra. Jie pareiškė, kad visi darbuotoja, nepaisant jų pozicijos, turėtų būti įsipareigoję siekti, kad darbo vietoje būtų išlaikyta gera ir efektyvi darbo aplinka su orumu ir pagarba kiekvienam nariui. Toks elgesys kaip, pavyzdžiui, kerštas, neturėtų būti toleruojamas ar priimamas darbo vietos politikoje ar veiksmų plane.

Lietuva, Socialinių Inovacijų fondas (SIF)

Tik „focus“ grupėse atstovaujama aukštoji mokykla turėjo seksualinio priekabiavimo politiką ir skundų sistemą (šiuo metu universitete kuriama anoniminė skundų teikimo sistema), nes dabar tai privaloma universitetams ir kitoms Lietuvos mokykloms. Kitos organizacijos nevykdė tokių aktyvių veiksmų, daugiausia dėl to, kad savo organizacijose nebuvo susidūrusios su jokiais skundais ar seksualinio priekabiavimo incidentais, tačiau stengiasi skatinti lyčių lygybę arba tiesiogiai dirba šiomis temomis, pavyzdžiui, NVO, organizuojančios mokymus lyčių lygybės klausimais.

Visi dalyviai sutarė dėl pagrindinių veiksnių, sukeliančių seksualinį priekabiavimą: organizacijos vadovo ar darbdavio neįsitraukimas šiai temai; vyrų dominuojama darbo vieta kai kuriais atvejais gali sukelti seksualinį priekabiavimą; seksualinio priekabiavimo politikos, skundų sistemų ir pažeidėjams taikomų drausminių priemonių nebuvimas; idėja ir įsitikinimas, kad seksualinis priekabiavimas yra tik pokštas ar nieko rimto; organizacinės kultūros klimatas, kuriame egzistuoja patriarchytas ir yra priimtina pasijuokti iš moterų arba lyčių lygybė vertinama kaip nesvarbi; apskritai vietos, kuriose dirba žemesnio išsilavinimo žmonės, gali sukelti seksualinį priekabiavimą, pavyzdžiui, gamyklos, autoservisai ir kt.; hierarchija ir kai kurių darbuotojų paklusnumas valdžiai taip pat gali sukelti seksualinį priekabiavimą, nes valdančiajam lengviau pradėti seksualiai priekabauti prie žemesnio statuso darbuotojų. Dalyviai minėjo, kad, nustatydami rizikos veiksnius, sutelkia dėmesį į lyčių klausimus ir galvoja, ar organizacijoje daugiausia dirba vyrai, ar šiuo aspektu yra įvairovė. Be to, jie galvoja apie hierarchijos aspektą, nes paprastai aukštesnes pareigas užimantis asmuo priekabiauja prie žemesnių pareigų asmenų.

Dalyviai paminėjo, kad nors teisinė sistema teoriškai apibrėžia seksualinį priekabiavimą ir jo prevencijos svarbą, praktikoje tai vis dar nepakankamai įgyvendinama. Ne visos organizacijos privalo laikytis seksualinio priekabiavimo ar skundų nagrinėjimo politikos, o teisinė sistema vis dar kartais netiki nukentėjusiu asmeniu ir nesiekia tinkamo teisingumo. Ši politika yra labiau rekomenduotina ir neprivaloma, todėl dalyviai mano, kad teisinė sistema galėtų į viską žiūrėti rimčiau. Taip pat svarbu, kad organizacijos suprastų šio klausimo svarbą ir kad, siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ar jį sustabdyti, reikia imtis aktyvių veiksmų, o dabar dauguma organizacijų nelabai žino apie šią politiką arba neskiria daug dėmesio šiai temai.

„Focus“ grupių palyginimas

Apibendrinant galima pasakyti, kad skirtingose šalyse įgyvendintos „focus“ grupės atskleidė unikalią informaciją, tačiau tuo pat metu dauguma išvadų neprieštaravo viena kitai ir gali būti apibendrintos.

Daugelis įvardintų veiksnių, kurie sukelia seksualinį priekabiavimą ir rizikos veiksniai buvo panašūs tarp „focus“ grupių, įskaitant:

- Nelygybė tarp personalo ir galios bei pavaldumo santykių;
- Pasekmių priekabiautojui nebuvimas;
- Trūksta aiškaus protokolo, kaip organizacijos gali užkirsti kelią šioms situacijoms;
- Patriarchalinės struktūros ir nuostatos;
- Skaidrumo ir bendravimo tarp darbuotojų ir darbdavio trūkumas;
- Stipri konkurencinga darbo kultūra;
- Nėra aiškaus vadovybės pareiškimo apie šią problemą;
- Tylos kultūra;
- Informacijos stoka;
- Organizacijos vadovo ar darbdavio nejautrumas šiai temai;
- Seksualinio priekabiavimo politikos ir skundų sistemų nebuvimas;
- Idėja ir įsitikinimas, kad seksualinis priekabiavimas yra tik pokštas ar nieko rimto;
- Kita.

„Focus“ grupės atskleidė, kad daugiau dalyvių ir jų atstovaujamų organizacijų neturi seksualinio priekabiavimo politikos ir aiškių skundų pateikimo mechanizmų, nes tik kelios organizacijos įgyvendina šias priemones (nors Austrijos atveju dauguma jų vykdė tam tikrą politiką dėl seksualinio priekabiavimo). Kai kurie dalyviai minėjo, kad jų organizacijos šių priemonių neįgyvendino, nes jos arba dirba moterų įmonėje, ir ši problema dar neatrodė aktuali, arba jų įmonė dar nėra susidūrusi su jokiais seksualinio priekabiavimo incidentais ir skundais. Tačiau kiekvienas dalyvis sutinka su prevencinių priemonių svarba ir kad problemai vis dar nepakankamai dėmesio skiriama jų šalyse. Dalyviai pateikė įvairių pasiūlymų, kaip efektyviau kovoti su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje ir į ką svarbu atsižvelgti:

- Darbuotojai, sprendimų priėmėjai, suinteresuotosios šalys ir vadovai turėtų būti apmokyti, kaip užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ir su juo kovoti. Lyčių ir įvairovės moduliai turėtų tapti neatsiejama vadybos mokymo dalimi;

- Turėtų būti nustatytos vidaus taisyklės ir skundų pateikimo tvarka seksualinio priekabiavimo atveju. Procedūrose turėtų dalyvauti aukštesnio lygio specialistai (galimai tie, kurie baigė mūsų mokymo kursus „Be Aware“), kurie priimtų skundus ir atliktų profesionalius ir nešališkus tyrimus dėl priekabiavimo buvimo ar nebuvimo;
- Anoniminė pranešimo sistema organizacijoje laikoma gera priemone kovojant su seksualiniu priekabiavimu;
- Svarbu nepamiršti, kad kartais organizacijos neturi ekonominių išteklių, kad galėtų įgyvendinti prevencines priemones, organizuoti mokymus ar informavimo kampanijas, ir tai trukdo įmonėms dirbti šia tema;
- Būtų naudinga pasiūlyti nukreipimo į kitas atitinkamas organizacijas paslaugas, kad darbuotojai ir darbdaviai galėtų lengvai gauti informaciją ir paramą. Siekiant padėti vadovams, atstovams, sprendimų priėmėjams ir suinteresuotosioms šalims užimti savo pareigas, reikėtų viešųjų ryšių ir patariamųjų paslaugų;
- Taip pat turėtų būti suteikiama parama paveiktiems žmonės ir teikiama psichologinė/emocinė pagalba;
- Kai kurie dalyviai pasiūlė, kad visos darbo vietos turėtų parengti patikimą politiką, kad būtų tinkamai reaguojama į oficialius skundus ir ši politika turėtų apimti įvairius metodus, tokius kaip reguliarūs mokymai, patirtis ir žinios iš organizacijų, kurios jau įgyvendino seksualinio priekabiavimo prevencijos priemones darbo vietoje ir kt.

Taip pat atsiskleidė pasikartojanti skirtingų „focus“ grupių įžvalga apie visuomenės požiūrį, galios struktūras ir lyčių problemas, turinčias įtakos seksualinio priekabiavimo paplitimui. Apskritai buvo sutarta, kad patriarchalinės struktūros, lyčių nelygybė ar stereotipai vis dar vyrauja daugelyje šalių ir kai kuriose įmonėse, todėl labai sunku įgyvendinti greitus ir akivaizdžius pokyčius, nes kultūriniai ir visuomeniniai aspektai keičiasi labai lėtai. Ši problema turi būti sprendžiama plačiai ir nuolatos, kad būtų padaryti reikšmingi ir būtini pakeitimai.

Apibendrinimas

Projekto „Be Aware“ partnerystė iš „focus“ grupių dalyvių gavo daug vertingos informacijos, kurie maloniai pasidalino savo patirtimi, įžvalgomis ir pasiūlymais seksualinio priekabiavimo darbo vietoje tema. Skirtingų „focus“ grupių rezultatai labai nesiskyrė, todėl šioje temoje galime pamatyti kai kurias dažniausiai vyraujančias problemas ir galimas rekomendacijas, kaip jas spręsti. Projekto partneriai sutinka, kad įgyvendindami „focus“ grupes gavome visą reikiamą informaciją, o pats „focus“ grupių metodas mums suteikė naudingų įžvalgų ir idėjų iš dalyvių. Grupės sąlygos

leido dalyviams dalytis savo patirtimi ir ne tik suteikti informacijos, bet ir įgyti naujos informacijos patiemis. Žinoma, kiti metodai, pavyzdžiui, interviu ar apklausos, taip pat gali būti naudingi ir pakankami, tačiau šiuo atveju „focus“ grupės leidžia vienu metu surinkti kelis dalyvius ir pokalbio metu užduoti tolesnius klausimus, paklausti paaiškinimų ir jei reikia, įsigilinti į tam tikras temas labiau, o tai iš esmės sunkiau įgyvendinti atliekant apklausą raštu.

3. GEROSIOS PRAKTIKOS

Nepaisant visų iššūkių, kilusių įgyvendinant „Be Aware“ projektą, visa patirtis privedė mus prie sėkmingų pasiekimų.

Tam tikros praktikos neabejotinai buvo naudingos siekiant projekto tikslų ir įveikiant ar užkertant kelią kliūtims, todėl kai kurias iš jų surinkome norėdami pasidalyti savo patirtimi ir veiksmais, kurie buvo naudingi projekto įgyvendinimo kelyje ir gali būti naudingi skaitytojui jo paties profesiniame gyvenime.

Kai kurie partneriai pradėjo susitikimus ir projekto tikslinės grupės įtraukimą dar gerokai prieš mokymo kursų vykdymą ar „focus“ grupių įgyvendinimo procesą (pavyzdžiui, Austrijos atveju tai prasidėjo dar likus metams iki pastarųjų veiklų įgyvendinimo proceso, kad dalyviai būtų įtraukti iš anksto ir jų būtų surinkta pakankamai įgyvendinant mokymus/„focus“ grupes):

- Buvo organizuojami susitikimai su atitinkamomis organizacijomis ar jų atstovais (generaliniu direktoriumi, personalo vadovais, sprendimų priėmėjais), siekiant įtraukti organizacijas, su kuriomis projekto partneriai norėjo bendradarbiauti, ir paaiškinti joms visą projektą, jo tikslus bei siekiamus rezultatus. Šis paaiškinimas taip pat apėmė „Be Aware“ mokymo kursą su dviem galimomis galimybėmis jį įgyvendinti (internetu ir gyvai), pateikiant informaciją apie lūkesčius ir rezultatus, kuriuos dalyviai pasiektų sudalyvavę. Tokiu būdu buvo galima iš anksto aptarti mokymus ir apžvelgti problemas, klausimus, poreikius, struktūrą, trukmę, vietą, temas, kurios yra svarbiausios tam tikroms organizacijoms ir pan., kas leido pritaikyti mokymus konkrečioms organizacijoms. Šio parengiamojo darbo metu įmonės suprato, kad yra naudinga organizuoti tokius mokymus savo darbuotojams ir sukūrė reikiamą sistemą, kuri būtų tinkama dalyviams dalyvauti mokymuose.
- Tai sukūrė organizacijų pasitikėjimo jausmą ir padėjo suprasti tikrąją projekto partnerių siūlomų mokymų vertę. Tai taip pat paskatino įtraukti daugiau darbuotojų, nes paskirtas asmuo (kartais bendrovės generalinis direktorius, kartais vyriausiasis personalo vadovas) pasidalino informacija su likusiais darbuotojais.
- Tokiu būdu taip pat buvo dalijamasi informacija apie el. mokymų platformą, kuri gali būti naudinga tiems, kurie negali dalyvauti užsiėmimuose.

Kita projekto veikloms palanki patirtis buvo metodika, kuria buvo siekiama padidinti „Be Aware“ mokymų dalyvių įsitraukimą, aktyvumą ir pasitenkinimą mokymų metu, nes kai kurie mokymai

vyko internetu, o kiti buvo intensyvi dėl laiko stokos, todėl buvo sunku išlaikyti dalyvių susidomėjimą ir aktyvumą. Tad:

- Kiekvienas mokymo kursas buvo parengtas atsižvelgiant į atitinkamuose „Be Aware“ intelektiniuose produktuose pateiktą turinį ir uždavinius, nes be aiškių mokymosi tikslų ir sutelkto mokymo mokiniai greitai prarastų susidomėjimą.
- Siekdami pagerinti įsitraukimą, produktyvumą ir efektyvumą, projekto partneriai naudojo internetinį įrankį „Mentimeter“, kuris leidžia generuoti klausimus, apklausas, viktorinas, skaidres, vaizdus, „gif“ vaizdus ir dar daugiau, kad būtų sukurtos linksmos ir įtraukiančios prezentacijos.
- Be to, tie, kurie įgyvendino „Be Aware“ mokymus internetu, naudojo „atskirtus kambarius“ („breakout rooms“) „Zoom“ platformoje, kad atskirtų dalyvius į grupes, kad šie galėtų diskutuoti, dalintis patirtimi ir aptarti klausimus, kuriuos nurodė vedėjas.

Be to, „Be Aware“ mokymai suteikė galimybę apmokyti žmogiškųjų išteklių specialistus, sprendimus priimančius asmenis, darbdavius ar darbuotojus, kurie galėtų būti priekabiavimo prevencijos konsultantai ir kurie galėtų būti atsakingi už visų priemonių, tokių kaip reguliarūs mokymai apie seksualinio priekabiavimo prevenciją arba reagavimą/skundų dėl priekabiavimo darbo vietoje tyrimą, ėmimąsi. „Be Aware“ projekto partneriai, kaip organizacijos, taip pat dabar turės mokymų apie seksualinį priekabiavimą pasiūlymą, kurį suinteresuotos įmonės gali įsigyti ir įgyvendinti savo darbo vietoje. Pabrėžiama, kad kiekviena organizacija turi skirtingą organizacinę pagrindą, pavyzdžiui, organizacijos/įmonės sritį, instituciją, organizacijos dydį ir pan., todėl kiekviena organizacija gali šiek tiek modifikuoti „Be Aware“ mokymo metodiką, jei nori įtraukti „Be Aware“ mokymo koncepciją kaip praktinį metodą, kad mokymas visiškai atitiktų kiekvienos organizacijos poreikius.

4. REKOMENDACIJOS

Be abejo, „Be Aware“ projekto veikla, įgyvendinta per trejus metus, natūraliai atnešė daug įžvalgų ir patirties projekto partnerystėje ir už jos ribų. Intelektinių produktų sukūrimas, „focus“ grupių ir mokymų įgyvendinimas, sklaidos veikla ir kitos veiklos suformavo tam tikrą idėjų spektrą, kurios yra svarbios kovojant su seksualiniu priekabiavimu darbo vietose arba užkertant tam kelią. Kadangi ši tema daugelyje šalių yra gana nauja, sudarėme per savo praktiką ir įvairias projekto veiklas išryškėjusias rekomendacijas, kaip kovoti su seksualiniu priekabiavimu, didinti informuotumą ir toliau diegti „Be Aware“ projekto metodiką.

Rekomendacijos, kaip įgyvendinti „Be Aware“ mokymus

Įgyvendindami „Be Aware“ mokymus kiekvienas projekto partneris įgijo patirties ir pateikė atsiliepimų bei pasiūlymų, kaip šiuos mokymus sėkmingai įgyvendinti ateityje:

- Nors mokymus galima įgyvendinti ir internetu, ir gyvai, patariama rinktis gyvų mokymų variantą, nes tai leidžia efektyviau diskutuoti, įtraukti dalyvius ir pratimų nereikia keisti tiek, kiek reikia, kad atitiktų internetinę aplinką. Tačiau mokymai internetu yra geras pasirinkimas esant COVID-19 apribojimams ir tokiu būdu galima pasiekti žmones, kurie galbūt negalės atvykti į mokymo vietą fiziškai. Jei mokymai vykdomi internetu, siūloma naudoti daugiau skaitmeninių priemonių, kad padidėtų mokymų interaktyvumas, pavyzdžiui, „Jamboard“, „Mentimeter“ ir kt.
- Naudingiau būtų vykdyti mokymus per ilgesnį laikotarpį nei intensyviomis ir ilgomis mokymo dienomis, kai jie įgyvendinami internetu.
- Mažesnės dalyvių grupės (5-10 žmonių) leido geriau keistis mintimis ir konstruktyviai bendradarbiauti.
- Mokymų pradžioje siūloma įtraukti vadinamąjį „ledų pralaužimo pratimą“, kad būtų sukurtas priklausymo grupei jausmas, skatinamas dalyvių dalyvavimas ir kuriama jų sinergija. Tai paskatintų bendradarbiavimą veikloje ir pagerintų būsimą įsitraukimą į mokymo veiklą.
- Tam, kad dalyviai galėtų aktyviai atlikti pratimus, būtinas tam tikras teorinis pagrindas. Šį teorinį pagrindą galima perteikti pristatymų metu ir visa tai galima rasti „Be Aware“ intelektiniuose produktuose (IO3 ir IO4).
- Turinio atžvilgiu svarbu temai suteikti pozityvų tikslą - nuo minties kovoti su seksualiniu priekabiavimu pereiti prie idėjos sukurti darbo aplinką, kurioje visi jaustųsi patogiai. Taip

pat rekomenduojama į mokymus įtraukti realaus gyvenimo seksualinio priekabiavimo situacijas ir jų analizę, pageidautina iš nacionalinio konteksto, nes dalyviai nurodė, kad būtų naudinga daugiau realaus gyvenimo pavyzdžių.

- Mokymų vedimas bendradarbiaujant su darbdaviais ir organizacijomis pasirodė esąs labai naudingas. Darbdaviai turi galimybę pritaikyti mokymo turinį savo poreikiams, pasirinkdami iš universalus „Be Aware“ mokymų dizaino ir pateiktų metodų. Jei mokymai organizuojami bendradarbiaujant su darbdaviu, kartais darbuotojai gali dalyvauti mokymuose darbo metu. Mokymų internetu atveju reikėtų išsiaiškinti, ar darbuotojai gali dalyvauti mokymuose iš namų, kad mokymo dalyviams būtų sukurta saugi erdvė.
- Iš esmės svarbu siūlyti mokymus įvairiomis formomis skirtingiems lygmenims, pradedant vadovais ir sprendimų priėmėjais, baigiant kitais darbuotojais. Taip pat buvo pripažinta, kad vienų mokymų neužtenka ir kad reikia juos reikia vykdyti nuolatos. Kad galėtų rengti tokius mokymus, politikos formuotojai turi būti supažindinti su šia problema ir idealiu atveju dalyvauti tokiam mokyme patys. Šiuo atžvilgiu politikos formuotojai turi būti informuoti apie seksualinio priekabiavimo prevencijos spragas ir darbdavių bei darbuotojų mokymo indėlį mažinant seksualinį priekabiavimą.

Bendros rekomendacijos, kaip užkirsti kelią ar kovoti su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje

1. Sukurkite aplinką, skatinančią įvairų, įtraukiantį ir pagarbų elgesį

- Darbovietė turėtų imtis pastebimų veiksmų, siekdama didesnės lyčių ir rasės lygybės ir taip pagerinti lyčių lygybę visais lygmenimis.
- Sprendimų priėmėjai darbo vietoje turėtų imtis veiksmų, kad skatintų glaudesnę bendradarbiavimą, pagarbų darbo elgesį ir profesionalumą darbo vietoje bei turėtų įvertinti personalą pagal šiuos kriterijus, susijusius su įdarbinimu ir paaukštinimu.
- Darbo vietoje kovos su priekabiavimu pastangos turėtų būti derinamos su skatinimo programomis, informuotumo didinimo kampanijomis, mokymais ir pan. Svarbu, kad visada turėtų būti atsižvelgti į kai kuriuos kultūrinius apribojimus, dėl kurių kitas asmuo gali jaustis nepatogiai. Taigi kuriant prevencijos priemones pagrindinis dėmesys turėtų būti skiriamas kultūriniam aspektui, kad priemonės būtų tarpkultūrinės visiems darbuotojams, kurie gali naudotis tokiais mechanizmais.

- Seksualinio priekabiavimo politika ar kitas dokumentas darbo vietoje turi apibrėžti, koks elgesys laikomas seksualiniu priekabiavimu ir aiškiai atskirti tinkamą ir nepageidaujamą elgesį. Kiekvienas esamas ir naujas darbuotojas turi būti supažindintas su šiomis taisyklėmis.

2. Didinkite informuotumą darbo vietoje

- Darbuotojai ir darbdaviai turėtų būti reguliariai ir nuolat mokomi seksualinio priekabiavimo ir lyčių lygybės tema.
- Darbovietėms patariama laikytis „Be Aware“ mokymo programų ir integruoti jas į savo organizacijos vidinę veiklą. Mokymasis turėtų būti laikomas priemone, suteikiančia įgūdžių, reikalingų visiems darbuotojams darbo vietoje, kiekvienas asmuo turėtų žinoti, kad jis atlieka svarbų vaidmenį kuriant teigiamą organizacinę aplinką, orientuotą į saugumą ir pagarbą.
- Sprendimų priėmėjai turėtų išlaikyti mokymo metodus, kurie ugdytų dalyvių įgūdžius įsiterpti, kai įvyksta netinkamas elgesys, kuris gali būti laikomas seksualiniu priekabiavimu.
- Žinoti organizacijų struktūrą ir jų veikimo principus yra labai svarbu, norint iš pradžių nustatyti problemas, o tada taikyti priemones ir sprendimus, kurie puikiai tinka įmonės struktūrai. Taigi, sužinojus apie organizacijos, kurioje bus vykdomas mokymas, struktūrą ir kultūrą, mokymų vedėjai galės rasti tinkamus problemų, su kuriomis organizacija gali susidurti, sprendimus.
- Po mokymo proceso turėtų būti reguliariai stebima ar bendravimo elgsenos lūkesčiai išsipildo ir nustatyti mechanizmus, kurie turi būti naudojami, kai šie lūkesčiai nepasiteisina.

3. Siekite stiprios ir įvairios lyderystės darbo vietoje

- Sprendimų priėmėjai darbo vietoje turi suprasti seksualinio priekabiavimo svarbą ir rimtumą, kad galėtų aktyviai užkirsti jam kelią arba su juo kovoti.
- Jie turėtų aiškiai nustatyti, kad seksualinio priekabiavimo mažinimas ir prevencija bus vienas iš svarbiausių jų prioritetų, ir jie turėtų įtraukti darbuotojus (ir prireikus vietos bendruomenę) į jų pastangas.
- Sprendimų priėmėjai turėtų paskirti lyderius, kurie galėtų būti sektinu pavyzdžiu kiekviename lygmenyje, ugdydami lyderystės, konfliktų sprendimo, tarpininkavimo ir

derybų įgūdžius, ir turėtų užtikrinti aiškų seksualinio priekabiavimo problemų sprendimo ir tvarkos supratimą.

- Jei darbo vietoje organizuojami bet kokie lyderystės mokymai, kuriais siekiama didinti lyderių įgūdžius ir kompetencijas, tai turėtų apimti turinį ir apie tai, kaip atpažinti ir spręsti seksualinio priekabiavimo problemas, ir kaip imtis aiškių veiksmų, siekiant sukurti organizacinę kultūrą ir klimata, siekiant sumažinti ir užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui. Lyčių ir įvairovės moduliai turėtų tapti neatsiejama vadybos mokymo dalimi.

4. Padidinkite seksualinio priekabiavimo atvejų sprendimo organizacijoje skaidrumą ir atskaitomybę

- Sprendimų priėmėjai turi užtikrinti aiškia, prieinamą ir nuoseklią seksualinio priekabiavimo politiką ir elgesio standartus.
- Jie turėtų apimti įvairias aiškiai nurodytas, tinkamas drausmines pasekmes priekabiautojui, kuris pažeis seksualinio priekabiavimo politiką.
- Drausminės priemonės, kurių imamasi, turėtų atitikti priekabiavimo sunkumą ir dažnumą.
- Drausminiai veiksmai neturėtų būti laikomi nauda darbo vietai, pavyzdžiui, darbo krūvio sumažinimas ar atsakomybės praleidimas.
- Sprendimai dėl drausminių veiksmų turėtų būti priimami sąžiningai ir laiku po tyrimo proceso, kuris bus sąžiningas visoms pusėms.
- Sprendimų priėmėjai darbo vietoje turėtų būti kuo skaidresni, kaip jie elgiasi su pranešimais apie seksualinį priekabiavimą. Tam būtina užtikrinti konfidencialumo ir skaidrumo klausimų pusiausvyrą.
- Metinės ataskaitos gali suteikti daug informacijos savo skaitytojams, kurie galės įvertinti bendrus bendrovės veiklos rezultatus praėjusiais metais. Svarbu pažymėti, kad daugelis metinių ataskaitų nėra tradicinės ataskaitos su dideliu teksto kiekiu; daugelis įmonių dažnai įtraukia daug grafikos ir vaizdų, todėl gaunamas vizualiai patrauklus dokumentas¹. Be to, metinėse ataskaitose minima informacija kartu su bendrais drausminių veiksmų aprašymais turėtų būti paskelbta darbovietai apie:
 - kiek ir kokio tipo politikos pažeidimų buvo pranešta

¹ <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/finance/annual-report/>

- kiek skundų šiuo metu tiriama ir
- kiek situacijų asmuo buvo pripažintas kaltu.
- Bent jau tyrimo rezultatais ar veiksmais, kurių imamasi, reikėtų pasidalyti su nukentėjusiu asmeniu ir (arba) asmeniu, kuris pranešė apie atvejį.

5. Teikite paramą seksualinio priekabiavimo paveiktiems žmonėms

- Darbo vietoje turėtų būti pasakyta, kad pranešti apie seksualinį priekabiavimą yra garbingas ir drąsus veiksmas. Nepriklausomai nuo to, ar asmuo pateikia oficialų skundą, darbovietės turėtų numatyti priegios prie pagalbos priemones, atsižvelgiant į konkretų atvejį (socialinės paslaugos, sveikatos priežiūra, teisinė pagalba ir kt.).
- Jie turėtų pateikti alternatyvias priemones, skirtas įrašyti informaciją apie patirtį ir pranešti apie patirtį, jei asmeniui nepatogu pateikti oficialų skundą. Labai rekomenduojama sukurti anoniminę skundų sistemą ir įvairinti skundus nagrinėjančią komandą, jei priekabiautojas būtų vienas iš asmenų, kurie tiria bylas.
- Procedūrose turi dalyvauti aukščiausio lygio specialistai (galimai tie, kurie baigė mūsų mokymo kursą „Be Aware“), kurie priimtų skundus ir atliktų profesionalius ir nešališkus tyrimus dėl priekabiavimo buvimo ar nebuvimo.

6. Stebėkite pažangą

- Darbovietės turėtų įvertinti darbuotojų pastangas sukurti įvairesnę, labiau įtraukiančią ir pagarbesnę aplinką bei sukurti veiksmingą politiką, procedūras ir mokymo programas. Jie neturėtų pasikliauti tik oficialiais paveiktų žmonių skundais, kad suprastų seksualinį priekabiavimą darbo vietoje, nes organizacinė kultūra, įmonių klimato klausimynai ir kiti pastebėjimai yra tokie pat svarbūs.
- Kai organizacijos tiria seksualinį priekabiavimą, jos turi vadovautis galiojančia metodika, nustatyta seksualinio priekabiavimo tyrimuose ir konsultuotis su šių temų ekspertais. Atliekant apklausas, kuriose bandoma nustatyti priekabiavimo paplitimą ir tipus, kuriuos patiria asmenys, turėtų būti laikomasi šios praktikos: užtikrinti konfidencialumą, naudoti patvirtintas priemones, pavyzdžiui, seksualinio priekabiavimo klausimyną (galima rasti šabloną tinkantį skirtingiems priekabiavimo atvejams)².

² <https://www.usdaw.org.uk/Help-Advice/Equalities/Sexual-Harassment-Survey>

- Organizacijos klimato tyrimų rezultatai turėtų būti skelbiami viešai, kad būtų skatinamas skaidrumas ir atskaitomybė bei kad visi darbo vietos darbuotojai pamatytų, kad į šį klausimą žiūrima rimtai. Viena iš galimybių būtų bendradarbiauti kuriant centrinę saugyklą, kurioje būtų galima pranešti apie organizacijos klimato duomenis, o tai taip pat galėtų pagerinti galimybę atlikti institucinių metodų veiksmingumo tyrimus.

Priedai

1 priedas. Tarptautinių mokymų savaitės dienotvarkė Tarptautinių mokymų planas

Gruodžio 16 – 20 d., Insbrukas

	I diena Pirmadienis, 16.12.2019	II diena Antradienis, 17.12.2019	III diena Trečiadienis, 18.12.2019	IV diena Ketvirtadienis, 19.12.2019	V diena Penktadienis, 20.12.2019
9 val. - 17 val.	Temos				
	BENDRA INFORMACIJA, FAKTAI IR SKAIČIAI, PAGRINDINĖ INFORMACIJA APIE SEKSUALINĮ PRIEKABIAVIMĄ DARBO VIETOJE, IO1 REZULTATAI, ĮVAIROVĖ	ĮVAIROVĖ ORGANIZACIJOSE, „FOCUS“ GRUPĖS IR JŲ REZULTATAI, PREVENCIJOS STRATEGIJOS DARBO VIETOJE	INFORMUOTUMAS ORGANIZACIJOSE, MOTVACINĖS STRATEGIJOS PRIEKABIAVIMO MAŽINIMUI, INFORMUOTUMO ORGANIZACIJOSE DIDINIMO TECHNIKOS, POKYČIŲ VALDYMAS	PROFESIONALUS POŽIŪRIS Į SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO ATVEJUS DARBO VIETOJE, EFEKTYVUS SKUNDŲ MECHANIZMAS	TURINIO PERDAVIMAS, ĮVERTINIMAS IR GRĮŽTAMASIS RYŠYS
9.00 val.	- Rinkimasis - Organizaciniai klausimai - Darbotvarkė - Interviu paeiliui - Lūkesčiai FIB	- Įvairovė organizacijose FIB	SIF	Profesionalus požiūris į seksualinio priekabiavimo atvejus darbo vietoje MAGENTA	- Turinio perdavimas - Įgyvendinimas nacionaliniu lygiu - „Be Aware“ mentoriaus funkcijos ir pareigos FIB
10.45 val.	Kavos pertrauka				
11.00 val.	- pagrindinė informacija apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje (Skaičiai ir apibrėžimai) FIB	- Pavyzdinė „focus“ grupė - „Focus“ grupės kaip metodas pristatyti seksualinį priekabiavimą organizacijai - „Focus“ grupių rezultatai FIB	SIF	Profesionalus požiūris į seksualinio priekabiavimo atvejus darbo vietoje MAGENTA	- Įvertinimas - Grįžtamasis ryšys FIB
12.30 val.	Pietų pertrauka				

2.00 val.	- IO1 rezultatai Duomenys pagal šalis Teisinė situacija Paramos sistema kiekvienoje šalyje - Įvairovė FIB	Prevencija darbo vietoje MAGENTA	SIF	Skundų mechanizmas MAGENTA	
3.30 val.	Coffee Break				
3.45 val.	- Įvairovė Tarpkultūrinė prieiga FIB	Prevencija darbo vietoje MAGENTA	SIF	Skundų mechanizmas MAGENTA	
5 val.	End-				

2 priedas: IO3 mokymo kurso planas „Sisteminės prevencijos priemonių ir paramos plėtra organizacijose“

Laikas	Tema	Turinys	Trukmė (minutė mis)	Komentarai
	1 DIENA			
9:00-9:50	Mokymų įvadas	1. Kūno kontaktas – Mano komforto zona	25min	Apšilimo pratimas, sudominantis dalyvius mokymų tema
		Mokymosi rezultatai:	Dalyvis sugeba atskirti asmeninę ir kitų erdvę, kuri kiekvienam gali būti skirtinga. Be to, jis/ji sugeba apmąstyti skirtingus kūno kontakto lygius ir supranta skirtingiems asmenims priimtina fizinį kontaktą.	
		2. Seksualinis priekabiavimas kaip piktnaudžiavimas galia	25min	Teorinė informacija
		Mokymosi rezultatai:	Dalyvis sugeba nustatyti seksualinį priekabiavimą ir gali pateikti sąvokos „seksualinis priekabiavimas“ apibrėžimą. Dalyvis gali išvardyti seksualinio priekabiavimo pavyzdžius ir pristatyti juos kitiems. Be to, dalyvis gali palyginti įvairias seksualinio priekabiavimo situacijas darbo vietoje, nes besimokantysis įgijo specifinių žinių apie platų seksualinio priekabiavimo spektrą.	
9:50-11:20	Pasaulis be seksualinio priekabiavimo	3. Grupės refleksija apie seksualinio priekabiavimo poveikį ir įtaką darbe. Kodėl tai svarbu?	90min	Grupės refleksija su diskusijomis ir asmenine patirtimi
		Mokymosi rezultatai:	Besimokantysis kritiškai apmąsto seksualinio priekabiavimo poveikį ir įtaką darbo vietoje, pripažindamas temos aktualumą ir jos pasekmes. Tokiu būdu dalyvis gali išspręsti „nepastebėtas problemas“, naudodamasis pateikiamomis veiksmų galimybėmis.	
11:20-11:45	PERTRAUKA			
10:50-11:50	Sensibilizacija	4. Būdai atpažinti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje	120min	Vaizdo įrašo analizė
		Mokymosi rezultatai:	Dalyvis sugeba nustatyti situaciją/elgesį, kurį galima priskirti seksualiniam	

			priekabiavimui ir išdėstyti argumentus, kodėl ši situacija/elgesys patenka į šią kategoriją.	
11:50-12:50	Sensibilizacija	5. Atvejų analizė, siekiant nustatyti, ar tai seksualinis priekabiavimas, ar ne	60min	Atvejų analizė
		Mokymosi rezultatai:	Dėl konkrečių seksualinio priekabiavimo rodiklių nustatymo besimokantysis gali atskirti elgesį, kuris priskiriamas seksualinio priekabiavimo kategorijai, o kuris ne, ir gali jį pristatyti kitiems, remdamasis specifinėmis žiniomis apie seksualinį priekabiavimą darbo vietoje.	
13:00-14:30	PIETŲ PERTRAUKA			
14:30-16:30	Prevencija	6. Kaip sumažinti seksualinio priekabiavimo riziką jūsų organizacijoje. Veiksmų, kurių reikia imtis organizacijoje, parengimas.	120min	Refleksija, planavimas ir diskusijos mažose grupėse
		Mokymosi rezultatai:	Dalyvis geba taikyti strategijas, kurios sumažina seksualinio priekabiavimo darbe riziką ir sugeba išvardyti konkrečias priemones, kurias įmonės galėtų įgyvendinti, užkertant kelią seksualiniam priekabiavimui.	
16:30-16:45	PERTRAUKA			
16:45-17:45	Prevencija	7. Kaip savo organizacijai paruošti prevencijos politiką	50min	Prevencijos politikos rengimas, jos pristatymas ir diskusija apimant savo organizacijos principus – darbas mažose grupėse
		Mokymosi rezultatai:	Dalyvis gali sukurti savo organizacijai pritaikytą prevencijos politiką ir geba išdėstyti jos turinį, remdamasis specifinėmis žiniomis apie šią temą.	
	2 DIENA			
9:00-11:00	Prevencija	8. Kaip suderinti šią strategiją su savo organizacijos principais, kaip ją įgyvendinti	120min	Individualios refleksijos ir grįžtamasis ryšys

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

			žingsnio, kad įgyvendintų sprendimo procesą.
	Iš viso – 16 valandų		

3 priedas: IO4 mokymo kurso planas “Informuotumo organizacijose plėtra”

Mokymų planas				
Laikas	Sesija	Turinys	Trukmė (minutė mis)	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 praktikuojasi 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 organizacines struktūras 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				

4 priedas: IO3 mokymo kurso įvertinimo forma dalyviams

Klausimynas po mokymų

Klausimyno tikslas - sužinoti Jūsų nuomonę apie kursus ir įvertinti Jūsų kompetencijų stiprėjimą užkertant kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje.

Jūsų nuomonė mums būtina, kad įgyvendintume kursų kokybės ir naudos įvertinimą. Visi įvertinimai ir komentarai bus naudojami nustatyti reikalingas kursų korekcijas ir pakeitimus, kad jie geriausiai atitiktų "Be Aware" mentorių poreikius.

1 DALIS: SAVĖS ĮVERTINIMAS

Įvertinkite, kiek Jūsų manymu, įgijote žinių mokymuose nuo 1 (nieko apie tai nesužinojote) iki 5 (įgijote daug žinių apie šią temą)

	1	2	3	4	5
Asmeninė erdvė ir komforto zona					
Seksualinio priekabiavimo nustatymas					
Seksualinio priekabiavimo įtaka darbovietai					
Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje nustatymas ir analizė					
Prevencijos politikos rengimas organizacijai					
Seksualinio priekabiavimo prevencijos įgyvendinimo būdai organizacijoje					
Neatidėliotinų ir tinkamų veiksmų ėmimasis skundo atveju					
Reagavimas į pranešimus apie seksualinį priekabiavimą įvairiose rolėse					

2 DALIS: MOKYMŲ ĮVERTINIMAS

Pažymėkite atsakymus į klausimus skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku):

1. Ar mokymai buvo naudingi jūsų profesijai/darbui?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jei praeitame klausime pasirinkote įvertinimus 1 arba 2, parašykite kodėl:

2. Ar mokymų metu pristatyta informacija atitiko jūsų poreikius ir lūkesčius?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jei praeitame klausime pasirinkote įvertinimus 1 arba 2, parašykite kodėl:

3. Ar mokymų metu įgytos žinios padės jūsų kasdieniniame darbe geriau užkirsti kelią ar spręsti seksualinio priekabiavimo problemas?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jei praeitame klausime pasirinkote įvertinimus 1 arba 2, parašykite kodėl:

3 DALIS: MOKYMŲ MEDŽIAGOS ĮVERTINIMAS

Pažymėkite atsakymus į klausimus skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku):

4. Ar mokymų metu naudota medžiaga ir pratimai buvo naudingi?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Ar mokymų metu naudota medžiaga ir pratimai buvo aiškiai suprantami ir lengvai įgyvendinami?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Ar informacija pateikta medžiagoje ir pratinuose buvo pritaikyta jūsų poreikiams?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Ar mokymų vedėjas(-a) buvo pakankamai pasiruošęs(-usi) įvykdyti sėkmingus mokymus?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5 DALIS: BENDRAS MOKYMŲ ĮVERTINIMAS

Prašome pateikti savo nuomonę apie mokymus:

8. Kas Jums labiausiai patiko mokymų metu?

9. Kas Jums mažiausiai patiko mokymų metu? Kaip galima būtų tai pagerinti?

10. Ar, Jūsų nuomone, pritrūko kokios nors svarbios informacijos, kuri galėtų būti naudinga imantis iniciatyvos užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje ir kovoti su juo? Jei taip, nurodykite kokios:

☐ Taip

☐ Ne

11. Ar rekomenduotumėte šiuos mokymus kitiems?

☐ Taip

☐ Ne

12. Jei ankstesniame klausime pasirinkote ne, argumentuokite, kodėl:

13. Jei turite dar kokių nors komentarų ar pastebėjimų, galite juos parašyti čia:

Labai ačiū už jūsų pagalbą įvertinant mokymo kursą!

5 priedas: IO4 mokymo kurso įvertinimo forma dalyviams**Klausimynas po mokymų**

Klausimyno tikslas - sužinoti Jūsų nuomonę apie kursus ir įvertinti Jūsų kompetencijų stiprėjimą užkertant kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje.

Jūsų nuomonė mums būtina, kad įgyvendintume kursų kokybės ir naudos įvertinimą. Visi įvertinimai ir komentarai bus naudojami nustatyti reikalingas kursų korekcijas ir pakeitimus, kad jie geriausiai atitiktų "Be Aware" mentorių poreikius.

1 DALIS: SAVĖS ĮVERTINIMAS

Įvertinkite, kiek Jūsų manymu, įgijote žinių mokymuose nuo 1 (nieko apie tai nesužinojote) iki 5 (įgijote daug žinių apie šią temą)

	1	2	3	4	5
Seksualinio priekabiavimo supratimas ir atpažinimas					
Seksualinio priekabiavimo intervencijų supratimas					
Seksualinio priekabiavimo prevencijos politikos rengimas organizacijai					
Organizacinė aplinka, įvairovė organizacijose					
Organizacinė kultūra ir jos vertybės					
Informuotumo didinimo strategijos organizacijose					
Pokyčių valdymas organizacijose					

2 DALIS: MOKYMŲ ĮVERTINIMAS

Pažymėkite atsakymus į klausimus skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku):

1. Ar mokymai buvo naudingi jūsų profesijai/darbui?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jei praeitame klausime pasirinkote įvertinimus 1 arba 2, parašykite kodėl:

2. Ar mokymų metu pristatyta informacija atitiko jūsų poreikius ir lūkesčius?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jei praeitame klausime pasirinkote įvertinimus 1 arba 2, parašykite kodėl:

3. Ar mokymų metu įgytos žinios padės jūsų kasdieniniame darbe geriau užkirsti kelią ar spręsti seksualinio priekabiavimo problemas?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jei praeitame klausime pasirinkote įvertinimus 1 arba 2, parašykite kodėl:

3 DALIS: MOKYMŲ MEDŽIAGOS ĮVERTINIMAS

Pažymėkite atsakymus į klausimus skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku):

1. Ar mokymų metu naudota medžiaga ir pratimai buvo naudingi?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Ar mokymų metu naudota medžiaga ir pratimai buvo aiškiai suprantami ir lengvai įgyvendinami?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Ar informacija pateikta medžiagoje ir pratinuose buvo pritaikyta jūsų poreikiams?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Ar mokymų vedėjas(-a) buvo pakankamai pasiruošęs(-usi) įvykdyti sėkmingus mokymus?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5 DALIS: BENDRAS MOKYMŲ ĮVERTINIMAS

Prašome pateikti savo nuomonę apie mokymus:

5. Kas Jums labiausiai patiko mokymų metu?

6. Kas Jums mažiausiai patiko mokymų metu? Kaip galima būtų tai pagerinti?
7. Ar, Jūsų nuomone, pritrūko kokios nors svarbios informacijos, kuri galėtų būti naudinga imantis iniciatyvos užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje ir kovoti su juo? Jei taip, nurodykite kokios:
- ☐ Taip ☐ Ne
8. Ar rekomenduotumėte šiuos mokymus kitiems?
- ☐ Taip ☐ Ne
9. Jei ankstesniame klausime pasirinkote ne, argumentuokite, kodėl:
10. Jei turite dar kokių nors komentarų ar pastebėjimų, galite juos parašyti čia:

Labai ačiū už jūsų pagalbą įvertinant mokymo kursą!

6 priedas: „Focus“ grupių įgyvendinimo „Be Aware“ projektui gairės

„Be Aware“ „focus“ grupių diskusijos su sprendimų priėmėjais darbo vietoje, darbuotojais, darbdaviais ir suinteresuotosiomis šalimis, kurios susiduria su seksualiniu priekabiavimu, vyko kiekvienoje šalyje partnerėje, siekiant aptarti jų poreikius ir iššūkius kasdienėje praktikoje sprendžiant seksualinio priekabiavimo klausimą.

Kiekvienas partneris suorganizavo po dvi atskiras „focus“ grupes, kuriose dalyvavo 5 dalyviai (iš viso tikslas buvo pasiekti 50 dalyvių). Siūloma organizuoti „focus“ grupes su nedaug žmonių (5-10 žmonių), tačiau dalyvių skaičius gali skirtis priklausomai nuo „focus“ grupės tikslų ar tyrimo.

Rekomendacijos įgyvendinant „Be Aware“ „focus“ grupes:

- Reikalingos priemonės: dalyvių sąrašas, sutikimo forma, informacijos lapas dalyviams, klausimų sąrašas, užrašų knygelė, rašiklis.
- Kiekvienos „focus“ grupės trukmė: apie 1,5 valandos.
- „Focus“ grupės gali būti įgyvendinamos gyvai ir internetu, atsižvelgiant į sąlygas.
- Idealiu atveju „focus“ grupes turėtų koordinuoti du moderatoriai:
 - „Focus“ grupės moderatorius valdys diskusiją ir užduos klausimus.
 - Kitas moderatorius užsirašys viską, ką kiekvienas dalyvis pasakys susitikimo metu.
- „Focus“ grupės dalyviai turėtų pasirašyti dalyvių sąraše.
- Moderatoriai turėtų priminti „focus“ grupės dalyviams taisykles, kad diskusija vyktų sklandžiau:
 - Kalbėkite garsiai ir po vieną.
 - Išklausykite ir gerbkite kitų nuomonę, nes nėra teisingų ar neteisingų atsakymų.
 - Savo nuomonę galima pakeisti ir persigalvoti.
 - Nebijokite reikšti savo nuomonės, net jei ji prieštarauja kitų pasakytoms mintims.
- „Focus“ grupės tikslas nėra rasti susitarimą tarp visų, todėl skirtingi požiūriai tuo pačiu klausimu yra laukiami, taip pat tiek teigiami, tiek neigiami komentarai.
- Svarbu nenukrypti nuo aptariamų klausimų.

„Be Aware“ „focus“ grupės klausimai

1. Ar galite pateikti trumpą informaciją apie savo organizaciją / agentūrą / verslą, kuriame pirmenybė teikiama sąžiningai verslo praktikai siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui?
2. Ką manote apie veiksnius, lemiančius seksualinį priekabiavimą darbo vietoje?
3. Kaip nustatote/atpažįstate rizikos veiksnius?
4. Kaip tvarkote darbuotojų skundus, susijusius su seksualiniu priekabiavimu jūsų įmonėje?
5. Ar turite politiką, kuri būtų apie tai, kaip užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje ir į jį reaguoti?
 - Jei taip, pagal jūsų darbo vietoje galiojančią politiką, koks netinkamo elgesio tipas yra laikomas seksualiniu priekabiavimu ir kokia yra skundų procedūra?
 - Kur matote didžiausius iššūkius įgyvendinant tokią politiką?
 - Kaip efektyviai užtikrinti savo politikos stebėjimą/periodinį vertinimą, panaudojimą ir tvarumą?
 - Ar jūsų politikai reikia kokių nors pakeitimų ar tobulinimų?
6. Jei tokios politikos neturite, kaip turėtų būti taikoma veiksminga kovos su priekabiavimu politika ir skundų pateikimo procedūra darbo vietoje?
7. Kur matote didžiausias spragas teisiniu, politiniu ir organizaciniu lygmenimis siekiant panaikinti seksualinį priekabiavimą darbo vietoje?
8. Kokie padariniai atsirastų, jei seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje nebūtų taikomos jokios pasekmės?
9. Kuo dar šiandien norite pasidalinti su grupe?

Šaltinių sąrašas

1. Brame, C.J. (2015). “Effective educational videos”. Internetinė prieiga: <http://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/effective-educational-videos/> [Žiūrėta 2021/08/02]
2. Internetinė prieiga: <https://www.usdaw.org.uk/Help-Advice/Equalities/Sexual-Harassment-Survey> [Žiūrėta 2021/08/02]
3. Internetinė prieiga <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/finance/annual-report/> [Žiūrėta 2021/08/02]
4. Kamberelis G. and Dimitriadis G. *Focus Groups. From structured interviews to collective conversations*. London and New York: Routledge
5. www.Nursekey.com. “Models and approaches to health promotions” Internetinė prieiga: <https://nursekey.com/models-and-approaches-to-health-promotion/> [Žiūrėta 2021/08/02]