

uzvediba.lv

Seksuālās vardarbības riski pret jaunajiem darbiniekiem

Līga Bērziņa

Kāpēc jaunie darbinieki ir riska grupā?

- Jaunie darbinieki bieži nezina savas tiesības
- Viņiem trūkst izpratnes par to, kāda ir veselīga darba kultūra
- Viņiem var trūkt prasmju pateikt “nē” neatbilstošai uzvedībai
- Viņi ir atkarīgāki no vadītājiem un kolēģiem ar lielāku ietekmi
- Lai iegūtu attīstītu karjeru, jaunie darbinieki bieži cenšas pielāgoties darba videi, pat ja tā ir neērta, nepiemērota vai kaitīga
- Jaunie darbinieki bieži vēl nav izveidojuši ciešas attiecības ar kolēģiem, kas varētu sniegt emocionālu un profesionālu atbalstu
- Ja darba vide ir toksiska vai tajā pastāv neveselīgas normas, jaunie darbinieki var uzskatīt, ka šāda uzvedība ir “normāla” vai pieņemama

Kuras ir augstāka riska grupas?

- **Jaunieši vecumā no 16 līdz 25 gadiem**, īpaši tie, kuri strādā savu pirmo darbu vai kuriem ir ierobežota profesionālā pieredze.
- **Praktikanti un stažieri**, kuri bieži tiek uzskatīti par “zemāka statusa” darbiniekiem un ir atkarīgi no labām atsauksmēm un ieteikumiem.
- **Darbinieki ar nepilnu slodzi vai pagaidu līgumiem**, kuriem ir mazāka darba drošība un lielāks spiediens saglabāt darbu.
- **Migranti un ārvalstu darbinieki**, kuriem var būt grūtības izprast savas tiesības vai pārvarēt valodas barjeras.
- **Sociāli izolēti darbinieki**, kuriem nav spēcīga atbalsta tīkla darbavietā.
- **LGBTQ+ jaunieši**, kuri var saskarties ar papildu diskrimināciju un uzmākšanos.

Robežu veidi

- Pienākumu;
- Laika;
- Ķermeņa, izskata;
- Izvēles;
- Pieklājības;
- Kārtības;
- Personisko lietu
- Attiecību;
- Komunikācijas;
- Emociju;
- Reliģijas;
- Atpūtas un privātās telpas
- Materiāltehniskās bāzes
- Inventāra
- Dzimuma robeža
- Dažādības
- Drošības
- Subordinācijas

Pazīmes – seksuālās robežas

- Seksuālā ziņkārība
- Komentāri par orientāciju
- Komentāri par izskatu
- Komentāri par apģērbu
- Sekstings
- Fotogrāfiju izsūtīšana
- Seksuālas atraktivitātes pieprasīšana
- Spiediens iesaistīties seksuālās aktivitātēs
- Nepiemēroti joki
- Sarunas par intīmo dzīvi (savu, citu), dalīšanās seksuālā pieredzē, izjautāšana
- Skatīšanās ar noteiktu seksuālu kontekstu (pieskaršanās lūpām, mēles rādīšana, gaisa skūpstī utt.)
- Konkurences veicināšana starp sievietēm un vīriešiem
- Novērošanas kameras sensitīvās vietās
- Stalkošana internetā
- Nepiemērota pieskaršanās
- Spiediens veikt seksuālus pakalpojumus
- Aicinājums uz tikšanos ar noteiktu nolūku
- Izvarošanas mēģinājums, notikusi izvarošana utt.

Seksuālā vardarbība rada neciešami lielas ciešanas, un darba devējam, kolēģiem jāspēj atpazīt, jāspēj identificēt riski un nostādīt veselīgas robežas darbā

Robežas?

- Šīs robežas nav redzamas, bet ar savu rīcību mēs tās graužam vai stiprinām.
- Robežas ir mūsu kompass un orientieri

Mēs robežas sargājam ar Nē

- Robežu ignorēšana arī ir robežu pārkāpšana
- Ja mūsu “Nē” nav sadzirdēts, tas jāpasaka skaidrāk
- Ja “Nē” ir sadzirdēts, bet tiek ignorēts, iespējams, jūs tiek izmantoti

uzvediba.lv

Līdzīgi kā ir cilvēki, kuriem ir grūtības
uzstādīt robežas, ir cilvēki, kuriem ir
grūtības tās respektēt

- Ir cilvēki, kuri ir kā tirdzniecības pārstāvji – katru “Nē!” viņi dzird kā “Varbūt!” un katru “Varbūt!” viņi dzird kā “Jā!”

Robežas visgrūtāk ir uzstādīt cilvēkiem, kuriem:

- Nezina sevi labi
- Nav pārliecināti par sevi
- Baidās, ka robežu uzstādīšana sabojās attiecības
- Netic, ka viņiem ir tiesības
- Netic, ka viņi spēj ietekmēt citus

uzvediba.lv

Grūmings

Kas ir grūmings?

Grūmings darba vidē ir manipulācijas process, kurā pāridarītājs pakāpeniski veido emocionālu vai profesionālu atkarību no upura, lai sagatavotu to seksuālai vai citai ekspluatācijai. Tas bieži ir pakāpenisks un grūti pamanāms, jo sākotnējie žesti šķiet draudzīgi vai labi nodomāti.

Grūminga posmi

- **Uzticības veidošana** – Sākas ar draudzīgiem žestiem, lai radītu drošības sajūtu.
- **Robežu pārkāpšana** – Lēna pāreja no profesionālas uz personīgu komunikāciju.
- **Izolēšana** – Upura atdalīšana no citiem kolēģiem.
- **Atkarības veidošana** – Emocionāla vai profesionāla atkarība no pāridarītāja.
- **Ekspluatācija** – Seksuāla vai cita veida vardarbība.

uzvediba.lv

Ko darīt?

uzvediba.lv

Atpazīstiet pirmos signālus

uzvediba.lv

Runājiet par robežām darba vidē

uzvediba.lv

Atceraties par aculiecinieku spēku –
Pētījumi rāda, ka līdz pat 40% gadījumu cilvēki nepamana vai
neatzīst pret viņiem īstenoto vardarbību

uzvediba.lv

Izveidojiet anonīmu ziņošanas
sistēmu

Pamanīto vardarbības gadījumu skaits vienmēr ir augstāks nekā pašvērtējumu ziņojumos!

uzvediba.lv

Dokumentējiet un māciet
dokumentēt, vākt pierādījumus

uzvediba.lv

Sāciet ar maziem soļiem, maziem
«Nē»

uzvediba.lv

Nepieļaujiet nodarījumu
minimizēšanu!

uzvediba.lv

Paldies!

Avoti

- Berdahl, Jennifer L., and Celia Moore. "Workplace Harassment: Double Jeopardy for Minority Women." *Journal of Applied Psychology*, vol. 91, no. 2, 2006, pp. 426–436.
- Cloud, Henry. *Boundaries Updated and Expanded Edition*, Zondervan. 2013, 2017
- Cohn, Ellen G., and James Rotton. "The Impact of Workplace Harassment on Job Satisfaction and Organizational Commitment." *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 6, no. 4, 2001, pp. 339–356.
- Cortina, Lilia M., and Vicki J. Magley. "Patterns and Profiles of Response to Sexual Harassment." *Psychology of Women Quarterly*, vol. 27, no. 3, 2003, pp. 219–227.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). *Sexual Harassment in the Workplace: Prevalence, Impact, and Prevention Strategies*. 2020.
- Fitzgerald, Louise F., and Sandra L. Shullman. *Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment*. Allyn & Bacon, 1993.
- Lutgen-Sandvik, Pamela. *Adult Bullying—A Nasty Piece of Work: Translating a Decade of Research on Non-Sexual Harassment, Psychological Terror, Mobbing, and Emotional Abuse on the Job*; 2013
- McDonald, Paula. *Workplace Sexual Harassment: Understanding and Preventing Discriminatory Harassment*. Routledge, 2012.
- Parker, Sharon K., and Toby D. Wall. *Job and Work Design: Organizing Work to Promote Well-Being and Effectiveness*. SAGE Publications, 1998.
- Pryor, John B. "Sexual Harassment Proclivities in Men." *Journal of Research in Personality*, vol. 21, no. 1, 1987, pp. 112–133.
- Wilson, Fiona M. *Organizational Behaviour and Gender*. McGraw-Hill Education, 2013.