

uzvediba.lv

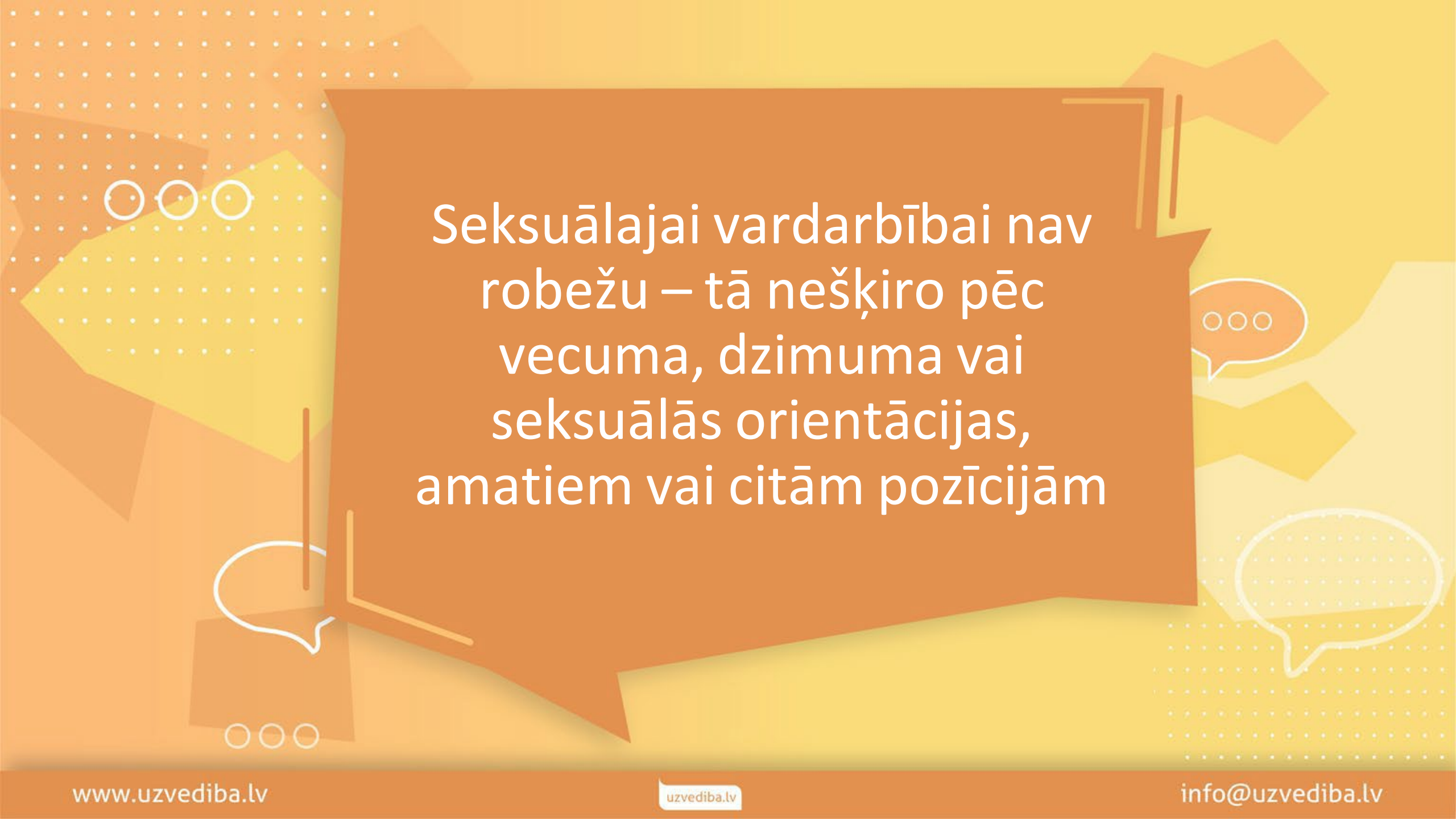
Seksuālās vardarbības riski pret jaunajiem darbiniekiem

2025.gada 18.jūnijs

Līga Bērziņa

Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) 2021. gadā veiktajā aptaujā par vardarbību secināts, ka 11,0 % sieviešu un 5,1 % vīriešu 18–74 gadu vecumā ir piedzīvojuši seksuālu uzmākšanos darbavietā.

<https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/noziegumi/preses-relizes/14125-vardarbibas-aptaujas-rezultati?themeCode=NO>



Seksuālajai vardarbībai nav
robežu – tā nešķiro pēc
vecuma, dzimuma vai
seksuālās orientācijas,
amatiem vai citām pozīcijām

Jebkāda nevēlama seksuāla uzvedība, kas tiek veikta fiziskā, verbālā vai neverbālā veidā, un kuras mērķis vai iedarbība ir indivīda cieņas aizskaršana, radot aizvainojošu, pazemojošu vai draudīgu vidi."

European Commission. (2021).

Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) atzīst, ka vardarbība un uzmākšanās darba vidē var būt cilvēktiesību pārkāpums vai ļaunprātīga izmantošana. Konvencijā “vardarbība un uzmākšanās” darba vidē tiek definēta kā dažāda veida nepieņemama uzvedība un prakse (**neatkarīgi no tā, vai tā ir vai nav atkārtota**), kuras mērķis vai sekas ir fizisks, psiholoģisks, seksuāls vai ekonomisks kaitējums, tostarp ar dzimumu saistīta vardarbība un uzmākšanās, vai šādas uzvedības vai prakses draudi.

2019.gada 21.jūnijā SDO pieņēma [Konvenciju Nr. 190 Par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē](#). Konvencija attiecas uz vardarbību un uzmākšanos darba vidē, kas notiek darba gaitā, ir saistīta ar to vai rodas tā rezultātā, jo īpaši darba vietā, vietās, kur darbinieks pavada pārtraukumu darbā vai ēd, vai izmanto sanitārās, mazgāšanās un pārgērbšanās telpas, ar darbu saistītos braucienos, ceļojumos, apmācībās, pasākumos vai sabiedriskās nodarbēs, izmantojot ar darbu saistītu saziņu, tostarp to, kuru nodrošina informācijas un komunikāciju tehnoloģijas un pat ceļā uz darbu vai no tā.

<https://arodbiedribas.lv/news/kad-darbs-parversas-launa-murga-jeb-terors-darba-vieta/>

Seksuālā uzmākšanās NAV
kompliments, uzmanības
apliecinājums!

Ne sievietes, ne vīrieši nav atbildīgi
par citu nevēlamu uzvedību, kas
vērsta pret viņiem!

Darbinieki riska zonā

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.

Darbinieki riska zonā

Darbinieki,
kuri iepriekš cietuši no
vardarbības darba vietā vai
ārpus tās

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

Kāpēc vīrieši klusē?

- Sociālā stigma
- Pāridarītāji var būt gan vīrieši, gan sievietes:
 - Vīrieši var kļūt par uzmākšanās upuriem no citu vīriešu puses (īpaši hierarhiskās un dominējošās darba vietās).
 - Viņiem var arī uzmākties sievietes, taču šie gadījumi bieži tiek mazāk atzīti vai trivializēti.
- Daudzas darba vietu atbalsta sistēmas ir veidotas sievietēm - upuriem, un vīrieši var nejusties ērti, izmantojot šos resursus.

Iedalījums

- Seksuāla uzmākšanās darba vidē parasti tiek iedalīta divos galvenajos veidos:
 - **Quid pro quo** (dots pret dotu) - seksuāla rakstura priekšlikumi apmaiņā pret darbā gūstamām priekšrocībām vai solījumi atbrīvot no sodiem
 - **Naidīga vide** (hostile environment)

Seksuālās uzmākšanās veidi

Quid pro quo

Seksuālu pakalpojumu piespiedu pieprasīšana, izmantojot amata varu un profesionālās priekšrocības.

Juridiski definēts kaitējošs uzvedības modelis, kurā personas ar lielāku institucionālo varu sistemātiski manipulē ar darbinieka karjeras izredzēm seksuālu pakalpojumu iegūšanai. Piemēram:

- *IT departamenta vadītājs sola projekta vadītāja pozīciju jauno darbinieci, bet tikai apmaiņā pret intīmām attiecībām*
- *Personāla atlases vadītājs piedāvā labāku darba līgumu, skaidri dodot seksuālus mājienus*

Naidīga darba vide

Sistemātiska seksuāla rakstura uzvedība, kas mērķtiecīgi grauj profesionālo vidi.

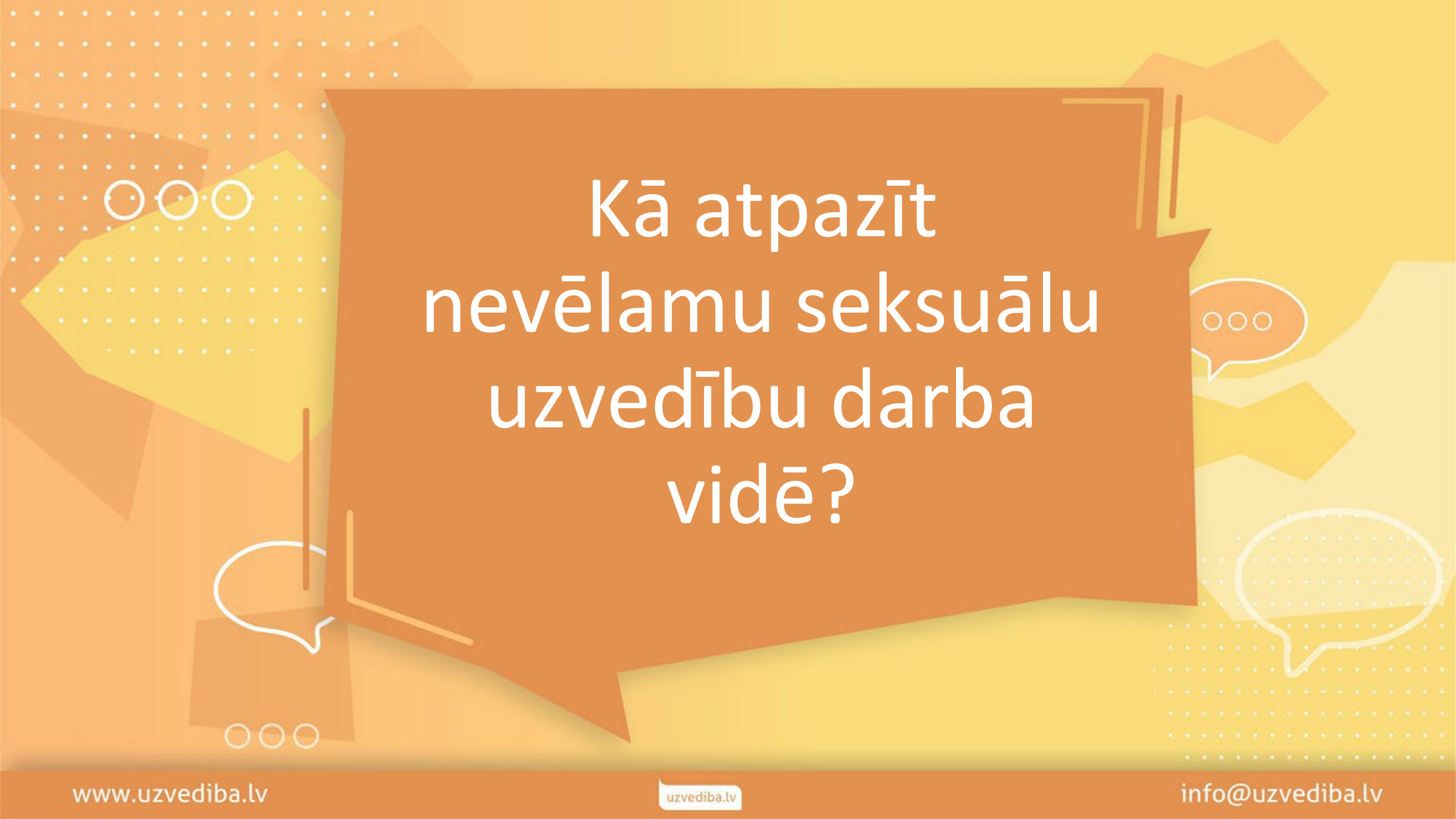
Atkārtoti, psiholoģiski motivēti uzvedības modeļi, kas rada pazemojošu, nedrošu un profesionāli degradējošu darba atmosfēru, kaitējot darbinieku emocionālajai un profesionālajai labsajūtai. Piemēram:

- *Biežas nepiemērotas piezīmes par kolēģes ārieni vai intīmo dzīvi, kas rada pastāvīgu diskomfortu*
- *Divdomīgu joju, pornogrāfiska satura koplietošana kopīgajās telpās vai komunikācijas kanālos*
- *Atkārtoti nepiederīgi fiziski kontakti, piemēram, nepamatoti pieskārieni vai atrašanās nepamatoti tuvu kolēģim*

Naidīga vide

Lai uzvedība tiktu klasificēta kā naidīga vide, tai nav obligāti jābūt tieši vērstai pret konkrētu personu.

Pietiek, ja šāda uzvedība padara darba vidi nedrošu vai traucējošu.



Kā atpazīt nevēlamu seksuālu uzvedību darba vidē?

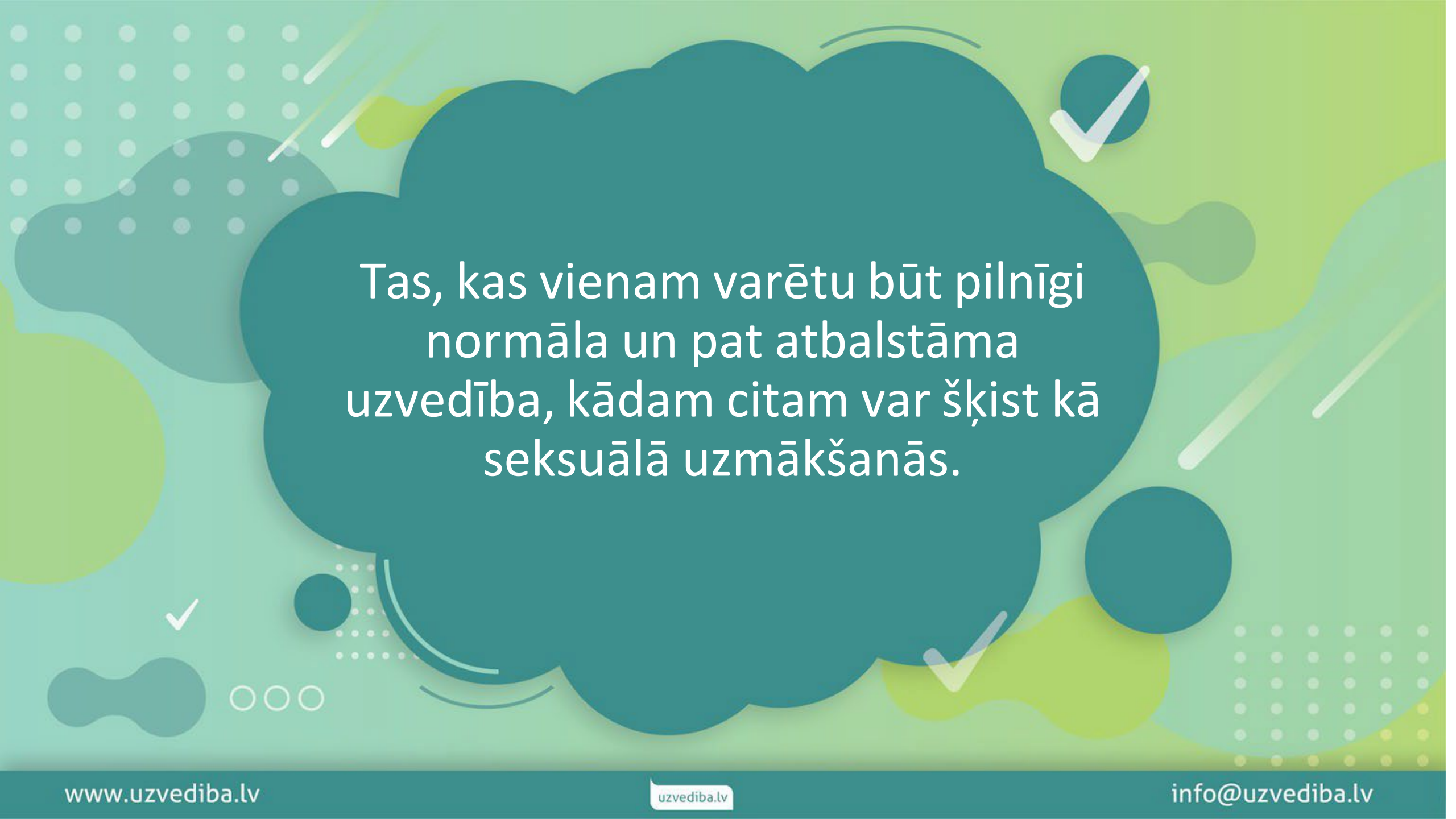
Seksuālā vardarbība rada neciešami lielas
ciešanas, un darba devējam, kolēģiem jāspēj
atpazīt, jāspēj identificēt riski un nostādīt
veselīgas robežas darbā

Robežu veidi

Pienākumu;
Laika;
Ķermeņa;
Izskata;
Izvēles;
Pieklājības;
Kārtības;
Personisko lietu;

Attiecību;
Komunikācijas;
Emociju;
Reliģijas;
Atpūtas un privātās
telpas;
Materiāltehniskās
bāzes;

Inventāra;
Dzimuma;
Dažādības;
Drošības;
Subordinācijas (*piemēram,
priekšnieks-padotais, stažieris –
meistars, students-pasniedzējs*) utt.



Tas, kas vienam varētu būt pilnīgi
normāla un pat atbalstāma
uzvedība, kādam citam var šķist kā
seksuālā uzmākšanās.

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.

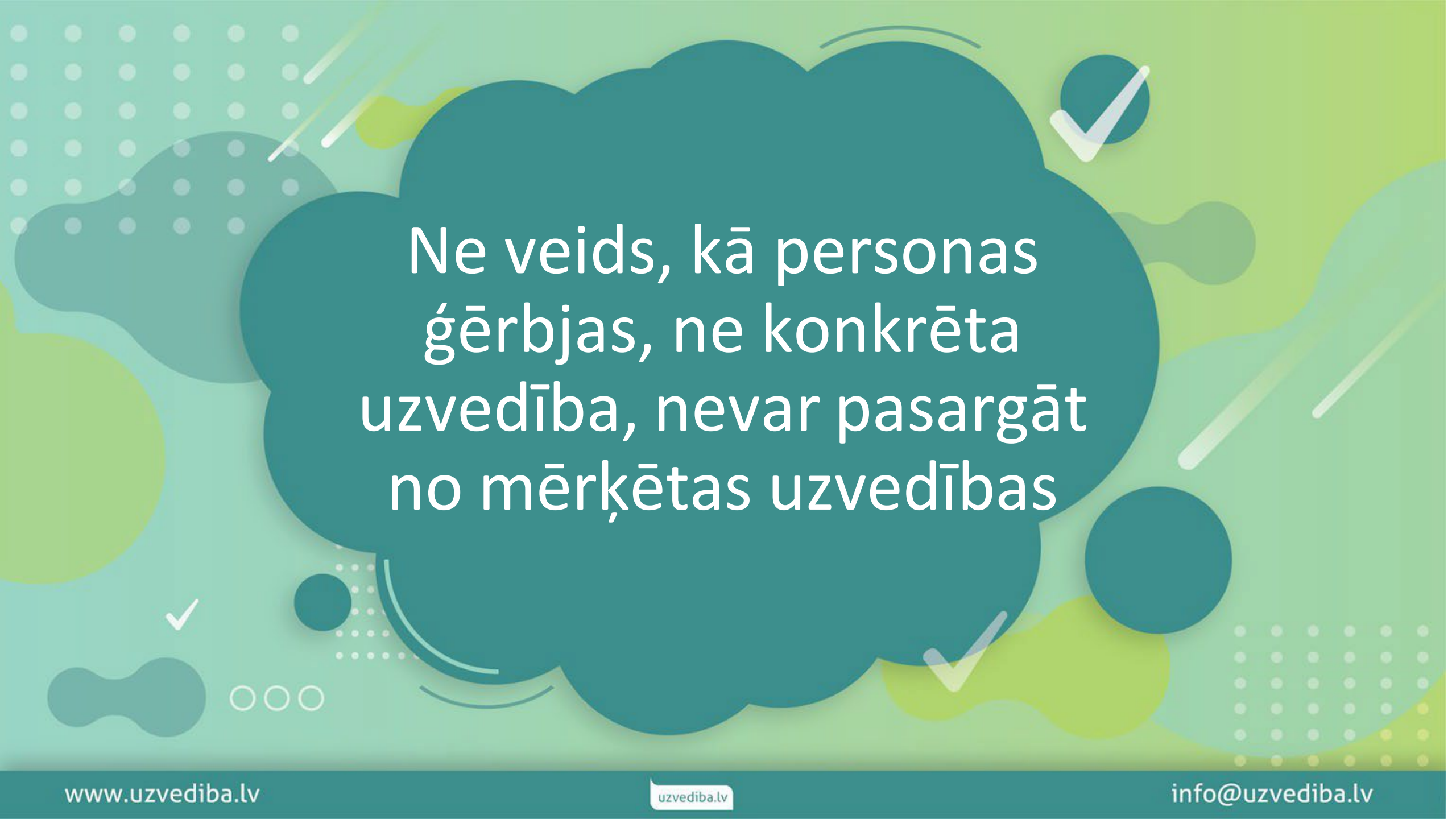
Ir cilvēki, kuri jūtas aizskarti neitrālas, lietišķas vai
draudzīgas uzvedības gadījumā

Ir cilvēki, kuri nejūtas aizskarti seksuāli aizskarošas
uzvedības gadījumā

Nezināšana neatbrīvo no atbildības

Ir cilvēki, kuri īsteno seksuāli aizskarošu uzvedību,
bet nekad nav apzinājušies, domājuši vai jutuši
šādās kategorijās

Ir cilvēki, kuri seksualizē gan darba vidi,
gan arī jebkuras citas attiecības ārpus
darba vides



Ne veids, kā personas
ģērbjas, ne konkrēta
uzvedība, nevar pasargāt
no mērķētas uzvedības

Vienkāršs sociāls komentārs, kompliments vai neitrāla saruna, kas nav uzmācīga vai nevēlama, nav seksuāla vardarbība.

Var gadīties, ka viena cilvēka joku saņēmējs
uztver kā joku, bet identisku joku no cita
cilvēka – kā seksuālu vardarbību.

Piemēram, no sena kolēģa divdomīgs joks varētu šķist pieņemams, bet no
tikko darbu uzsākušā kolēģa – kā nepiemērota seksuāla uzvedība darba
vidē

uzvediba.lv

Nevēlama rīcība

Verbālā uzmākšanās:

- Nepiedienīgi vai aizskaroši komentāri par personas izskatu, ķermeni vai apģērbu.
- Seksuāli ierosinājumi vai piezīmes.
- Divdomīgi joki vai izteikumi ar seksuālu pieskaņu, kas rada diskomfortu vai aizskar.
- Pastāvīgi neatlaidīgi piedāvājumi uz satikšanos vai intīmām attiecībām, neskatoties uz atteikumu
- Baumu izplatīšana seksuālo orientāciju, baumošana par darbinieka personīgo vai seksuālo dzīvi.
- Īsziņas, attēli, joki, e-pasti un cits digitāls saturs darba laikā vai ārpus tā.

Neverbāla uzmākšanās:

- Nepiemēroti žesti vai ķermeņa valoda, piemēram, mirkšķināšana vai skatieni.
- Uzmācīga skatīšanās vai ķermeņa valodas izmantošana ar seksuālu nozīmi.
- Zīmējumi vai plakāti ar seksuālu nozīmi, kas tiek rādīti darba vietā.
- Nevēlami un aizvainojoši elektroniski ziņojumi (e-pasti, īsziņas, sociālo tīklu ziņas) ar seksuālu saturu.

Fiziskā uzmākšanās:

- Nepieļaujami pieskārieni vai ķermeņa kontakts
- Stāvēšana vai arī apsēšanās pārāk tuvu
- Nepiedienīgas kustības
- Seksuāla rakstura darbības, kas tiek veiktas pret personas gribu

Citas pazīmes

- Autoritātes vai ietekmes izmantošana, lai piespiestu kolēģi piedalīties neērtās vai nepiedienīgās situācijās.
- Personības dzimuma identitātes, seksuālās orientācijas vai attiecību izsmiešana vai noniecināšana.
- Darbinieka sodīšana vai draudēšana pēc tam, kad viņš ziņojis par uzmākšanos, aizdomām par uzmākšanos vai atteicies no neatbilstošām prasībām.
- Atmosfēras veidošana, kurā darbinieki jūtas nedroši, vērtēti vai atstumti dzimuma vai neatbilstošas uzvedības noraidīšanas dēļ.

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.

Grūmings

Definīcija: Grūmings darba vidē ir manipulatīvs process, kurā pāridarītājs pakāpeniski veido emocionālu, profesionālu vai psiholoģisku saikni ar upuri, lai sagatavotu to seksuālai vai citai ekspluatācijai.

Mērķi:

- Seksuālā ekspluatācija
- Emocionālā kontrole
- Profesionālas vai personīgas priekšrocības

Kāpēc tas ir bīstami?

- Upura atkarības veicināšana no pāridarītāja
- Grūti pamanāma sākotnējos posmos
- Veicina toksisku darba vidi

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.

Grūminga pazīmes

1. **Īpaša uzmanība:** Īpašu privilēģiju piešķiršana vai nepamatoti komplimenti.
2. **Lēna robežu pārkāpšana:** Personiskas sarunas, pieskārieni vai nepiemērota uzvedība, kas sākotnēji šķiet "nevainīga".
3. **Izolēšana:** Upura attālināšana no citiem kolēģiem vai komandām.
4. **Atkarības veicināšana:** Upuris kļūst emocionāli vai profesionāli atkarīgs no pāridarītāja.
5. **Slepenības prasīšana:** Uzsvars uz "īpašām attiecībām", kuras nedrīkst atklāt citiem.

uzvediba.lv

Neformālas attiecības darba vidē

- Tas, kas darba vidē iesākumā tiek uztverts par savstarpēji pieņemamām attiecībām, var laika gaitā pārvērties ziņojumā par seksuālo vardarbību

Neformālas attiecības darba vidē

- Biznesa psihologi par šo jautājumu vēl arvien lauž šķēpus, taču šībrīža populārākais skaidrojums – aizņemtība. Gan Latvijā, gan pasaulē.
- **Mūsdienās, par spīti attīstītajām tehnoloģijām, cilvēki, sevišķi gados jaunie, strādā nesamērīgi daudz, laupot sev laiku pilnvērtīgai atpūtai un sociālajai dzīvei, kā rezultātā šo vajadzību kompensācijas iespēja tiek meklēta turpat, darba vidē, un, ja vien rodas kaut minimāli labvēlīgi apstākļi, veidojas dienesta romāns**

Dane Pūcīte Neformālas attiecības darbā – emocionāla motivācija vai risks biznesam?

Riska faktori

Komunikācijas problēmas ar pārējiem uzņēmumā strādājošajiem darbiniekiem, padotajiem.

Konfidenciālas informācijas noplūdes risks.

Neadekvāts, subjektīvs partnera kļūdu un pārkāpumu novērtējums, “piesegšana”.

Vadītāja autoritātes pamazināšanās.

Attiecībās iesaistīto reputācijas sakompromitēšana.

Minikoalīcijas veidošanās kolektīva ietvaros.

Personisko problēmu jaukšana ar darba lietām.

Neveiksmes gadījumā – eventuāls darba zaudējums un grūtības jauna darba meklējumos.

Dane Pūcīte Neformālas attiecības darbā – emocionāla motivācija vai risks biznesam?

Laika perspektīva arī ir būtiska

Dots pret dotu gadījumos un neformālo attiecību gadījumos sākotnējā mijiedarbība no abām pusēm var šķist vēlama, bet laika gaitā tā var pārvērsties ziņojumos par seksuālo vardarbību

Zemākā pozīcijā esošais kolēģis var paziņot, ka ir iesaistījies attiecībās bailēs zaudēt darbu.

Tas pats var notikt gadījumos, kad vienlīdzīga līmeņa kolēģi veido attiecības

iesaistīto psiholoģiskie profili

Sociālā dominance un varas dinamika

- **Teorija:** Pāridarītāji bieži izvēlas upurus, pamatojoties uz varas attiecībām. Viņi cenšas nostiprināt savu statusu, izvēloties mērķus, kuri ir sociāli vai profesionāli vājākā pozīcijā, piemēram, jauni darbinieki, cilvēki ar zemāku amatu vai tie, kuri ir mazāk spējīgi aizstāvēties.
- **Pāridarītāja skatījums:** Viņi uzskata, ka upuri nevarēs sevi aizsargāt vai ziņot par situāciju, tādējādi mazinot iespējamos riskus attiecībā uz savu rīcību.

Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology*, 17(1), 271-320.

Objektifikācijas teorija

- **Teorija:** Seksuālie pāridarītāji bieži objektificē upurus, uztverot tos kā "lietas", nevis indivīdus ar savām vajadzībām un tiesībām. Objektifikācija ļauj pāridarītājam nejust empātiju un mazināt savu vainas sajūtu.
- **Pāridarītāja skatījums:** Viņi var uzskatīt, ka viņu uzvedība nav kaitīga vai ka viņi ir tiesīgi rīkoties, balstoties uz savām seksuālām vēlmēm vai priekšstatiem par upura statusu.

Nussbaum, M. C. (1995). Objectification. *Philosophy & Public Affairs*, 24(4), 249-291.

Racionālās izvēles modelis (Rational Choice Theory)

- **Teorija:** Pāridarītāji izvēlas upurus, balstoties uz ieguvumu un risku analīzi. Ja viņi jūt, ka viņu uzvedība paliks nesodīta, viņi paliek aizvien drošāki.
- **Pāridarītāja skatījums:** Pāridarītāji var racionāli pieņemt, ka upuris nerunās (bailes no sekām, hierarhijas ietekmes vai kultūras stigmas dēļ) vai tāpēc ka apkārtējie ignorēs upura signālus vai minimizēs pāridarījumu nozīmīgumu.

Cornish, D. B., & Clarke, R. V. (1986). The Reasoning Criminal: Rational Choice Perspectives on Offending. Springer-Verlag.

Minimizēšana (Neutralization Theory)

- **Teorija:** Pāridarītāji izmanto dažādus psiholoģiskus mehānismus, lai attaisnotu savu rīcību un mazinātu vainas sajūtu.
 - **kaitējuma noliegšana:** "Es tikai pajokoju, viņam/viņai tas nevarēja kaitēt."
 - **atbildības noliegšana:** "Tas nebija domāts nopietni" vai "viņš/viņa mani provocēja."
 - **nosodījuma novēršana:** "Šis ir pārspīlējums. Viņš/viņa ir pārāk jūtīgs/jūtīga."
 - **misija:** "Es tikai centos veidot draudzīgu atmosfēru.«

Hearn, J., & Parkin, W. (2001). *Gender, Sexuality and Violence in Organizations: The Unspoken Forces of Organization Violations*. SAGE Publications.

Upura izvēles teorija

- **Teorija:** Pāridarītāji bieži izvēlas mērķus, kuri, viņuprāt, mazāk ticami pretosies vai ziņos. Tie var būt:
 - Jauni darbinieki vai praktikanti.
 - Darbinieki, kuri ir sociāli izolēti vai atstumti.
 - Darbinieki, kuri šķiet neaizsargāti vai pakļāvīgi (piemēram, izskatās introverti, ir mazāk pārliecināti par sevi).
- **Pāridarītāja skatījums:** Viņi uzskata, ka šādiem upuriem būs grūtāk aizstāvēt savas tiesības vai meklēt palīdzību, citi viņiem neticēs.

Cortina, L. M., & Berdahl, J. L. (2008). *Sexual harassment in organizations: A decade of research in review*. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), **The SAGE Handbook of Organizational Behavior** (pp. 469-497). SAGE Publications.

Kultūras un organizācijas teorijas

- **Teorija:** Organizācijas, kurās ir nepietiekama vadības kontrole, toksiska kultūra vai augsts dzimumu nevienlīdzības līmenis, veicina seksuālās vardarbības gadījumus. Pāridarītāji šādā vidē jūtas drošāki, ka viņu uzvedība tiks ignorēta vai pat normalizēta.
- **Pāridarītāja skatījums:** Viņi var uzskatīt, ka viņu rīcība ir pieņemama vai pat atbilstoša konkrētās kultūras vai vides normām.

Hearn, J., & Parkin, W. (2001). Gender, Sexuality and Violence in Organizations: The Unspoken Forces of Organization Violations. SAGE Publications.

Robežu testēšana

Robežu testēšana sievietēm un vīriešiem

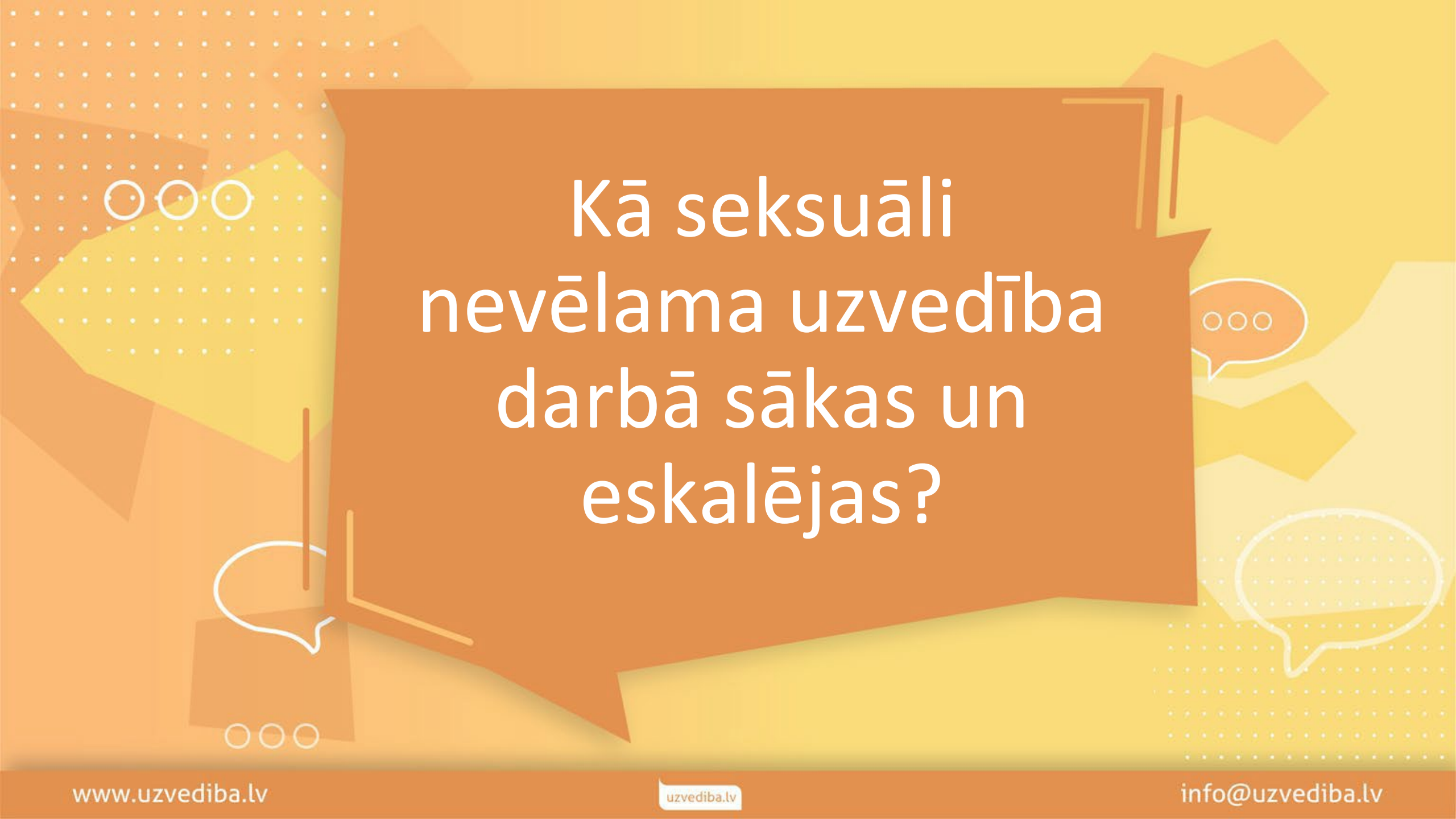
- **Sievietēm:** Bieži ietver komentārus par izskatu, personīgo dzīvi vai "netīšu" fizisku kontaktu, lai pārbaudītu, vai viņa pieņems vai ignorēs šādu uzvedību.
- **Vīriešiem:** Fokussējas uz vīrišķības, fiziskā izskata vai uztvertās seksualitātes izsmiešanu, izmantojot sabiedriskās normas, kas attur vīriešus no tūlītējas reakcijas uz šādu uzvedību.

Robežu testēšana attiecībā pret sievietēm

- Komentēšana par izskatu , ļoti personīgā joki par blondinēm, brunetēm vai sievietēm kopumā, lai pārbaudītu viņas reakciju.
- Divdomīgu emocijzīmju, piemēram, mirkšķināšanas vai sirsnību, sūtīšana īsziņās vai e-pastos.
- Seksuāli divdomīgu joku vai mēmu sūtīšana.
- Komentēšana par smaržām, piemēram, ka tās ir tik patīkamas, ka traucē koncentrēties.
- Pieliekšanās tuvāk, lai pasmaržotu matus vai apģērbu
- Sarunas uzsākšana par personīgo dzīvi, piemēram, jautājumi par attiecībām, kas nav saistīti ar darbu.
- Mīļvārdu, piemēram, "mīļā" vai "sirsnī, " lietošana, neizmantojot vārdu.
- «Netīša" pieskaršanās garāmejot
- Fiziskas saskares uzspiešana, piemēram, pārāk ilgs rokasspiediens
- Komplimenti par ķermeni, piemēram, kājām.
- Stāvēšana ļoti tuvu sarunas laikā.
- Pieskaršanās plecam vai mugurai kā draudzīgs žests.
- Pasēdēšanas piedāvājumi divdomīgā manierē, norādot, ka tas būtu tikai viņiem diviem.
- Divdomīgi komentāri par apģērbu, jautājot, vai tas paredzēts kādam īpašam gadījumam..
- Ielūgumi uz individuālām tikšanās reizēm izolētās vietās.
- Komentēšana par viņas attiecību statusu, izsakot neticību, ka viņa ir viena.
- flirtējoši jautājumi par nedēļas nogales aktivitātēm.
- Norādes, ka sieviete ieguvusi paaugstinājumu sava izskata dēļ

Robežu testēšana attiecībā pret vīriešiem

- Komentēšana par vīrieša vīrišķību, izmantojot jokus, lai pārbaudītu reakciju, piemēram, jautājot, vai viņš nav pārāk jūtīgs.
- Personisko robežu šķērsošana, pārāk tuvu stāvēt sarunu laikā
- Uzsitieni uz pleca vai muguras pārlietu neformālā veidā.
- Komentāri par fizisko formu, piemēram, norādot, ka viņš droši vien daudz laika pavadā sporta zālē.
- Jautājumi par attiecību statusu, piemēram, kāpēc tāds kā viņš joprojām ir viens.
- Divdomīgu piezīmju izteikšana, slēpjoties humora, piemēram, viņš izskatītos lieliski gan uzvalkā, gan bez tā.
- Jautājumi, vai kāds viņam kādreiz teicis, ka viņš ir pārāk pievilcīgs savam darbam.
- "Netīša" pieskaršanās šaurās vietās.
- Seksuāli divdomīgu joku vai mēmu sūtīšana, lai novērtētu viņa reakciju.
- Komentāri par balsi, piemēram, sakot, ka tā ir dziļa un valdzinoša.
- Dzērienu vai vakariņu piedāvājumi ar neskaidriem nolūkiem, piemēram, ka viņi kopā varētu labi pavadīt laiku.
- Norādes, ka viņam noteikti ir daudz pielūdzēju.
- Reakcijas pārbaude, saucot viņu par "skaistuli" vai "mīļumiņu."
- Ielūgumi uz sporta zāli vai saunu, lai izveidotu pārāk ciešu personīgu saikni.
- Pārāk tuva stāvēšana sadarbības laikā.
- «Joku" jautājumi par seksualitāti, lai provocētu reakciju.
- Jautājumi, vai viņam kādreiz ir bijušas attiecībās darbā, ar mājienu, ka varētu būt vēlme būt pirmajam.
- Privātu ziņu sūtīšana ar neskaidriem komplimentiem, piemēram, ka viņš ir īpašs.



Kā seksuāli
nevēlama uzvedība
darbā sākas un
eskalējas?

1. Robežu testēšana

- **Nemanāma robežu pārbaude (Sākums)**
- **Uzvedība:** Pāridarītājs sāk ar šķietami nevainīgiem komentāriem vai darbībām.
 - Piemērs: Kolēģis izsaka piezīmi par darbinieka izskatu, piemēram: "Tev ļoti labi izskatās šis apģērbs."
 - Šīs piezīmes tiek pasniegtas kā komplimenti, taču rada vieglu diskomfortu saņēmējam.
- **Upura reakcija:** Bieži vien nav skaidrs, vai piezīmi tieši apstrīdēt vai ignorēt. Sociālās normas un darbavietas kultūra var atturēt no iebildumiem.
- **Pāridarītāja motivācija:** Pārbauda, kā upuris reaģēs un vai būs pretestība vai iejaukšanās.

2. Uzvedības normalizācija (Pakāpeniska eskalācija)

- **Uzvedība:** Pāridarītājs palielina šīs uzvedības biežumu un intensitāti, saglabājot to it kā nemanāmu.
 - Piemērs: Pāridarītājs sāk izteikt divdomīgus jokus sapulču laikā vai sūta robežšķērsojošas ziņas, piemēram: "Es pieļauju, ka visi klienti apbrīno tevi tajos augstpapēžu kurpēs."
- **Upura reakcija:** Upuris var justies arvien neērtāk, taču nevēlas radīt konfliktu. Skaidras reakcijas trūkums pastiprina pāridarītāja uzvedību.
- **Pāridarītāja uztvere:** Uzskata, ka upura klusēšana vai nervozs smaids ir piekrišanas vai pakļaušanās forma, kas motivē viņu turpināt.

3. Fizisko robežu pārkāpšana (Atklāta eskalācija)

- **Uzvedība:** Pāridarītājs sāk iebrukt upura personīgajā telpā vai veikt nevēlamu fizisku kontaktu.
 - Piemērs: "Netīša" pieskaršanās upurim šaurās vietās, rokas uzlikšana uz pleca vai pārāk tuvu stāvēšana sarunas laikā.
- **Upura reakcija:** Upuris var fiziski attālināties, izvairīties no saskarsmes vai netieši paust diskomfortu, piemēram, attālinoties vai izvairoties no acu kontakta.
- **Pāridarītāja stratēģija:** Pārbauda, vai upuris atklāti protestēs vai ziņos. Ja nav stingras pretestības, pāridarītājs jūtas drošāks turpināt.

4. Tieši piedāvājumi vai draudi

- **Uzvedība:** Pāridarītājs kļūst atklātāks savās darbībās.
 - Piemērs: Pāridarītājs tieši izsaka piedāvājumu, piemēram: "Ja tu iesi ar mani vakariņās, es parūpēšos, ka tu saņemsi paaugstinājumu." Alternatīvi, viņš var draudēt ar sekām atteikuma gadījumā, piemēram, neļaut piekļūt iespējām.
- **Upura reakcija:** Šajā posmā upuris var justies iesprostots, baidoties zaudēt darbu, sabojāt reputāciju vai saskarties ar atriebību.
- **Pāridarītāja kontrole:** Izmanto savu varu vai upura neaizsargātību, lai uzturētu kontroli. Uzvedība kļūst neatlaidīga un agresīva.

5. Pilna eskalācija

(Fiziska vardarbība vai piespiešana)

- **Uzvedība:** Pāridarītāja darbības kļūst agresīvākas un kaitējošākas, ietverot fizisku spēku, piespiešanu vai tiešus draudus upura drošībai vai karjerai.
 - Piemērs: Upura iesprotojums privātā telpā, mēģinājumi pieskarties bez piekrišanas vai skaidri paziņojumi, ka atteikšanās izraisīs smagas sekas.
- **Upura reakcija:** Upuris var izjust lielu bailes, trauksmi un bezpalīdzības sajūtu. Viņš var izvairīties no pāridarītāja, meklēt neformālu palīdzību no kolēģiem vai ziņot par notikušo HR vai varas iestādēm.
- **Pāridarītāja kļūdainais spriedums:** Pārāk liela pārliecība par to, ka viņš spēs izvairīties no sekām, uzskatot, ka upuris neziņos par notikušo.

6. Iznākums un sekas

- **Scenārijs A:** Upuris ziņo par uzvedību HR, vadībai vai ārējām iestādēm.
 - Organizācija veic izmeklēšanu. Atkarībā no darbavietas kultūras un politikas pāridarītājam var draudēt disciplinārsods, atļaišana vai juridiskas sekas.
 - Piemērs: Uzņēmums sāk apmācības un aktualizē darbavietas politiku, lai novērstu līdzīgus gadījumus nākotnē.
- **Scenārijs B:** Upuris neziņo par notikušo, baidoties no atriebības, darbavietas kultūras vai atbalsta trūkuma dēļ.
 - Pāridarītāja uzvedība turpinās, iespējams, vēršoties pret citiem kolēģiem, radot vardarbības ciklu.
 - Upuris pamet organizāciju, var gūt psiholoģisku traumu vai posttraumatisko stresu, reizēm meklē palīdzību ārējos atbalsta avotos.

Tipisks piemērs neatkarīgi no dzimuma

1. Smalki komplimenti

Uzvedība: Pāridarītājs sāk ar šķietami nevainīgiem komplimentiem.

Piemērs: *"Tu šodien izskaties lieliski," vai "Es pieļauju, ka klientiem patīk strādāt ar tik izskatīgu cilvēku kā tu»*

Mērķa reakcija: Persona var justies glaimota, bet arī nedaudz neērti, nav pārliecināta, vai komentārs ir profesionāls.

2. Flirtējoši komentāri

Uzvedība: Komentāri kļūst personīgāki un flirtējošāki.

Piemērs: *"Vai tu vienmēr esi tik jauks, jeb tikai ar mani?"*

Pāridarītāja darbība: Var pievienot rotaļīgu toni, pārbaudot, vai mērķis atbildēs līdzīgi.

Mērķa reakcija: Persona var komentāru uztvert vieglprātīgi, nezinot, vai tas bija domāts nopietni vai kā joks.

3. Personīgāka mijiedarbība

Uzvedība: Pāridarītājs meklē iespējas mijiedarboties ar mērķi ārpus profesionālā konteksta.

Piemērs: Piedāvājumi iedzert kafiju vai pēc darba dzērienus ar rotaļīgu mājienu: «Tikai mēs divatā!»

Pāridarītāja darbība: Var sākt uzdot personīgus jautājumus, piemēram, par attiecību statusu: *"Vai tu ar kādu satiecies?"*

Mērķa reakcija: Persona var justies neērti par šādu uzmanību, bet vilcināsies konfrontēt, baidoties sabojāt profesionālās attiecības.

4. Fizisks kontakts

Uzvedība: Pāridarītājs sāk ieviest nevēlamu fizisku kontaktu.

Piemērs: Viegls pieskāriens rokai vai plecam sarunas laikā, stāvēšana pārāk tuvu vai "netīša" pieskaršanās.

Mērķa reakcija: Persona var just, iebrukumu personīgajā telpā, bet izvairīsies runāt par to, baidoties, ka tiks uztverts kā pārspīlējums.

Tipisks piemērs neatkarīgi no dzimuma

5. Atklāti flirtējoša uzvedība

Uzvedība: Pāridarītājs sāk izteikt atklāti divdomīgus komentārus.

Piemērs: *"Tu esi tāda veida cilvēks, ar kuru es labprāt ietu uz randiņu."*

Pāridarītāja darbība: Var arī pajokot par laiku divatā: *«uzmanies - ja mēs paliksim divatā, es varētu nespēt koncentrēties.»*

Mērķa reakcija: Persona var justies slazdā, nezinot kā pieklājīgi atbildēt, un nesabojātu attiecības.

6. Privātās ziņas

Uzvedība: Pāridarītājs saasina situāciju, sūtot privātas ziņas ārpus darba

Piemērs: *"Es domāju par tevi," vai "Aiziesim uz kaut kur pasēdēt divatā"*

Ziņu raksturs: Flirtējošs/divdomīgs tonis, pludinot profesionālās robežas.

Mērķa reakcija: Persona var mēģināt ignorēt ziņas, taču uzvedība turpinās.

7. Tieši piedāvājumi

Uzvedība: Pāridarītājs skaidrāk runā par saviem nodomiem.

Piemērs: *"Ja tu nebūtu mans kolēģis, es noteikti ar tevi ko uzsāktu,"*

Pāridarītāja darbība: Var piedāvāt karjeru apmaiņā pret uzmanību: *"Es varētu par tevi ieminēties vadībai, ja mēs vairāk iepazītu viens otru."*

Mērķa reakcija: Persona var apjukt vai spiesta padoties bailēs no sekām atteikuma gadījumā

8. Spiediens vai atriebība

Uzvedība: Pretestības gadījumā pāridarītājs var ķerties pie manipulācijas vai spiediena.

Piemērs: *"Neesi tik saspringts" vai «Tu pārspīlē»*

Pāridarītāja darbība: Spiediens pieaug vai sākas atriebība, piemēram, izslēdzot no projektiem vai izplatot baumas.

Mērķa reakcija: Persona ir aizvien dziļākā stresā un izolācijā, baidoties par savu darbu un reputāciju

uzvediba.lv

Manipulatīva uzvedība

Ir gadījumi, kad darbinieki izmanto apsūdzības par seksuālu vardarbību vai draudus to izteikt, lai iegūtu priekšrocības darbavietā. Tas tiek dēvēts par **manipulatīvu uzvedību** un var būt vērsts profesionālu, personīgu vai finansiāli mērķu sasniegšanai.

- Darbinieks var draudēt ar apsūdzībām par seksuālu vardarbību, ja viņa prasības netiek izpildītas (piemēram, paaugstinājums, prēmija vai citi labumi).
- Dažreiz darbinieki apzināti izvirza nepatiesas apsūdzības, lai kaitētu kolēģim vai priekšniekam.
- Draudi ietekmēt vadītāja vai kolēģa reputāciju, izplatot baumas vai pārspīlējot notikumus.
- Draudi ziņot par seksuālu vardarbību iekšējām struktūrām vai tiesām, lai piespiestu organizāciju rīkoties par labu darbiniekam.

uzvediba.lv

Sekas

Sekas

- Trauksme un depresija
- Posttraumatiskā stresa sindroms (Upuris var piedzīvot «flashback» momentus, miega traucējumus vai emocionālu nestabilitāti)
- Vaina un kauns
- Veselības problēmas
- Produktivitātes kritums
- Darba zaudējums vai karjeras ierobežojumi
- Pašvērtējuma kritums un
- Attiecību krīze ārpus darba

uzvediba.lv

Ko darīt?

uzvediba.lv

Skaidra uzņēmuma politika un ētikas kodekss, tostarp vadlīnijas un apmācības

uzvediba.lv

Atpazīstiet pirmos signālus

uzvediba.lv

Runājiet par robežām darba vidē

Jaunajiem darbiniekiem parasti nav iedotas frāzes, ko izmantot
seksuālās aizskaršanas gadījumā
Viņiem nav mācīts, ka “nē” nav rupjība

uzvediba.lv

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

4D modelis - aculieciniekiem

D	Stratēģija	Piemērs
Direct	Nosauc pārkāpumu	“Lūdzu, izbeidz šāda veida komentārus.”
Distract	Izmaini situāciju	“Varam apskatīt piekertes darbam? Klients gaida”
Delegate	Iesaisti citus	“Komanda, vadītāj, šāda rīcība mūsu darbā ir nepieņemama.”
Delay	Runā vēlāk	“Vai viss kārtībā? Mani satrauc šī uzvedība”

uzvediba.lv

Izveidojiet anonīmu ziņošanas sistēmu

**Pamanīto vardarbības gadījumu skaits
vienmēr ir augstāks nekā pašvērtējumu
ziņojumos!**

uzvediba.lv

**Dokumentējiet un māciet dokumentēt,
vākt pierādījumus**

Dokumentējiet

- Pierakstiet, kas notika, kad notika, kas bija aculiecinieki.
- Pastāstiet kolēģiem, kuriem uzticaties, ka jums ir problēmas. Lūdziet viņu viedokli
- Neiesaistieties nekādā emocionālajā mijiedarbībā
- Ja vardarbības brīdī bija klāt kāds, lūdz apliecināt, ka viņi to redzēja

Kāpēc dokumentēšana ir svarīga?

Detalizēti pieraksti un pierādījumi var palīdzēt izmeklēšanā un juridiskā procesā.

Dokumentācija palīdz izvairīties no "vārds pret vārdu" situācijām.

Atbalsts citiem upuriem - ziņošana var veicināt drošāku darba vidi.

Tas sniedz drošības sajūtu pašam – dokumentēšana palīdz arī kā pašrefleksijas resurss

uzvediba.lv

Sāciet ar maziem soļiem, maziem «Nē»

uzvediba.lv

Nepieļaujiet nodarījumu minimizēšanu!

Personīgai mijiedarbībai nepieciešama absolūta piekrišana

Personai nevajag teikt, ka pieskārieni, skatieni
nav pieņemami - pilnīgi pietiek ar to, ka persona
nesmaida, neatbild, nesmejas par šiem jokiem,
neatspoguļo uzvedību

Atceraties

- Upuris nevar sevi aizstāvēt
- Cieš arī aculiecinieki
- Aculiecinieki nereti ir iebiedēti, un ir liela varbūtība, ka viņi pametīs darbu pat ātrāk nekā upuri

Organizācijas politika

- Ieviest stingras, caurskatāmas procedūras seksuālas vardarbības ziņošanai un izmeklēšanai.
- Nodrošināt, ka nepatiesas apsūdzības tiek izskatītas tikpat nopietni kā reāli gadījumi.
- Darbinieku apmācības
- Rūpīga un objektīva gadījumu izmeklēšana
- Iespēja ziņot par gadījumiem anonīmi

uzvediba.lv

Psiholoģiski un fiziski droša vide ir
norma, nevis privilēģija

uzvediba.lv

Paldies!

Avoti

- Cornish, D. B., & Clarke, R. V. (1986). *The Reasoning Criminal: Rational Choice Perspectives on Offending*. Springer-Verlag.
- Cortina, L. M., & Berdahl, J. L. (2008). *Sexual harassment in organizations: A decade of research in review*. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (pp. 469-497). SAGE Publications.
- European Commission. (2021). Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.
- Hearn, J., & Parkin, W. (2001). *Gender, Sexuality and Violence in Organizations: The Unspoken Forces of Organization Violations*. SAGE Publications.
- Nussbaum, M. C. (1995). *Objectification*. Philosophy & Public Affairs
- 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 (p. 19). ORCM Academic Press. Kindle Edition.
- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology*,
- Whittenbury, Beth. A Manager's Guide to Preventing Liability for Sexual Harassment in the Workplace 2013.

Interneta resursi:

- Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) aptaujas dati par vardarbību. stat.gov.lv
- Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (2019). *Kad darbs pārvēršas ļaunā murgā jeb terors darba vietā*. Pieejams: arodbiedribas.lv
- Dane Pūcīte** "Neformālas attiecības darbā – emocionāla motivācija vai risks biznesam? , delfi.lv