



WEED OUT - Lyčių aspektai ir valdymas suprantant smurtą darbe

Pagal Socialinių inovacijų fondą

4 kurso modulis



Bendrai finansuoja
Europos Sąjunga

Europos Komisijos parama šio leidinio rengimui nereiškia pritarimo jo turiniui, kuriame pateikiama autorių nuomonė, todėl Europos Komisija negali būti laikoma atsakinga už informaciją panaudotą šiame leidinyje.



1. Modulį sudaro 4 vienetai:
 - I. Darbo rinkos istorija ir raida bei jos ryšys su lyčių nelygybe darbo vietoje
 - II. Lyčių ypatumai valdymo lygmeniu - darbo vietoje
 - III. Mikropolitika ir galios politika organizacijose
 - IV. Stereotipų, prietarų ir "clishe" apibrėžimas ir atskyrimas
2. Mokymosi rezultatai
 1. Gebėti atskirti stereotipus, prietarus ir "clishe".
 2. Gebėti identifikuoti lyčių ypatumus darbo kontekste, ypač vadovų lygmeniu.
 3. Gebėti susidoroti su mikro- ir galios politine dinamika organizacijoje.
3. Mokymosi vienetai

1 skyrius: Darbo rinkos istorija ir raida bei jos ryšys su lyčių nelygybe darbo vietoje

Kas yra kas?

Moteryų dalyvavimas darbo rinkose yra vienas ryškiausių praėjusio šimtmečio ekonominių pokyčių.

"Daugelyje šalių vis dar išlieka profesinė segregacija - moterys dažniausiai neproporcingai daug dirba tam tikrose darbo vietose, daugiausia paslaugų sektoriuje.

Neapmokamas priežiūros darbas. Visuose pasaulio regionuose moterys daugiau laiko skiria neapmokamam priežiūros darbui nei vyrai. Vidutiniškai moterys neapmokamam priežiūros darbui per dieną skiria nuo trijų iki šešių valandų, o vyrai - nuo pusvalandžio iki dviejų valandų. Jei atsižvelgsime į apmokamo ir neapmokamo darbo sumą, moterys yra linkusios dirbti daugiau nei vyrai - vidutiniškai 2,6 papildomos valandos per savaitę visoje EBPO.

Nevienoda turizmo ekonomika

Remiantis Pasauline moterų turizmo srityje ataskaita (2011), moterys sudaro pusę visų viešbučių ir restoranų sektoriaus darbuotojų. Dėl lyčių stereotipų ir diskriminacijos didžioji dauguma šių moterų dirba žemo statuso, prastai apmokamus ir nesaugius darbus, kurių daugelis yra sezoniniai. Moterys retai užima vadovaujančias ar profesionalias pareigas, o jei užima, paprastai gauna mažesnę darbo užmokestį nei vyrai. Be to, daugelis viešbučių sektoriuje nesaugiose darbo vietose dirbančių moterų yra migrantės ir (arba) mažumų atstovės. Tokių profesijų feminizacija ir rasizacija paprastai lemia tolesnį darbo užmokesčio, darbo vietos saugumo ir socialinės vertės mažėjimą. Ne išimtis ir namų tvarkymas. Viešbučių pramonė labai pasikliauja tautinių mažumų atstovėmis ir migrantėmis, kurios dirba pagalbiniais darbus. Pavadinimas "kambarinė" rodo, kad namų tvarkymas laikomas moterų namų ruošos darbu, taigi ne kvalifikuotu darbu. Jis laikomas nešvarių, nes siejamas su asmenine tarnyste. Iš namų tvarkytojų tikimasi, kad jos bus nepastebimos ir dirbs savo darbą netrukdydamos svečiams. Visos šiame tyrime apklaustos namų tvarkytojos skundėsi, kad jį jas žiūrima kaip į



pavaldines ir jos nepakankamai vertinamos, o tai padeda paaiškinti, kodėl tik nedaugelis iš jų gali pereiti į darbą viešbučio priekyje.

Dažniausios smurto darbe formos, su kuriomis susiduria moterys:

Seksualinis priekabiavimas.

o 74-75 proc. moterų kada nors gyvenime yra tai patyrusios (2014 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūros (FRA) atliktas tyrimas);

o Quid pro quo - darbuotojas patiria spaudimą įsitraukti į seksualinę veiklą mainais į lengvatinį elgesį - paaukštinimą pareigose, darbo vietos išsaugojimą ar kitas darbuotojo privilegijas.

priešiška darbo aplinka - seksualinio pobūdžio pasiūlymai, juokeliai ar komentarai, dėl kurių darbuotojas jaučiasi įbaugintas ar jam grasinama; pavieniai išžaginimo ar seksualinio užpuolimo atvejai.

☛ Algų atotrūkis - 23 proc. visame pasaulyje (Tarptautinė darbo organizacija, TDO);

☛ Motinystės priekabiavimas - pasireiškia tada, kai moterys verčiamos jaustis nepatogiai dėl savo nėštumo;

☛ psichologinis piktnaudžiavimas.

5 kovos su seksualiniu priekabiavimu įmonėje priemonės:

1. Įtraukti vadovybę

Vykdomasis direktorius ir valdyba įrodo, kad bendrovė netoleruoja priekabiavimo.

bausmės už priekabiavimą taikomos vienodai visoje organizacijoje, nepriklausomai nuo darbuotojo statuso.

2. Užtikrinti, kad darbuotojai žinotų apie konfidencialius pranešimų kanalus, kuriais jie gali pranešti apie seksualinio priekabiavimo atvejus, ir turėtų galimybę jais naudotis.

3. Turėkite kovos su priekabiavimu politiką ir užtikrinkite, kad visi darbuotojai ją pasirašytų.

4. Nustatyti, kad mokymai apie seksualinio priekabiavimo prevenciją būtų privalomi visiems darbuotojams.

5. Nelaukite darbuotojų pranešimų, kad sužinotumėte problemos mastą savo įmonėje.

Smurto dėl lyties ir priekabiavimo viešbučių, viešojo maitinimo ir turizmo sektoriuje (HORECA) problemos sprendimas.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai ES.

Darbo užmokesčio nelygybę lemiantys veiksniai.

Moterų įgūdžiai vertinami mažiau nei vyrų.

Moterys ir vyrai vis dar linkę dirbti skirtingus darbus.

Moterys dažnai dirba mažiau vertinamuose ir mažiau apmokamuose ekonomikos sektoriuose.

Daugiau moterų išeina vaiko priežiūros atostogų. Vaiko priežiūros įstaigų trūkumas reiškia, kad moterys dažnai priverstos pasitraukti iš darbo rinkos.

Kodėl svarbu mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus?

Vaizdo įrašas:

1. Panaikinti smurtą ir priekabiavimą dėl lyties darbo aplinkoje

<https://www.youtube.com/watch?v=KjvtOIAAtNsA>

EPIC: Kodėl vis dar egzistuoja vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas?

2. https://www.youtube.com/watch?v=wa1El_VZ5q4

<https://news.un.org/en/story/2022/09/1126901>

3. FamUnDo - novatoriškas projektas, skirtas gerinti įmonių šeimai palankią politiką

<https://lpf.lt/family-learning.eu/?page=outcomes>

Kaip įmonės gali užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje

Susipažinkite su 2018 m. pasaulinės darbo užmokesčio ataskaitos duomenimis:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm

Palyginkite ir aptarkite savo šalies ir kitos pasirinktos ES šalies duomenis.

Prevencijos rekomendacijos

1. Viešbučių pramonė privalo laikytis darbo teisių ir teisingo darbo užmokesčio principo bei imtis realių veiksmų, kad pagerintų savo darbuotojų saugą ir bendras darbo sąlygas.

2. VALDŽIA gali įgyvendinti viešąją politiką keturiose pagrindinėse srityse, kad ilgam pakeistų namų šeiminių gyvenimą ir sumažintų didėjančią atotrūkį tarp turtingųjų ir vargšų bei tarp vyrų ir moterų profesinio gyvenimo.

- Užtikrinti, kad visiems darbuotojams būtų mokamas pragyvenimo minimumą užtikrinantis darbo užmokestis ir mokamos išmokos.

- Apsaugoti darbuotojų teisę burtis į organizacijas ir patraukti korporacijas atsakomybėn už darbo teisių pažeidimus.

- Remti moterų teisių organizacijas, siekiančias nutraukti smurtą prieš moteris.

3. VARTOTOJAI gali pakeisti situaciją, pasisakydami ir pasirinkdami leisti pinigus įmonėms, kurios su darbuotojais elgiasi pagarbiai ir oriai. Keliaudami, kai tik įmanoma, rinkitės apsistoti profsąjungų viešbučiuose ir venkite viešbučių, kurie, kaip žinoma, pažeidžia darbuotojų teises. Norėdami sužinoti daugiau, apsilankykite svetainėje www.Fairhotel.org.

2 skyrius: Lyčių ypatumai valdymo lygmeniu - darbo vietoje

Moterys vadybininkės.

Per pastaruosius penkerius metus padidėjo moterų užimamų vyresniųjų vadovų pareigų dalis.

Keičiasi moterų vadovaujantys vaidmenys:

Moterys vadovės vis dar dažniau yra personalo direktoriai;

Pastaraisiais metais padidėjo moterų, užimančių kitas vadovaujančias pareigas, pavyzdžiui, generalinio direktoriaus, vyriausiojo finansininko ir vyriausiojo informacijos vadovo, dalis (Women in business, 2021, <https://www.grantthornton.global/en/insights/women-in-business-2021/>).

2021 m. 26 proc. visų generalinių direktorių ir vykdomųjų direktorių buvo moterys, o 2019 m. - tik 15 proc.

"Fortune Global 500" pranešė, kad 2021 m. vadovų pareigas eis 23 moterys, įskaitant šešias spalvotas moteris.

Per pastaruosius penkerius metus daugėja moterų, užimančių aukštesnes vadovaujančias pareigas.

Moterys dominuoja restoranų darbuotojų tarpe, išskyrus vadovavimo pozicijuose

Šalys pritaiko moterų valdybos narių kvotas.

Spartinti moterų pažangą

Tyrimai rodo:

Moterys vadovės didina organizacijų socialinę veiklą

Moterys vadovės mažiau pervertina save nei vyrai, o ši savybė susijusi su krize.

Moterų ekonominis dalyvavimas ir lyderystė yra labai svarbūs siekiant verslo rezultatų ir lyčių pusiausvyros įmonių valdybose.

3 skyrius: Stereotipų, prietarų ir klišių apibrėžimas ir atskyrimas

Stereotipai

Stereotipas - tai kažkieno nuomonė apie tam tikrus asmenis, kuri gali tiksliai atspindėti tikrovę arba ne.

Stereotipai taip pat gali būti laikomi karikatūromis, t. y. paveikslėliais, kuriuose tam tikri bruožai yra perdėti.

Stereotipai istoriškai

Beveik visuose juokinguose atvirukuose humoras buvo kuriamas įžeidžiant kitus - moteris, juodaodžius, imigrantus ar vargšus. Keliuose atvirukuose iliustruotos moterys yra airių imigrantės, kurios paprastai buvo vaizduojamos kaip kvailos ir negražios.

Tradiciniai lyčių stereotipai

“Cliché” ir išankstinis nusistatymas

“Cliché” - tai terminai, frazės ar net idėjos, kurios, kai buvo sukurtos, galėjo būti įspūdingos ir verčiančios susimąstyti, tačiau dėl kartojimo ir perteklinio naudojimo tapo neoriginalios.

Prietas - tai nuomonė, paprastai nepalanki, kuri buvo susidaryta neturint jokių įrodymų ir kuri nėra pagrįsta protu ar patirtimi.

4 skyrius: Mikropolitika ir galios politika organizacijose

Dažnai vyrų ir moterų santykiuose dėl lyties, socialinių ir kultūrinių veiksnių, taip pat dėl asmeninių vaikystės žaizdų atsiranda galios disbalansas.

Dominuojančių lyčių normos grindžiamos nelygiaverte statuso ir galios skirtumų samprata;

Dar labiau išryškėjo sankirtose su kitais skirtumais - tai pasitarnavo smurto įteisinimui.

Skatinant turizmą, moterys dažnai vaizduojamos kaip vyrų seksualiniai objektai.



Taip pat yra įgalinimo ir pasipriešinimo erdvė, kuriama turizmo praktikoje, metant iššūkį stereotipinėms moteriškumo ir vyriškumo sampratom.

Sektoriumi būdingi veiksniai, susiję su smurtu darbe

Neigiamas organizacinis klimatas yra stipri kliūtis, trukdanti nutraukti seksizmą

Kaip organizacijos gali paskatinti vyrus nutraukti seksizmą (ataskaita), 2022 m.

Formalioji ir neformalioji valdžia:

Oficialią galią suteikia oficiali padėtis, kurią asmuo užima organizacijoje ar socialinėje struktūroje.

Neformalią galią suteikia ne oficialios pareigos, o grupės narių pagarba ir įvertinimas. Dėl šios pagarbos ir pripažinimo asmuo gali daryti įtaką savo bendraamžiams taip, kaip kiti grupės nariai negali.

I. Neformali valdžia - kai yra žinomas kaip labai kompetentingas ir įgudęs savo veikloje;

Arba/ir

II. Neformali galia - būti simpatišku ir charizmatišku.

PRAKTINIAI PAVYZDŽIAI

-Sudarykite 3-4 žmonių grupę. Aptarkite toliau išvardytus teiginius (po vieną ar du kiekvienoje grupėje) apie tai, kaip sekasi jūsų organizacijoms ir ką būtų galima padaryti.

-Koks čia yra formalių ir neformalių organizacijos vadovų vaidmuo?

- (10 min.)

Nuorodos ir papildoma literatūra:

Moterys ir turizmas: Pasaulio bankas, 2017 m. Ataskaita apie tai, kaip integruoti lyčių aspektą į turizmo plėtros projektus.

Turizmo nešvari paslaptis: viešbučių namų tvarkytojų išnaudojimas, Oxfam Canada, 2017 m. Tyrimų ataskaita apie viešbučių kambarinių darbą Toronte (Kanada), Punta Kanoje (Dominikos Respublika) ir Pukete (Tailandas), įskaitant seksualinį priekabiavimą ir išnaudojimą.

Žinių vadovas: Žmogaus teisės ir viešbučių pramonė, Tarptautinė turizmo partnerystė, 2014 m. Viešbučių įmonėms skirtas vadovas, kaip įgyvendinti Jungtinių Tautų verslo ir žmogaus teisių pagrindinius principus.

Norėdami sužinoti daugiau, skaitykite "Smurto ir priekabiavimo dėl lyties problemos sprendimas": Naujos gerosios praktikos pavyzdžiai privačiajam sektoriui.

TDO, C190 - 2019 m. Konvencija dėl smurto ir priekabiavimo (Nr. 190)
(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Esteban Ortiz-Ospina, Sandra Tzvetkova ir Max Roser (2018), Women's employment.
<https://ourworldindata.org/female-labor-supply#labor-force-participation>

Eurofound (Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas). Priekabiavimas ir smurtas darbe.
(<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work>)

Eurofound. Smurtas ir priekabiavimas Europos darbo vietose: Priekabiavimo ir smurto mastas, poveikis ir politika.
(<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>)

Restoranų istorija (<https://restaurant-ingthroughhistory.com/tag/immigrant-waitresses/>)

Lytis yra svarbi: Rethinking violence in tourism// in Annals of Tourism Research, Volume 88, May 2021, 103143 (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050>)

Eurofound (2022 m.). Lyčių lygybė. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/gender-equality>

UNESCO (2022). Lyčių lygybė: vienas žingsnis pirmyn, du žingsniai atgal// in Kūrybiškumo politikos pertvarkymas: kultūra kaip visuotinė viešoji gėrybė, p. 241-261, iliustracijos
(<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380503>).

EurWORK/Europos darbo rinkos observatorija (2020 m.). Priekabiavimas ir smurtas darbe
(<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work>)

Esteban Ortiz-Ospina, Sandra Tzvetkova ir Max Roser (2018). Moterų užimtumas // Mūsų pasaulis duomenyse (<https://ourworldindata.org/female-labor-supply#labor-force-participation>)

Dianova (2017). Tylusis "kolega": Smurtas prieš moteris darbo vietoje
(<https://www.dianova.org/news/a-silent-colleague-violence-against-women-in-the-workplace/>)

Europos Parlamento naujienos (2022). Lyčių darbo užmokesčio skirtumo supratimas: apibrėžimas ir priežastys(<https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes>)

TDO. 2018 m. pasaulinė darbo užmokesčio ataskaita:

(https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang-en/index.htm).

EIGE (Europos lyčių lygybės institutas). Geroji patirtis kovojant su smurtu dėl lyties.

(<https://eige.europa.eu/gender-based-violence/good-practices/spain/masters-course-gender-violence-improves-professional-practice> darbo rinka 10 metų ar ilgiau.

Sowon Kim, Giuliano Bianchi, Maria José Bosch (2020). Makroaplinkos poveikio moterims vadovėms svetingumo industrijoje tyrimas. // in The New Ideal Worker (p. 251-265).

https://www.researchgate.net/publication/334113553_An_Examination_of_the_Impact_of_Macro_Context_on_Women_CEOs_in_the_Hospitality_Industry

Hinchliffe, E. (2021). Moterų, vadovaujančių "Global 500" įmonėms, skaičius išaugo iki rekordinio lygio. Fortune.

Lytis yra svarbi: Permąstyti smurtą turizmo srityje. Annals of Tourism Research, Journal homepage: <https://www.journals.elsevier.com/annals-of-tourism-research> <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050#bbb0075>

"Harvard Business Review", "Valdžia ir politika organizacijos gyvenime"

(<https://hbr.org/1970/05/power-and-politics-in-organizational-life>)

Annals of Tourism Research, 88 tomas, 2021 m. gegužė, Gender matters:

(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050>)

DARBO VIETOS, KURIOS DARBO DIENOS SUTEIKIA ŽMONES, 60 metų Catalyst

(<https://www.catalyst.org/research/workplace-sexism-climates/>)

Darbuotojų migrantų apsauga nuo išnaudojimo ES: darbuotojų požiūriai

(https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf)

Tas pats darbas, skirtingos pajamos: pašalpų ES migrantams panaikinimas pažeistų ES pamatinį principą

(<https://blogs.lse.ac.uk/brexit/2015/11/17/in-work-benefits-for-migrants-digging-a-hole/>)

Turizmo nešvari paslaptis: viešbučių namų tvarkytojų išnaudojimas: Oxfam Kanados ataskaita.

(<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620355/rr-tourisms-dirty-secret-171017-en.pdf%3Bjsessionid=793604C2A572759E16008BC94B70C503?sequence=1>)

<https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>