



МЕДИА ЭТИКА

Жас мамандардың тәжірибесінен

Практика кезіндегі сексуалды
қысым жағдайы



Дәрістің негізгі терминдері

Эдвайзер (Advisor) – білім алушының сәйкес мамандығы бойынша академиялық жетекшісі болып табылатын, білім алу траекториясын таңдауда және оқу кезеңінде білім бағдарламасын меңгеруде жәрдем көрсетіп отыратын оқытушы.

Супервайзер (ағылш. supervisor) – бизнестің әртүрлі салаларында, мемлекеттік мекемелер әкімшілік лауазым, ғылыми және білім беретін институттарда критерийді басқару.

Менеджмент (ағылш. Manage басқару, меңгеру, ұйымдастыру) – ұйымда немесе кәсіпорында жұмыс істейтін адамдардың еңбегін басқара отырып, алға қойған мақсатқа жетуді ұйымдастыра білу, әлеуметтік, білім беру үрдістерін басқару принциптері, әдістері, құралдары мен нысандарының жиынтығы.

Оқиға: супервайзердің екіұшты өтініштері

Джексон мен Хулс ішкі футбол командасына тәжірибеден өтуге келеді. Жұмыс кеңсесі университетке көрші орналасқандықтан, екі қыз үшін апталық тәжірибе жинақтау уақыты аса қиынға түскен жоқ. Джексон факультеттегі эдвайзерімен ақылдасып, колледжде оқыған теорияға қоса, тәжірибе жинақтағысы келетінін айтады. Оның өтініші мақұлданып, 2015 жылы қаңтар айында Хулспен бірге жаңа тапсырманы орындауға кірісті. Алайда Хулс бұл тәжірибеге бастапқыда келіспеген болатын.

Тәжірибенің алғашқы аптасында Джексон мен Хулс екеуі жұмыс орнына отбасының суреті салынған рамка мен кеңсе жұмыстарына қажетті заттарды әкеліп, өздеріне ыңғайлы атмосфера қалыптастырғысы келеді. Супервайзер оларға жұмыс орнының ережелері мен талаптары туралы хаттар жіберіп тұрды. Джексон медиа этикасы туралы курсқа мүшелікке қабылданған. Оған баспасөз-хабарламаларын сенсациялау тапсырылды. «Бізге команданы барынша жақсы көрсету туралы тапсырма берілді», – дейді ол. Баспасөз-хабарламасы дегеніміз – тек ақпарат беру және фактілермен бөлісу, ол дегеніңіз команданы қызылды-жасылды суреттермен әспеттеу емес екенін Джексон білетін. Бірақ бұл супервайзердің түсініксіз талаптарының бастамасы ғана екен. Уақыт өте келе, супервайзердің комменттері сексуалды бағыт ала бастады, мұндай комменттер ұйымның басқа да қызметкерлерінен келе бастады. Хулстың суретке түсіру қабілеті бар еді. Оған қоғамдық медиа кампаниясына қолданылатын фанаттарға арналған тоқыма бұйымдарын жарнамалау үшін модель болу тапсырылады. Хулс келіседі, алайда бұл тапсырма оның фотограф ретіндегі қабілетіне түк қатысы жоқ еді. Хулсқа: «Сіз қаншама интерндердің арасынан таңдалып алындыңыз, өйткені балалардың футболкасы сіз ғана сыясыз», – депті. Алайда олардың негізгі мақсаты оған жыныстық ишара білдіру және жыныстық қатынасқа итермелеу еді, киім үлгісін көрсету кезінде қатысқан компания қызметкерлері оған осындай мақсатта комменттер айтады. Бірақ Хулс бұған мән бермейді, Джексон да солай жасайды. Джексонға жұмыстағы әріптестер және ойыншылар жұмыс барысында қайта-қайта сексуалды комменттер, ишаралар білдіреді. Мысалы, тәжірибенің алғашқы аптасында супервайзерден мынадай хат келеді: «джинсы киме, сенің джинсың ойыншылардың ойын бөледі». «Бәрі де джинсы киіп жүр», – дейді Джексон. «Мен әрқашан ықшам, ыңғайлы классика киемін, джинсым да тар немесе қысқа емес». Супервайзердің бұл сөзі шектен шығу еді, бірақ ол бұл жолы да мән бермеді. Топ ішінен ерекшелену және ешкімнен талап етілмеген дресскод талабының тек бұларға айтылуы – алаңдатаралық нәрсе; қандай киім кию керектігін талап ету, себебі басқалардың өзін-өзі ұстай алмайтынын айту – бұл анық дискриминация. Бірақ екі қыз олардың бұл әрекеттеріне мән бермеді, супервайзерге сенімін тоқтатпады. Өйткені бұларға жетекшілік ету, үйрету – супервайзердің жұмысы. Джексон ойыншылармен жиі байланыспайтын; олармен тек корпоратив офисінде ғана бірнеше рет жұмыс барысымен сөйлескен. «Ойыншылардың көбі ештеңе демейді», – дейді ол. «Кейбіреуі кездесуге шақырып, арасында тиісіп жатады, бірақ мен ешқашан оларға рұқсат берген емеспін». Бірақ ақыры белгілі болды. Джексонға Снапшот арқылы бір ойыншыдан хат келеді. Сөйтсе офисте ресми сөйлесетін, жете танымайтын ойыншы өзінің жыныстық мүшесінің суретін жіберген.



Тығырық: не істеу керек?

Супервайзеріңіз сіздің дилеммаңызды көрмесе, әрекет етпесе, онда кімге барып жағдайыңызды айтасыз? Джексонның осы сауалынан кейін факультеттегі журналистердің тәжірибесімен айналысушы эдвайзері дереу екі қыздың практикасын тоқтатып тастайды. Оның бұл әрекетін Джексон мен Хулсты қорғау деп түсінуге болады. Колледж басшылығы екі қызға практикадан өтетін басқа жер іздейді. Джексон эдвайзерге «мен бұл жағдайлар жайлы супервайзерге ескерттім, бірақ ол менің ескертпелерімді дұрыс қабылдаған жоқ» деп түсіндіреді. Супервайзер оған: «Бұл сөзіңді кадрлар бөліміне барып айт, алайда бізде кадрлар бөлімі жоқ», – деп, біртүрлі жауап қатады. Қолындағы билігін асыра пайдалану және құрбандарды елемей – жоғарыдағы екі қыздың дилеммасында нақты көрініс тапқан. Бұндай факторлар жыныстық қысымдардың бастауына негіз болады. Джексон дер кезінде университеттегі жауапты тұлғаларға хабарласып, өзін және құрбысы Хулсты аман алып қалды. Тек эдвайзер ғана емес, оларға достары, отбасы мүшелері, факультетте сол бағдарлама бойынша білім алып жатқан студенттер, университет әкімшілігі барлығы қолдау білдірді.

Ой құралы: Мән доктринасы және кесімді бұйрық

Жоғарыдағы екі қыз жұмыс орнында бір нәрсенің дұрыс еместігін айқын сезді. Алайда олар жұмыс орнындағы өз ісінің хас шебер мамандарына сенді, өйткені жұмыстағы атмосфераны бұлардан жақсы біледі деп ойлады. Сондықтан біршама уақыт жағымсыз оқиғаларға төзімділік танытты, бірақ қай жағынан алғанда да құптаған жоқ. Екеуі соңында әрекетсіздіктің және жыныстық қысымның құрбанына айналды. Егер олар сол практикаға келер алдында жұмыс орнында болуы мүмкін жыныстық қысым жайында этика кодексін оқып алғанда, мұндай жағдайда өзіңді қалай ұстаудың жолдарын білер еді, осылайша одан шығу жолдарын өздері-ақ табар еді. Джексон мен Хулстың үйренген екі теориясы олардың жағдайларында көмекке келер еді. Біріншісі, Аристотельдің мән доктринасы мен оның екі қарама-қайшылығы шешім қабылдауға көмектеседі. Бір қайшылықта әйелдер ештеңе істей алмауы мүмкін. Бір жағынан олар кетіп те қалуы мүмкін. Екеуінің дилеммасын шешуге мүмкіндік беретін орта тұс бар ма? Иә, ол – болған жайды супервайзермен сөйлесу. Алайда ештеңе өзгермеді. Олар өздерінің жағдайларын өзгеге білдірткеннен кейін жұмыстан кету шешімін қабылдады.

Шешім: практикадан кету

Джексон мен Хулс сексуалды жәбірлеу оқиғасын бірден супервайзеріне жеткізді, алайда супервайзері проблеманы шешуге әрекет етпеді. Супервайзердің әрекетіне қанағаттанбағандықтан, олар ұйымның сыртындағы адамдарға шағымдануды жөн көрді. Сәуір айында Джексон эдвайзеріне әлгі жыныстық мүшесін суретке түсіріп жіберген ойыншының суретін көрсетуге ұсыныс жасайды. Джексон сол оқиғадан бері өзін қауіпсіз сезіне алмай жүр, футбол ойынында өткізген ынталандыру шарасынан кейін машинасына баруға да қорқып қалған. Эдвайзер бұл оқиға тек жағымсыз жағдай ғана емес, сонымен қатар жұмыс орнының қауіпті екенін түсінді. Джексон кезінде әлгі супервайзерге сексуалды әрекеттер мен комменттердің өте ұятсыз екенін түсіндіріп, бір жауап күткенде, ол: «Сен өзің әдемі болсаң, маған не дейсің?» деп жауап беріпті. Джексонның практикасына үш апта толғаннан кейін эдвайзер университеттің басқа да мүшелерімен ақылдасып, олардың практикасын тоқтату туралы шешім шығарады. Бұл шешім ІХ Бөлімнің баптарына сәйкес, университеттің деканына хабарланып шығарылған. Хулс университетте әлі студент болғандықтан, ол осы ЖОО-ның қорғауында. Оған да жұмыс орнына бармау туралы ескертілді. Хулс Джексонға суретке модель ретінде түсудің негізгі проблема емес екенін түсіндірді; негізгі проблема суретке түскеннен кейін басталған. Суреттің астына қызметкерлер «Мен бұл суретке «ұнату» (like) белгісін басамын» деген сынды комменттер жазған, бұл әрекет Хулстың көңіліне ауыр тиген. Хулстың ойынша, мұндай әрекеттер офистің



мәдениетіне айналған. Сексизм мәдениетінің нәтижесінде сексуалды жәбірлеуге көз жұму процесі байқалады. Бұл әйелдердің батылдығының арқасында болған оқиға университетке жеткізілді және супервайзердің жауапсыздығы әшкере болды. Университет деканы екі қызды шақырып алып сөйлесіп, бұдан әрі әлгі офиске жақындамауын, практика жайлы нұсқаулықты супервайзерлерден емес, тікелей эдвайзерден алу керектігін мәлімдеді. Осылайша, Джексон мен Хулстың практикалық курсы тәмамдалды, бірақ болған оқиға олардың санасынан біраз уақытқа дейін өшпесі анық.

Іс-әрекет құралы: Жұмыс орнында сексуалды қысым немесе сексизм мәселесін шешу

Әйел де, еркек те әріптестері, супервайзер, тұтынушы, клиент тарапынан жыныстық жәбірлеуге душар болуы мүмкін. Джексонның оқиғасы тек бір күнмен ғана шектелсе де, егер мұндай жағдай жиі қайталанса, оның соңы сотқа тапсырылып, жауапты адамдар түрмеге қамалуы мүмкін. АҚШ-тың Тең Жұмыс Мүмкіндігі ұйымының (EEOC) мәлімдеуінше, жұмыс орнында адамды жынысына қарай жәбірлеу заңға қайшы әрекет. EEOC жәбірлеуге мынадай анықтама береді: Жыныстық жәбірлеу – жыныстық қатынасқа мәжбүрлеу, жыныстық қатынасқа ишара білдіру, тілдік және физикалық тұрғыда жыныстық кемсітудің бәрі кіреді. Ал әзілдеп тиісу, арақашықтық сақтай отырып диалог құру, көңілге келмейтін комменттер жазу заңға қайшы емес. Тек бұл нәрселер нақты кемсіту немесе жәбірлеу сипатында тұрақты түрде жалғасса, жәбірленуші қорланса, өзін қауіпсіз сезіне алмаса және объектіні айтқанына көндіру үшін жұмыстан шығару немесе сөгіс жариялау сияқты амалдармен қорқытуға ұшыраса, ол заң алдындағы қылмыс ретінде саналады. Жыныстық жәбірлеу тек адамның табиғатына қатыссыз болмауы да мүмкін, егер біреу жалпы әйелдер жайлы қауіпті ойларымен жиі бөлісетін болса, заң алдында жауап беруге соның өзі жеткілікті.

Соңы: болашаққа көз тігу

Екі қыз жұмыс орнында отбасыларының суретін, жаңадан алған офис заттарын қалдырып кеткен еді. Ал қазір олар практикаға келуді тоқтатты. Бұл жағдайдың қалай болғаны туралы екеуі де ойлануда. Джексонның айтуынша, ең алғаш жыныстық жәбірлеуге ұшырағанда, ол ешқандай әрекетке бармаған. Себебі әрекеті шиеленістер туғызады немесе ойыншының мансаптық карьерасына зиян келтіреді деп ойлаған. Алайда қорлау әрекеттері тұрақты сипат ала бастағанда, адамды құрбан ретінде сезіндіргенде, өзін қауіпсіз сезіне алмай қалғанда, дереу құзырлы органдарға хабар беріліп, басшылар жағдайды шешуге асығу керек. Джексон мен Хулс ештеңені қате жасаған жоқ. Олар бір жағынан өздеріне сенімді әрі аздап аңқаулау деуге болады, сол себепті бірден спорттық мекемеге қоғаммен байланыс саласында практикадан өтуге ұмтылыс жасаған. Өкінішке қарай, олар еркектердің саны басым ұйымнан бір-ақ шықты, сол жерде жыныстық жәбірлеуге ұшырады. Мұндай оқиғалардың заманы әлдеқашан өтіп кеткен деп ойлаған. Бұл оқиға Джексон мен Хулс үшін қаншалықты жағымсыз болса да, екеуі сонымен шектеліп қалмай, қоғаммен байланыс саласында басқа да жұмыстарға атсалысып жүр. Осы оқиғадан кейін олар жаңа жұмыс орнында сексуалды қысымның қандай да белгілерін көрсе, қандай шешім не әрекет жасайтындарын жақсы біледі. Егер бір адамның тарапынан екінші бір адамға жыныстық қорлауға қатысты пікір не көзқарас туындап, құрбан өзін қауіпсіз сезіне алмаса, бірден Джексон мен Хулстың оқиғасын еске түсіріп, солар секілді жоғары орындарға ақпаратты жеткізуі керек.

Егер...жұмыс орында жыныстық жәбірлеуге тап болғанда өз құқығыңызды білу өте маңызды. Мұндай жағдайларда мемлекеттің заңы ел азаматтарын қорғайды. Кейде ер мен әйел жұмыс орнында біреуді жыныстық жәбірлеп қойдым деп ойлауы да мүмкін. Джексон сияқты ойыншының карьерасын ойлап, зиян тигізуден тартынуы да мүмкін. Жыныстық қорлау өз басыңыздан өтпеді делік, бірақ сіз сондай оқиғаға куә болсаңыз, не істер едіңіз?



Қандай әрекет жасар едіңіз? Спорт саласында қоғаммен байланыс мамандығында жұмыс істегіңіз келіп, танымал спорт командасына жұмысқа тұрдыңыз. Офистің мәдениеті мен әдептері қарапайым әңгімеден аспайды. Сол қоғаммен байланыс бөлімінде отырғаннан жарты жылдан кейін, басшылық сізге практика курсын құру, жоспарлау, басқаруды тапсырды. Практикалық оқу курсын құру барысында негізгі жұмысыңыз – қауіпсіз жұмыс атмосферасын қалыптастырып, тәжірибеден өтушілерге жайлы орын жасау болды. Негізгі мәселе: әйелдер бұл жерде өзін жайлы сезіне ала ма? Барлық жыныс өкілдері бұл ортада өзін қауіпсіз, жайлы сезінуі үшін қандай шараларды қолға алар едіңіз? Практикалық бағдарламаны дайындап болғаннан кейін арада бір апта өткен соң, жазғы практикадан өтуге алты орын дайындадыңыз. Төрт әйел және екі еркек жазғы практикадан өтуге іріктеліп алынды. Біраз уақытыңызды сексуалды жәбірлеу және дискриминация турасында материал оқуға жұмсадыңыз. 15 аптаның бес аптасы өткен соң Дарсидың оғаш әрекеттерін байқай бастадыңыз. Ол үйінен жұмыс істеуге көбірек сұрана бастады, бірақ тәжірибе бағдарламасы бойынша негізгі тапсырмалар жұмыста өтуі тиіс. Келесі жолы Дарси жұмыс орнына келгенде оның әрекетін бақылай бастадыңыз. Сіз жұмыс орнына Дарси, Эшли, Меган немесе Хизер кіріп келгенде, еркектердің әңгімесінің тақырыбы өзгеретінін байқадыңыз. Олардың әңгімелері сексуалды әзілдер, тиісуге көп жақын екенін көрдіңіз. Практиканттардың супервайзері ретінде жағдайды қалай шешер едіңіз? Осы мәселені шешуге қай теория пайдалы болар еді? Бұл мәселе менеджмент жағынан шешілетін болғандықтан, өзіңді осы жағдай басынан өткендердің орнына қойып көріңіз. Джон Роулздың әділдік теориясын ескеріңіз.

Қазақ қоғамында сексуалдық қысым жайлы ашық айту көбінде жасырын сипатта болады. Оңтүстік Қазақстан облысындағы 7 жасар баланың сексуалдық жәбір көрген оқиғасы. Атырау облысындағы 6 жасар қыздың педофильдің зорлауынан кейін көп уақыт Астанда емделіп қайтыс болуы БАҚ-тағы резонанстық оқиға.

«Құрманғазы-Пушкин» оқиғасы. Екі елдің ұлы тұлғалары сүйіскен постер Құрманғазы-Пушкин көшелерінің қиылысындағы гей-клубтың алдына ілінді. Red Jolbors Fest жарнама байқауында қазақтың атақты күйшісі Құрманғазы мен орыстың ұлы ақыны Пушкиннің сүйіскен суреті жарнама байқауынан қола медаль алды. Бұл жарнамалық сурет әлеуметтік желілерде кеңінен таралып, халықтың наразылығын, ашу-ызасын тудырды. Аталмыш жарнамалық сурет авторларын, тапсырыс берушілерін заңдық жауапқа тартуды сұраған белсенді топ құрылды.

Қоғамдағы жыныстық әдеп пен моральдық аухалды реттеп, сауатын арттыратын журналистердің жауапкершілігі екендігі ақиқат.

Өзіндік жұмыстар тапсырмалары

1. Жұмыс берушіңізден қысым көрсеңіз, өзіңізді қалай қорғайсыз?
2. Егер компанияда сексуалды жәбірлеуге қатысты арнайы нормалар болса, сол нормаларды ұстанасыз ба?
3. Егер жұмыс беруші дұрыс әрекет етпесе немесе сізді қорғауға тырыспаса, онда заңгерге жүгінесіз бе?
4. Егер өзіңізді жәбірлеудің құрбаны сезінсеңіз, кімнен кеңес аласыз?
5. Егер клиент, қызметкер немесе тұтынушы басқа бір қызметкерді сексуалды тұрғыда жәбірлесе құқық қорғау органдарына хабарлайсыз ба?

Бақылау жұмыстары

1. Шешім шығаруда Аристотельдің «Мән» доктринасын есіңізге алыңыз.
2. Жұмыс орнында қалыптасқан мәдениетті өзгерту қиын болуы мүмкін, бірақ ұйым сексуалды қорлау мәселесін жою үшін қандай шара жасауы ықтимал?
3. Өзіңіз жұмыс орнында бәрі ұстануы тиіс кодекс және құндылықтарды жазып шыға аласыз ба?



Дереккөздер

1. <http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/title-ix-rights-201104>.
2. <http://www.aauw.org/>.
3. <http://www.feminist.org/default.asp>.