

## Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija



Koks gali būti smurtas?

- Fizinis – tyčiniai fiziniai veiksmai sukeltys kitam asmeniui skausmą arba sužalojimą.
- Psichologinis – Priekabiavimas dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų, pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, etninės priklausomybės, religijos. Seksualinis priekabiavimas, socialinis izoliavimas, žodiniai įžeidimai, orumo žeminimas, gąsdinimas, grasinimas panaudoti fizinę jėgą, ekonominis poveikis, šmeižtas, mobingas.

Kas gali būti smurtautojai?

- Vienas darbuotojas
- Darbuotojų grupė
- Įrankytojai bei jų artimieji
- Kiti tretieji asmenys

Darbuotojo pareigos matant smurtą?

- Netoleruoti
- Bendradarbiauti užkertant kelią bet kokioms smurto apraiškoms
- Rinkti bet kokio smurto įrodymus
- Pranešti apie bet kokius smurto atvejus
- Teikti pasiūlymus administracijai smurto prevencijos klausimais

## Darbuotojų teisės

- Dirbti saugioje darbo aplinkoje be smurto apraiškų
- Turėti aiškias pareigas ir atsakomybę
- Dalyvauti mokymuose skirtuose smurto prevencijai
- Naudotis smurto prevencijos priemonėmis
- Derinti darbo ir asmeninius poreikius
- Rūpintis savo asmenine gerove
- Gauti pagalbą iš darbdavio ir kitų institucijų

Ką daryti jeigu patiriate smurtą?

- Kreiptis į paskirtą atsakingą darbuotoją
- Kreiptis į įstaigos vadovą
- Jeigu negaunate pagalbos savo įstaigoje į Valstybinę Darbo Inspekciją

Atvejai, kurie nėra priskiriami psichologiniam smurtui (VDI):

- Konstruktyvi darbdavio kritika, pagarbus pastabų išsakymas
- Darbdavio reiklumas ir reikalavimas atlikti darbą
- Reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl galimo darbo pareigų nevykdymo / netinkamo vykdymo
- Įspėjimas pagal DK 58 straipsnio 4 dalį
- Įspėjimas apie numatomą atleidimą iš darbo kitais DK numatytais pagrindais
- Pasiūlymas pakeisti darbo sutarties sąlygas
- Pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu
- Įstaigos smurto ir priekabiavimo prevencijos politika ir jos įgyvendinimo veiksmų planas