

ATMINTINĖ

Papildytame Darbo kodekse uždraustas ne tik mobingas, kuris yra psichologinio smurto darbe forma, bet taip pat smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ir priekabiavimą dėl lyties. Smurto ir priekabiavimo prevencija yra vienas iš efektyviausių būdų užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy. Atsiradus tokio elgesio apraiškoms Mokykloje, būtina nedelsiant reaguoti pagal iš anksto numatytą tvarką.

Kas yra smurtas ir priekabiavimas darbe?

Tai įvairus nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka, atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ar neturtinė žala.

Dažniausiai smurtas ir priekabiavimas pasireiškia psichologiniu spaudimu, neetišku, nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, šmeižimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, rečiau – fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu.

Kas yra smurtas ir priekabiavimas dėl lyties?

Smurtas ir priekabiavimas dėl lyties – tai smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą.

Ar smurtu ir priekabiavimu prie darbuotojo laikomi tik tokie veiksmai, kurie atliekami darbo vietoje?

Ne, ne tik. Draudžiamas smurtas ir priekabiavimas darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; taip pat pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitėmis, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis metu; pakeliui į darbą arba iš darbo.

Koks elgesys turi būti laikomas nepriimtiniu?

Nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas, pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt. ar tokio fizinio kontakto reikalavimas. Taip pat nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas, įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius, nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos, įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai. Nepriimtinas yra ir tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje, informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ar platinimas, elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę, poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.

Ar gali būti atleidžiama iš darbo dėl smurto ir priekabiavimo?

Taip, Darbo kodekse nustatyta, kad priežastis nutraukti darbo sutartį su darbuotoju taip pat gali būti smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ar priekabiavimą dėl lyties ar seksualinį priekabiavimą. Tokie veiksmai gali būti laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

Kaip greitai reikia pranešti apie patiriamus netinkamus veiksmus savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu?

Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaikšėjimo dienos.

Ką būtina nurodyti pranešime apie patirtą smurtą ir priekabiavimą?

Turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ar priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi rašytiniai įrodymai, daiktiniai įrodymai, apžiūrų protokolai, ekspertų išvados, nuotraukos, vaizdo ir garso įrašai.

Kam reikia pateikti pranešimą apie patirtą smurtą ir priekabiavimą?

Darbdavio patvirtintoje smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta, kam ir koku būdu darbuotojas turi pateikti pranešimą.

Kas įmonėje tiria pranešimus apie patirtą smurtą ir priekabiavimą?

Įstaigos vadovams rekomenduojama pavesti pranešimus tirti iš anksto sudarytai komisijai, į kurią rekomenduojama įtraukti ir darbuotojų atstovų. Komisijai būtina užtikrinti pranešėjo konfidencialumą.

Per kiek laiko turėtų būti išnagrinėtas pranešimas apie patirtą smurtą ir priekabiavimą?

Rekomenduojama, kad komisija pranešime nurodytos informacijos tyrimą atliktų ir savo išvadas organizacijos vadovui pateiktų per kiek įmanoma trumpiausią laiką, kuris neturėtų būti ilgesnis nei 1 mėnuo nuo pranešimo gavimo dienos.

Kokios turėtų būti pagalbos priemonės asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą ?

Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai, nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir pagalba gali būti įvairių formų, pavyzdžiui, sudaryta galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą, naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis, apmokėta už tų specialistų paslaugas (vadovaujantis protingumo principu), vykdoma darbo rotacija, darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant Darbo kodekso), atostogų suteikimas ir kt.

Ar visais atvejais įmonėje turi būti pradamas tyrimas dėl smurto ir priekabiavimo?

Praktikoje pasitaiko atvejų, kai nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas. Į tokį nukentėjusiojo pageidavimą galima atsižvelgti.

Kokių veiksmų reikia imtis, jei tyrimas nepradedamas, nors smurto ar priekabiavimo atvejis įvyko?

Tuomet gali būti taikomos tokios procedūros kaip, pavyzdžiui, neformalus pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, skundžiamasis pakartotinai supažindinamas su darbdavio patvirtinta smurto ir priekabiavimo prevencijos politika.