



 SAUGA.lt

 VERSLO
ALJANSAS

SMURTAS IR PRIEKABIATIVIMAS: PAVOJUS, PREVENCIJOS PRIEMONĖS, DARBUOTOJŲ TEISĖS IR PAREIGOS

2023 m.

UAB „Verslo Aljansas“

Lektorė: Profesinės sveikatos specialistė
Milda Ambrasūnienė

1

Mokymo temos:



Smurto ir priekabiavimo apibrėžtis: teisinis reglamentavimas, formos ir būdai, vidiniai ir išoriniai smurtautojai, smurtas ir priekabiavimas VS kritika darbe;

Pranešimų apie galimus smurto ir priekabiavimo atvejus teikimo ir nagrinėjimo tvarka: pranešimų teikimo būdai, anonimiškumo užtikrinimas, darbuotojų, pranešusių apie galimus smurto ar priekabiavimo atvejus, apsauga nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, pranešimų nagrinėjimo tvarka ir institucijos, atvejų įrodinėjimas, atsakomybė;

Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos politika: prevencijos priemonės, pagalbos galimai nuo smurto ar priekabiavimo darbe nukentėjusiems darbuotojams organizavimas, psichologiškai saugios darbo aplinkos užtikrinimas, abipusė pagarba grįstų santykių kūrimas.

2

2019 m. birželio 21 d. **Tarptautinė darbo organizacija** priėmė konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“, kuri apsaugo dirbančiuosius ir kitus asmenis darbo pasaulyje neatsižvelgiant į jų statusą pagal sutartį. Ši Konvencija taikoma visiems sektoriams, privačiam ir valstybiniam, oficialioje ir neoficialioje ekonomikoje, miesto ir kaimo vietovėse.

2020 m. sausio 22 d. **Europos komisijos taryba** priėmė sprendimą, kurio valstybės narės įgaliojamos ratifikuoti Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją dėl smurto ir priekabiavimo Nr. 190.

2022 m. liepos 11 d. **Lietuvos Respublikos Seimas** priėmė Darbo kodekso pakeitimus, įgyvendinančius Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos reikalavimus.

3

Smurto ir priekabiavimo apibrėžtis



Smurtas ir priekabiavimas darbo pasaulyje reiškia įvairių nepriimtinių elgesį ir praktikas ar jų grėsmę, nesvarbu, ar tai yra vienintelis, ar kartotinis įvykiai, kuriais siekiama padaryti fizinę, psichologinę, seksualinę ar ekonominę žalą, dėl kurių ši žala padaroma arba gali būti padaryta, įskaitant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties;

Smurtas ir priekabiavimas dėl lyties reiškia smurtą ir priekabiavimą, nukreiptą prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantį tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą.

TDO konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“

4

Tarptautinė darbo organizacija
International Labour Organization



**International
Labour
Organization**

TDO konvencija Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo, apsaugo dirbančiuosius ir kitus asmenis darbo pasaulyje, įskaitant nacionalinėje teisėje ir praktikoje apibrėžtus dirbančius asmenis, taip pat asmenis, dirbančius neatsižvelgiant į jų statusą pagal sutartį, besimokančius asmenis, įskaitant stažuotojus ir pameistrius, darbuotojus, kurių darbo sutartis buvo nutraukta, savanorius, ieškančius darbo, ir besikreipiančius dėl darbo asmenis ir asmenis, kurie vykdo darbdavio įgaliojimus, pareigas ar atsakomybę.

Ši Konvencija taikoma visiems sektoriams, privačiam ir valstybiniam, oficialioje ir neoficialioje ekonomikoje, miesto ir kaimo vietovėse.

5

30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas

1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešišky, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.



LR darbo kodeksas

6

30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas

2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenį, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks 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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.



LR darbo kodeksas

7

30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas

2. <...> Smurtas ir priekabiavimas **draudžiamas**:

- 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
- 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;
- 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- 5) darbdavio suteiktame būste;
- 6) pakeliui į darbą ar iš darbo.



LR darbo kodeksas

8



Smurtas – sąmoningas jėgos taikymas siekiant sužeisti, įžeisti, įbauginti ar kitaip neigiamai paveikti kitą asmenį. Smurto priežastis ir pasireiškimo charakteristikos tyrinėja psichologija ir sociologija. Šių disciplinų plotmėje **smurtas apibrėžiamas kaip atviras ir sąmoningas fiziškai ar psichologiškai agresyvus elgesys kito asmens atžvilgiu.**

Kariniai veiksmai vadinami plataus masto organizuotu smurtu tarp šalių. Šalys taip pat suteikia teisę legaliai smurtą naudoti teisėsaugos pareigūnams, siekiant išsaugoti tvarką visuomenėje ir įgyvendinti įstatymus.

9

Mokslininkai nesutaria, ar smurtas yra žmogaus prigimties dalis, nes archeologiniai duomenys rodo, kad pirmųjų žmonių taikingumas ir smurtas buvo vienodai natūralūs.



10

Psichologinis smurtas – tai pasikartojantis ne fiziškai žalojantis elgesys, besiremiantis galios santykiu, kurį žmogus naudoja tame santykiyje silpnesnio asmens atžvilgiu, dėl kurio pastarasis dažnai patiria psichologinę traumą. Tikslas – kontroliuoti kitą žmogų jį žeminant, menkinant, izoliuojant, nutildant ir taikant kitas panašias strategijas.

Terminas apibrėžia įvairius reiškinius. Dažniau žodis taikomas apibrėžiant vieno asmens sukeltą žalą kitam ar kitiems asmenims.



11

Smurtas ir priekabiavimas yra nepageidaujamas elgesys, kai siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas dėl jo asmens tapatybės bruožo ir siekiama sukurti arba **sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.**

Sisteminis priekabiavimas prie darbuotojo gali rimtai pakenkti jo psichikos sveikatai, savijautai darbe, galimybei dirbti ir sėkmingai atlikti darbinės funkcijas.

Organizacijos turėtų pasirūpinti savo darbuotojų fizinio ir emocinio saugumo užtikrinimu.



12

Pastebima, kad dažniausiai smurtas darbe pasireiškia darbuotojo įžeidinėjimu, patyčiomis, užgauliojimu, priekabiavimu, grasinimu, nekonstruktyvia, žeminančia kritika, žodine agresija, persekiojimu ir kitokiu netinkamu elgesiu.

Įprastai smurtas pasireiškia daugiau nei viena netinkamo elgesio forma, daugiausia tai: priekabiavimas, kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama ir pan. smurtas, kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su tikslu pažeisti asmens orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu; neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai), nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

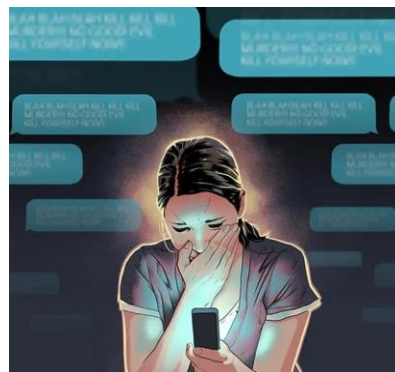
13

Taikomą psichologinį smurtą ir priekabiavimą sunkiau atpažinti, kadangi jis gali būti išreikštas:

pirma, **tiesiogiai**, kai smurtauja pats smurtautojas; antra, **netiesiogiai**, smurtaujama kito asmens „pavedimu“.

Šiuo laikmečiu smurtaujama taip pat panaudojant informacines technologijas (elektroninius laiškus), mobilius telefonus (SMS žinutės, skambučiai atostogų metu, ne darbo metu ir pan.), įmonės vidinį intranetą, visuomenės informavimo ar bendravimo platformas darbo ir nedarbo metu.

Paminėtina, kad psichologinis smurtas gali turėti verbalinę ir (ar) neverbalinę išraišką - per balso intonaciją, naudojant veido išraišką, mimiką, gestus, kūno kalbą ir kt.



14

Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip:

grasinimai (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);

pasiekimų nuvertinimas (pvz., kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

šmeižtas (pvz., tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);

pasikartojančios neigiamos pastabos (pvz., nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

ignoravimas (pvz., izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);

manipuliavimas (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

15

nepagrįsta kritika (pvz., destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

sarkazmas (pvz., piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);

noras išjuokti (pvz., darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriami priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);

riksmai (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

viešas žeminimas (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.).

16

Priekabiavimas VS griežtas vadovavimas



Priekabiavimas pasireiškia priešišku nepageidajamu elgesiu, nukreiptu į konkretų asmenį dėl jo turimo tapatybės bruožo – lyties, negalios, amžiaus, lytinės orientacijos ar kt.

Šis elgesys gali pasireikšti žodžiu, raštu arba fiziniais veiksmais. **Priekabiavimo metu gali būti taikomos įvairios strategijos**: įžeidūs komentarai, „juokeliai“, žeminimas, nesidalinimas svarbia informacija ir kontaktais, asmens atribojimas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoravimas, su darbinėmis funkcijomis nesusijusių užduočių skyrimas ir pan.

Pagrindinis aspektas, padedantis identifikuoti tam tikrą elgesį kaip priekabiavimą, yra tokio elgesio nepageidajamumas jį patiriančiam žmogui.

17

Priekabiavimas VS griežtas vadovavimas



Kadangi darbo santykis tarp kolegų gali nulemti ir priekabiavimo pobūdį, pagal priklausomybę **priekabiavimas darbo vietoje skiriamas į horizontalųjį ir vertikalųjį**.

Horizontaliuoju laikomas priekabiavimas prie to paties lygmens kolegų, vertikaluoju – prie žemesnę poziciją užimančio pavaldaus asmens. Būtent nelygus galios santykis yra dažnai priekabiavimą nulemianti aplinkybė, nes aukštesnės pareigos, geresnė finansinę padėtį užimantis asmuo gali daryti įtaką jam pavaldaus darbuotojo karjerai.

18

Priekabiavimas VS griežtas vadovavimas

Griežtas vadovavimas komandai kartais gali būti sunkiai atskiriamas nuo priekabiavimo prie žemesnės pozicijos darbuotojų. Vadovas yra atsakingas už sklandaus komandos darbo palaikymą, todėl normalu teikti rekomendacijas, išsakyti savo nuomonę ten, kur turima kompetencijos, reikalausti užduotis atlikti laiku.



Perdėtas naudojimas užimamų pareigų suteikta galia nukrypsta į asmeninių interesų tenkinimą, todėl priekabiavimą galima atskirti įvertinant, ar buvo siekiama pagerinti darbo rezultatus, ar įžeisti darbuotoją ir iš situacijos pasipelnyti pačiam.

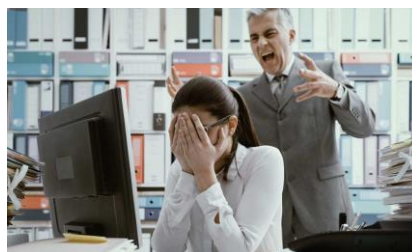


19

Priekabiavimas VS griežtas vadovavimas

Diskriminacija – kai panašios situacijos vertinamos skirtingai, o skirtingos – vienodai, jei toks vertinimas negali būti objektyviai pagrįstas.

Asmenys turi būti vertinami pagal kompetencijas, įgūdžius, darbo rezultatus ir su darbo santykiais susijusias savybes, bet ne dėl religijos, amžiaus, socialinio statuso, priklausomybės organizacijoms, lyties, orientacijos, rasės, etninės priklausomybės, įsitikinimų, pažiūrų, kilmės, tautybės, kalbos.



20

Priekabiavimas VS griežtas vadovavimas



Esminis smurto ir konflikto darbe skiriamasis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas dominuoti prieš smurto auką.

Smurto darbe atpažinimas priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo ar vadovo aplinkos suvokimo, todėl gali pasitaikyti situacijų kai:

kai darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti smurtą, pvz., darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su įmonės, įstaigos ar organizacijos vidaus (norminiais) teisės aktais ir pan.;

21

Priekabiavimas VS griežtas vadovavimas



kai vyksta darbuotojų veiklos vertinimas, darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos. Darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus todėl reikia atskirti pagrįstą darbdavio vertinimą (darbinę kritiką), ir vertinti ar konkrečiu atveju tokia kritika nėra išreiškiama žeminančiai, pašaipiai;

darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.). Darbdavio reiklumas darbuotojui bendrai nėra laikytinas smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas smurtu;

tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas.

22

Priekabiavimas VS griežtas vadovavimas

Priekabiavimo ir vadovavimo skiriamasis požymis yra tikslas:

- Užtikrinti darbinių užduočių tinkamą vykdymą ar dominuoti?
- Analizuoti klaidas ar pažeminti?
- Ieškoti sprendimų ar kritikuoti?
- Bendradarbiauti ar ignoruoti?
- Įvertinti rezultatus ar mažinti savivertę?
- Nustatyti darbo reikalavimus ar diskriminuoti?
- Optimizuoti darbo procesus ar išnaudoti?
- Siekti organizacijos tikslų ar patenkinti asmenines ambicijas?
- Gerbti ar įbauginti?



23

Priekabiavimas VS griežtas vadovavimas

Visais atvejais, tiek darbuotojai, tiek ir darbdaviai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.



24

Priekabiavimas ir diskriminacija dėl lyties VS seksualinis priekabiavimas



Priekabiavimas ir diskriminacija dėl lyties

Priekabiavimo dėl lyties pavyzdžiai:

priekabiavimas lyties pagrindu gali pasireikšti, pavyzdžiui, grasinimu vyrą atleisti iš darbo, jei šis išeis tėvystės atostogų. Nepaisant priekabiavimo dėl lyties atvejų įvairovės, vis dėlto aukomis dažniausiai tampa moterys;

vadovas ar lygiavertis kolega, komentuodamas darbuotojos padarytą klaidą, gali nė kiek nesivaržydamas pasakyti, jog taip įvyko dėl moterims būdingo didesnio emocionalumo. Analogiška situacija gali susidaryti ir tarp mokinių bei mokytojų, studentų bei dėstytojų.

25

Priekabiavimas ir diskriminacija dėl lyties VS seksualinis priekabiavimas



Priekabiavimas ir diskriminacija dėl lyties

Diskriminacijos dėl lyties pavyzdžiai:

darbo skelbime nurodoma ieškomo darbuotojo pageidautina lytis; dirbantiems analogišką darbą tokiose pačiose pareigose vyrams ir moterims mokamas nevienodas atlyginimas;

moteris nepriimama į darbą, nes darbo pokalbio metu nurodė, jog šiuo metu laukiasi;

moterims ir vyrams sudaromos skirtingos sąlygos siekti paaukštinimo, kelti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti.

26

Seksualinis priekabiavimas

Tai yra nepageidaujamas užgaulus seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu. Seksualinio priekabiavimo tikslas arba jo poveikis asmeniui – pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.



27

Seksualinio priekabiavimo pavyzdžiai:

- seksualinio pobūdžio įžeidžiančios replikos asmens atžvilgiu;
- seksualinio pobūdžio gašlios kalbos, juokeliai;
- seksualinio turinio žinučių, nuotraukų, vaizdo klipų siuntinėjimas;
- fiziniai prisilietimai, plekštelėjimai, žnaibymai;
- užgaulūs, seksualinio pobūdžio gestai;
- primygtiniai ir nepageidaujami kvietimai susitikti (bendrauti) po darbo, laiškų, telefoninių žinučių rašymas, skambinėjimas;
- spaudimas turėti seksualinių santykių, siūlant palankesnę elgesį su asmeniu, pavyzdžiui, paaukštinimą ar pan.;
- spaudimas turėti seksualinių santykių, grasinant mažiau palankiu elgesiu, pavyzdžiui, ribotomis paaukštinimo galimybėmis, atleidimu iš darbo ar pan.

28

Mobingas

Anglų kalboje žodis „mob“ - minia.

Mobingas (angl. mobbing - angl. „mob“ minia, „to mob“ užpulti minia), arba **grupinis engimas** – tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis elgesys kolektyvuose, kurio dažniausias tikslas – pažeminti, apjuokti kurį nors narį, sumažinti jo vertę, atitolinti arba net atskirti narį nuo kolektyvo; patyčių atmaina, psichologinis teroras.



29

Mobingas

Pirmasis mobingo sąvoką santykiams darbo vietoje apibūdinti ėmė vartoti profesorius **H. Leymann**.

Apibūdinant mobingo atakas, atsižvelgiama į H. Leymann nustatytą 45 elgesio veiksmų egzistavimą:

nepagrįsta darbo, asmens, jo pažiūrų kritika, apkalbos, užduočių, viršijančių aukos sugebėjimus, skyrimas, sveikatai kenksmingas darbas, darbinės informacijos slėpimas, ignoravimas, patyčios, įžeidžiančios replikos ir kt.

Kitaip tariant, puolant auką naudojamas itin platus žmogiškąjį orumą žeminantis, žeidžiantis veiksmų spektras.

30

Mobingas



Tačiau ne kiekvienas puolimas gali būti pavadintas mobingu. Paprastai laikomasi H. Leymann apibrėžimo, jog mobingui būdingi ne trumpesni kaip pusę metų trunkantys ir ne rečiau kaip kartą per savaitę pasikartojantys užpuolimai.

Mobingas aukai sukelia emocinį skausmą, įtampą, nemalonius išgyvenimus. Auka gali pasijusti nevisavertė ir galiausiai išeina iš darbo.

Toks ir yra mobingą naudojančių asmenų tikslas. Mobingo auka labai dažnai, kovojant dėl darbo vietos, didesnio atlyginimo, gali tapti ir aukštos klasės specialistas.

31

Mobingas



Mobingo taktika:

- žeminimas
- gąsdinimas
- kompetencijos žeminimas
- Izoliacija.

Mobingo būdai:

- Boikotas
- Priekabiai
- Apjuokimas
- Klaidingos informacijos pateikimas, šmeižtas
- Skundimas
- Smulkios vagystės.

Mobingo klasifikacija:

Psichologija išskiria dvi pagrindines mobingo kryptis: **vertikalusis** – kai mobingą vykdo aukštesniems hierarchiniams lygmenims priklausantys nariai (viršininkai, lyderiai), **ir horizontalusis** – mobingą vykdo to paties hierarchinio lygio nariai.

32

Mobingas



Mobingo atsiradimo sąlygos:

Mobingo priežastis gali būti **pavydas**, individo (pvz., darbuotojo), kuris taiko mobingą, **nesugyvenamumas**, **dirglumas**. Dažnai pavydima jaunesniam, sėkmingesniam kolektyvo nariui, taip pat ir mažiau patirties turinčiam individui. Paprastai mobingo galima sulaukti iš vyresnių ir ilgiau kolektyvui priklausančių narių, kurie tiesiog bijo prarasti savo padėtį.

Dažnai mobingą taiko nesugyvenami kolektyvo nariai, kurie patys neretai tampa mobingo aukomis. Kartais mobingas taikomas išsiskiriančiam iš kolektyvo dėl savo amžiaus, pažiūrų, tautybės, rasės ar kitko nariui. Retsykiais toks spaudimas laikinas ir yra savotiškas „krikštas“ į kolektyvo narius. Mobingo auka gali tapti ir patyręs kolektyvo narys, kurį pradėjo vertinti kolektyvo lyderiai, vadovybė. Kartais mobingo priežastis gali būti perdėtas drąsumas, skundai, pastovi kritika, bendros veiklos ignoravimas, provokuojamas elgesys.

33

Mobingas



Mobingo organizacinės priežastys:

- grįžtamojo ryšio nebuvimas
- intrigų ir užkulisinių žaidimų mėgėjų toleravimas
- informacinių srautų klaidinga interpretacija
- neaiškios atsakomybės ir pareigų ribos
- kadro judėjimo sistemos ir galimybės daryti karjerą nebuvimas
- intymių ar giminingų ryšių dominavimas tarp pavaldinių ir vadovybės
- didelis atskirų kolektyvo narių perkrovimas

Pasekmės:

Nuolatinio mobingo aukos gali pradėti jaustis nevisavertės, neištvėrusios nuolatinio streso, emocinio išsekimo, palikti kolektyvą, susirgti nervinėmis ligomis, sergančiuosius širdies ligomis gali ištikti infarktas, mobingo aukos gali net nusižudyti. Mobingas taip pat turi neigiamų padarinių ir jį stebinčių, bet nedalyvaujančių kolektyvo narių emocinei sveikatai.

34

Mobingas: bosingas, bulingas, stafingas...

Mobingo formos:

Bosingas – aukštesnėse pozicijose esančių darbuotojų vykdomas psichologinis teroras žemesnės pareigos užimančių darbuotojų atžvilgiu, siekiant įbauginti ir įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

Buligas – galių ir viršenybės demonstravimas kito asmens ar asmenų grupės atžvilgiu, siekiant asmenį ar asmenų grupę įbauginti, pažeminti, sumažinti savivertę.

Stafingas - kolektyvinio psichologinio engimo rūšis: pavaldiniai susimoko prieš vadovą moterį.

Presingas – psichologinis spaudimas siekiant riboti asmens ar asmenų grupės pasirinkimo galimybes, taip įstumiant asmenį ar asmenų grupę į beginklę ir bejėgę padėtį.

35

PRANEŠIMŲ APIE GALIMO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJUS TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

Viena efektyviausių smurto darbe valdymo priemonių – problemos paviešinimas darbo kolektyve.

Sveikos darbo aplinkos be smurto apraiškų kūrimo sėkmei užtikrinti reikalingas administracijos, darbuotojų, padalinių ir skyrių vadovų, darbuotojų atstovų bei profesinių sąjungų bendradarbiavimas.

Todėl, pirma, rekomenduotina pradėti spręsti psichologinio smurto/mobingo problemas įmonės/įstaigos/organizacijos viduje ir taip skatinti socialinį dialogą.



36

PRANEŠIMŲ APIE GALIMO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJUS TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA



Tai yra, asmenims **patyrusiems horizontalų smurtą** - smurtauja bendradarbiai, lankytojai, klientai - būtina kreiptis į tiesioginį vadovą.

Asmenims **patyrusiems vertikalų smurtą** – smurtauja tiesioginis vadovas – būtina kreiptis į įmonės/įstaigos/organizacijos vadovą.

Patyrusiems smurtą darbe reikia nebijoti prašyti pagalbos, kreiptis į darbuotojų atstovus, darbo tarybas, profesines sąjungas.



37

PRANEŠIMŲ APIE GALIMO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJUS TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA



Nepavykus išspręsti psichologinio smurto/mobingo problemų įmonės/įstaigos/organizacijos viduje, psichologinio smurto/mobingo auka gali kreiptis į:

Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją (toliau - VDI) su skundu dėl situacijos identifikavimo ir galimo poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu pritaikymo, jeigu darbdavys, pažeisdamas darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančius teisės aktus, neorganizuoja psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo;



38

PRANEŠIMŲ APIE GALIMO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJUS TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA



Darbo ginčų komisiją su prašymu atlyginti turtinę ar neturtinę žalą dėl patirtų emocinių išgyvenimų, nepatogumų, psichologinių sukrėtimų, psichologinio spaudimo ir pan.

Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą, siekiant gauti Pranešėjo statusą;

Bendrosios kompetencijos teismus (civilinio proceso, sunkesniais atvejais ir baudžiamojo proceso tvarka).



39

PRANEŠIMŲ APIE GALIMO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJUS TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA



Pranešimo forma: raštu, elektroniniu paštu, užpildant anketą organizacijos tinklapyje, kitomis IT priemonėmis, anonimiškai, be pranešimo pastebėjus galimą atvejį socialiniuose tinkluose, spaudoje ar pan.;

Pranešimų registravimas: paskirtas atsakingas asmuo, kuris registruoja pranešimus ir perduoda pranešimų nagrinėjimo organui;

Pranešimų nagrinėjimo organas: nešališka komisija;

Nagrinėjimo procesas: komisija išklauso konflikto puses ir trečiuosius asmenis, objektyviai vertina situaciją, administracijai teikia išvadas ir rekomendacijas; Nepavykus susitarti situacija gali būti nagrinėjama darbo ginčų komisijoje prie VDI ar teisme, teisės aktų nustatyta tvarka.

40

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA



Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius **yra daugiau kaip penkiasdešimt**, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo **patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką**, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti.

Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija (DK 30 str.).

41

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA



Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos derinimas:

Darbo kodekso, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai **per darbo tarybas** turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais. Darbo kodekse nustatytais atvejais ir tvarka informavimo ir konsultavimo teises darbuotojai įgyvendina tiesiogiai (DK 203 str.).

Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas.

Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbo tarybai ir atsako už šios informacijos teisingumą (DK 204 str.).

42

ATSAKOMYBĖS



Darbdavys turi teisę **nutraukti darbo sutartį be įspėjimo** ir **nemokėti išeitinės išmokos**, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą.

Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas **smurtas ar priekabiavimas**, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenį, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje (DK 58 str.).

43

ATSAKOMYBĖS



Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas užtraukia baudą darbuotojui ar savarankiškai dirbančiam asmeniui **nuo 30 iki 90 eurų**, juridinių asmenų **vadovams** ar kitiems atsakingiems asmenims **nuo 240 iki 880 eurų**.

Jeigu nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą juridinių asmenų **vadovams** ar kitiems atsakingiems asmenims **nuo 900 iki vieno 1400 eurų**.

Jeigu dėl to galėjo įvykti **nelaimingas atsitikimas darbe**, avarija ar atsirasti kitų sunkių padarinių, užtraukia baudą juridinių asmenų **vadovams** ar kitiems atsakingiems asmenims **nuo 1000 iki 2000 eurų**. Jeigu nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą juridinių asmenų **vadovams** ar kitiems atsakingiems asmenims **nuo 1400 iki 3000 eurų**. (ANK 98 str.)

44

DARBUOTOJŲ ĮTRAUKIMAS Į DARBINĖS APLINKOS BE SMURTO IR PRIEKABIIVIMO KŪRIMĄ



Psichologiškai saugios darbo aplinkos sukūrimas;

Ne tik deklaruojama, bet ir įgyvendinama smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos politika;

Pagarbus bendravimas visuose lygmenyse – organizacijos vidinės kultūros DNR;

Reguliarus visų grandžių personalo mokymas didinant ne tik profesines, bet ir minkštąsias kompetencijas, auginant darbuotojų profesinį kapitalą.

45



**SMURTAS IR
PRIEKABIIVIMAS
LABIAUSIAI
BIJO
TAVO NEPRITARIMO!**

*Pagarba kitiems leidžia
gerbti ir save patį.*

(Rene De Kartas)

*Pirmuoju tavo įstatymu turi
būti pagarba sau pačiam.*
(Pitagoras)

46

