

ATMINTINĖ DARBDAVIUI

KAIP TINKAMAI ORGANIZUOTI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJĄ

Darbdavys kiekvienam darbuotojui privalo sudaryti sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas ir sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų priešišky, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.



Smurtas, įskaitant psichologinį smurtą, ir priekabiavimas, nepaisant jų trukmės, gali turėti žalingų pasekmių darbuotojo psichinei sveikatai ir gerovei, nepriklausomai nuo darbuotojo reakcijos į smurtą ir priekabiavimą.

SMURTAS IR PRIEKABIAVIMAS YRA DRAUDŽIAMAS:

Darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį



Pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, 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

Darbdavio suteiktame būste

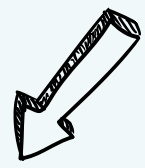


Pakeliui į darbą ar iš darbo



Smurto ir priekabiavimo prevencija – vienas efektyviausių būdų užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų minėtų neigiamų reiškinių.

BŪTINAS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS PRIEMONES NUSTATO:



Lietuvos Respublikos darbo
kodekso 30 straipsnis

Smurto ir priekabiavimo darbe
prevencijos priemonių aprašas

KĄ PRIVALO PADARYTI DARBDAVIAI?



Deklaruoti apie smurto ir priekabiavimo draudimą (vietiniuose norminiuose teisės aktuose, informaciniuose stenduose, specialiuose plakatuose, lankstinukuose, atmintinėse, įmonės intranete, vidinėse socialinių tinklų grupėse ir pan.)



Nustatyti tinkamo elgesio / etikos taisykles (darbuotojai turi tiksliai žinoti, kokie bendravimo standartai ir reikalavimai yra taikomi konkrečioje įmonėje)



Paskirti atsakingą asmenį, į kurį gali kreiptis darbuotojas, susidūręs darbe su galimomis smurto ir priekabiavimo apraiškomis (toks asmuo turi turėti darbuotojų pasitikėjimą, jis galėtų konsultuoti darbuotojus kilus konfliktui, išklaudyti darbuotojų nuogąstavimus ir organizuoti vidinę komunikaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo darbe prevencija)



Nustatyti pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką (joje nurodoma, kokia forma, būdais ir terminais teikiamas pranešimas apie smurtą ir priekabiavimą, taip pat kokia tvarka ir terminais jis nagrinėjamas)



Užtikrinti kiekvieno gauto pranešimo apie smurtą ir (ar) priekabiavimą nagrinėjimą ir pagalbos asmenims, patyrusiems smurtą ir priekabiavimą suteikimą (kiekvienas pranešimas apie smurtą ar priekabiavimą turi būti operatyviai ir objektyviai ištirtas, o smurtą patyręs darbuotojas turi gauti teisinę pagalbą ir emocinę paramą)



Organizuoti darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencines priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje

MOKYMAI APIE SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PAVOJUS, PREVENCIJOS PRIEMONES, DARBUOTOJŲ TEISES IR PAREIGAS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO SRITYJE



Privalomi visoms įmonėms, įstaigoms, organizacijoms, nepriklausomai nuo darbuotojų skaičiaus



Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos patvirtinimas, paskelbimas ir darbuotojų supažindinimas su ja nelaikytina mokymais



Dažnumas – **kas 3 metus**

Forma ir būdas – darbdavio nuožiūra



Naujai priimtiems darbuotojams turi būti sudarytos sąlygos susipažinti su mokymų medžiaga ne vėliau kaip **per 1 mėnesį** nuo priėmimo į darbą



SVARBU. Išvardintas priemonės privalo taikyti kiekvienas darbdavys, nepriklausomai nuo įmonės, įstaigos ar organizacijos dydžio ar ekonominės veiklos srities.



Jeigu įmonėje dirba **daugiau kaip 50 darbuotojų**, turi būti patvirtinta **SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA**

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



SVARBU. Visi darbuotojai turi būti supažindinti su įmonėje / įstaigoje / organizacijoje patvirtintais vidiniais teisės aktais, susijusiais su smurto ir priekabiavimo prevencija.

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ VERTINIMAS

Su smurto ir priekabiavimo prevencija betarpiškai susijusi pareiga organizuoti psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą.



Psichosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

Profesinės rizikos vertinimo tikslas – nustatyti ir įvertinti esamą ir galimą riziką darbe, ją pašalinti, o jei negalima pašalinti – įdiegti prevencijos priemones, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.



Reglamentavimas:

- Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai
- Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai

**TIRIANT PSICHOSOCIALINIUS VEIKSNIUS
VERTINAMA:**



Darbo sąlygos



Darbo organizavimas



Darbo reikalavimai



Darbo turinys



Darbuotojų tarpusavio santykiai, santykiai su darbdaviu, trečiaisiais asmenimis (pvz., fizinis ir psichologinis smurtas, kolegų ir vadovų palaikymas, konfliktai)



Darbdavys privalo vykdyti prevencijos priemonių įgyvendinimo kontrolę ir užtikrinti jų veiksmingumą.



Jeigu nustatoma, kad taikomos prevencijos priemonės yra neveiksmingos, jos yra peržiūrimos, atnaujinamos ar įgyvendinamos papildomos (pvz., psichologo konsultacijos, sveikatinimo dienos, papildomas sveikatos draudimas, anoniminės darbuotojų apklausos, emocinio klimato tyrimas ir pan.).



**VALSTYBINĖ DARBO
INSPEKCIJA**