

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS RENGIMO METODINĖS REKOMENDACIJOS

I. REKOMENDACIJŲ TIKSLAS

Nuo 2022 m. lapkričio 1 d. pasikeitus Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 30 straipsnio nuostatomis, be anksčiau darbdaviui nustatytos prievolės – sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, 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 – numatyta pareiga darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras, patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje (toliau – Politika) 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 straipsnio 5 dalis).

Smurto ir priekabiavimo prevencija suprantama kaip vienas iš efektyviausių būdų užtikrinti, kad darbuotojai ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, 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.

Smurto ir priekabiavimo formų įsisaugojimas, atpažinimas, netoleravimas, draudimas bei laiku atliktas pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą tyrimas ir atsakomybės taikymas smurtautojui leidžia ne tik atgrasyti smurtautoją, bet ir prisideda kuriant darbuotojams emociškai palankią darbo aplinką.

Šių rekomendacijų tikslas – pateikti darbdaviams išsamią informaciją apie tai, kaip atpažinti smurtą ir priekabiavimą darbo vietose, šias grėsmes valdyti, taip užtikrinant darbuotojams saugią ir pagarbią darbo aplinką.

Šiomis rekomendacijomis siūloma vadovautis darbdaviams, kurių darbuotojų skaičius daugiau kaip penkiasdešimt, tačiau jos neapriboja ir kitų darbdavių, kurių darbuotojų skaičius mažesnis, teisių priimti ir taikyti šias ir kitas priemones, užtikrinančias darbuotojų gerovę darbe.

Primintina, kad darbuotojų atstovais yra laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis (DK 165 straipsnio 2 dalis), todėl darbdavys prieš tvirtindamas Politiką privalo vykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras su darbuotojų atstovais (DK 206 straipsnis), visų pirma – su darbo taryba, o ten kur nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio – su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga.

II. SĄVOKOS

Šiame skyriuje yra aptariamos naujos DK sąvokos, pateikiami šių sąvokų paaiškinimai, o galimos situacijos pateikiamos pavyzdžiais.

DK 30 straipsnio 2 dalis nustato, kad smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas **darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas 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 arba (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (arba) neturtinė žala.

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 buties, 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 arba iš darbo.

Dėl sąvokų smurtas ir priekabiavimas

Smurtas ir priekabiavimas – vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos nustatomos lengviau negu kitos, tai elgesys, kai vienas ar daugiau vadovų ar darbuotojų siekia įžeisti arba įžeidžia darbuotojo orumą, siekia daryti arba daro neigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (arba) siekia sukurti arba sukuria priešišką darbo aplinką.

Smurtu laikomas asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalis).

Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniais veiksmais. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atibojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.

Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas yra tai, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. – pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.

Smurtas ir priekabiavimas – tai žmogaus teisių pažeidimas, darantis žalą tiek asmens, tiek visos įmonės, įstaigos ir organizacijos gerovei. Darbdavys privalo užtikrinti darbuotojams sveiką ir saugią darbo aplinką. Siekiant užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo apraiškoms darbovietėse, rekomenduojama skatinti darbuotojus prisidėti prie smurto ir priekabiavimo prevencijos, pagarbos ir darbo kultūros ugdymo.

Dėl sąvokos seksualinis priekabiavimas

Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką (Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 6 dalis).

Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, verta atkreipti dėmesį į toliau išvardytus pagrindinius aspektus (sąrašas nėra baigtinis).

- ✓ *Ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?*
- ✓ *Ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?*
- ✓ *Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?*
- ✓ *Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?*

Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti įvairiais būdais ir sukurti nepageidaujamą, nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką.

Dėl sąvokos grėsmė

Lingvistiškai žodis „grėsmė“ suprantamas kaip gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius. Šis žodis dar nėra vertinamas kaip nepriimtinas, tačiau yra reali tikimybė, kad toks bus (pavyzdžiui, darbdavio, tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus susirūpinimą keliantis elgesys).

Pabrėžtina, kad grėsmė gali kilti tiek vienam darbuotojui, tiek darbuotojų grupei. Analizuojant galimą (-as) grėsmę(-es), kuri (-ios) gali būti akivaizdi (-ios) ir neakivaizdi (-ios), pagrindinis elementas

yra grėsmės pasekmės. Tai gali būti įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.

Paminėtina, kad kiekvienoje darbo vietoje bei darbo santykių metu darbuotojų teisėms ir laisvėms neturėtų kilti jokia grėsmė. Grėsmė darbuotojo gyvybei, sveikatai, saugai gali pasireikšti tarpasmeninio konflikto metu arba kai vykdomi sistemingi darbuotojo teisių pažeidimai.

Toliau teikiamos pavyzdinės grėsmių situacijos (sąrašas nebaigtinis).

1. Grėsme laikytina įmonės, įstaigos, organizacijos taikoma praktika dėl kasmetinių atostogų suteikimo, kai nesudaroma kasmetinių atostogų eilė, o jų suteikimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavio valios (paveikta grupė – visi darbuotojai).

2. Grėsme taip pat laikytina įmonės, įstaigos, organizacijos taikoma praktika dėl darbo grafikų sudarymo, nesilaikant DK nustatytų terminų, pavyzdžiui, laiku neinformuojant darbuotojo apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuliuojant darbo grafika, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios (paveikta grupė – visi darbuotojai).

3. Akivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytinas darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (arba) po darbo valandų arba pašėpiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas įmonės, įstaigos, organizacijos vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo ir (arba) smurto pavojus konkrečiam darbuotojui.

4. Neakivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytina situacija, kai nesprendžiamas (-i) konfliktas (-ai) gali tapti netinkamo elgesio darbe priežastimi, neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (arba) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

Pažymėtina, kad siekiant įrodyti darbuotojui kylančias grėsmes, negalima vadovautis vien tik jo asmeniniais samprotavimais. Darbuotojo nurodomos faktinės aplinkybės turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais, tik tada jos bus laikomos patikimu ir pakankamu grėsmės požymiu, kylančiu konkrečiam darbuotojui ir jo interesams. Pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso CPK 177 straipsnio 1, 2 dalis įrodymai civilinėje byloje yra bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remdamasis teismas įstatymų nustatyta tvarka konstatuoja, kad yra aplinkybių, pagrindžiančių šalių reikalavimus ir atsikirtimus, ir kitokių aplinkybių, turinčių reikšmės bylai teisingai išspręsti, arba kad jų nėra. Faktiniai duomenys nustatomi šiomis priemonėmis: šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai arba per atstovus) paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais, daiktiniais įrodymais, apžiūrų protokolais, ekspertų išvadomis, nuotraukomis, vaizdo ir garso įrašais.

Atkreiptinas dėmesys, kad vertinti galimas grėsmes labai sunku, todėl siūloma jas stebėti, pavyzdžiui, darbuotojų (vadovų) keisto (nesuprantamo) elgesio dažnumą, elgesio pasikeitimą – paūmėjimą, provokuojančio elgesio radimąsi ir pan. Svarbiausia – laiku identifikuoti bet kokią susirūpinimą keliantį elgesį, pranešti atsakingiems asmenims (paskirtiems asmenims ir (arba) tiesioginiam vadovui) ir taip sumažinti ateityje galinčius kilti smurto ir priekabiavimo proveržius.

III. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijoje Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“ pripažįstama „kiekvieno teisė į darbo pasaulį, kuriame nėra smurto ir priekabiavimo, įskaitant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties“.

Netinkamas elgesys, pasireiškiantis grasinimu susidoroti, panaudoti smurtą, ignoravimu, engimu, patyčiomis ir pan., neturi likti nepastebėtas ir negali būti toleruojamas, nes žaloja ar gali sužaloti nukentėjusiojo darbuotojo asmenybę, pažeisti asmens orumą, įstumti nukentėjusį į bejėgę padėtį ir turėti kitokį neigiamą poveikį darbuotojo sveikatai.

Suprantama, kad priekabiavimas ir smurtas darbo vietose yra potencialūs potrauminio streso darbe šaltiniai. Potrauminis stresas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir bet kuriam darbuotojui, nepriklausomai nuo įmonės dydžio, veiklos srities, darbo sutarties formos ir tarpusavio santykių. Stresą darbe daugiausia sukelia smurto ir priekabiavimo apraiškos. Pažymėtina, kad išsprendus streso darbe problemą, gali padidėti darbo našumas, pagerėti darbuotojų sauga ir sveikata, o dėl to didėja ekonominė ir socialinė nauda darbdaviams, darbuotojams ir visai visuomenei.

Politikos parengimas ir įgyvendinimas darbovietėje leidžia ne vien nustatyti ir (arba) nubausti smurtautoją (be to, ne visais atvejais poveikio priemonių taikymas pastarąjį sustabdo), tačiau sudaro sąlygas pašalinti esamos problemos (konflikto) darbe priežastis, išspręsti įsisenėjusį konfliktą, suteikti pagalbą smurtą ir priekabiavimą patyrusiam darbuotojui (-ams), leidžia numatyti ir įgyvendinti efektyvius ir tinkamus veiksmus smurto ir (arba) priekabiavimo atveju bei apsaugoti darbuotojus nuo jų grėsmės.

Paminėtina, kad vidiniu vietiniu teisės aktu patvirtinta Politika turi būti taikoma visiems be išimties įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį.

1. Smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai

Rengiant Politiką svarbu aiškiai apibrėžti sąvokas „smurtas“ ir „priekabiavimas“ ir jų atpažinimo būdus darbo santykių metu, ypač kylant konfliktinių (-ėms) situacijų (-oms), nesutarimams, nesutampant nuomonių (-ėms) ir t. t.

Pagrindinis elementas, siekiant užkirsti kelią bet kokiam smurtui ir priekabiavimui, – aiškiai nustatyta darbo kultūra, pagrįsta abipuse pagarba ir žmogaus orumu. Darbo kultūrai nustatyti nepakanka tiesiog numatyti tai dokumentuose, privalu užtikrinti šios tvarkos laikymąsi. Rekomenduojama Politikoje nustatyti prievolę gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų. Svarbu aiškiai nustatyti draudimą priekabiauti ir (arba) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis (pavyzdžiui, klientais, mokiniais, liginiais ir kt.) įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ir visuose jų padaliniuose.

2. Galimos smurto ir priekabiavimo formos

Smurto ir priekabiavimo formas apibrėžti Politikoje yra labai svarbu, siekiant pagrįstai reikalauti iš darbuotojų tam tikro priimtino elgesio ir drausti nepriimtina.

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.

Kiekviena įmonė, įstaiga, organizacija turėtų apgalvoti, atsižvelgdama į savo vykdomą ekonominę veiklą, ir apibrėžti dažniausias galimas nepriimtino elgesio išraiškas (formas). Svarbu prisiminti, kad nėra baigtinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašo, taigi pasireiškus naujai priekabiavimo ar smurto formai rekomenduojama papildyti turimą Politiką.

Primintina, kad VDI metodinėse rekomendacijose „Kaip atpažinti psichologinį smurtą darbe. Kokie teisiniai gynybos būdai“ išvardytos dažniausiai pasireiškiančios psichologinio smurto darbe formos.

Pažymėtina, kad dirbant gali kilti grėsmių, kurios nėra akivaizdžios, tačiau kuria nemaloniją, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką, taigi Politikoje reikėtų apibrėžti ne tik smurto ir priekabiavimo formas, bet ir nepriimtino elgesio išraiškas, kurios kenkia darbuotojo emocinei, o sunkiais atvejais – psichinei ir fizinei sveikatai. Pavyzdžiui (sąrašas nebaigtinis):

✓ *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;

✓ *nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;*

✓ *įkylrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;*

✓ *nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;*

✓ *įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;*

✓ *tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;*

✓ *informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;*

✓ *elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;*

✓ *poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.*

Be smurto ir priekabiavimo formų, Politikoje taip pat rekomenduojama apibrėžti ir galimus smurtautojus, pavyzdžiui, akivaizdu, kad darbuotojai, tiesiogiai aptarnaujantys klientus (padavėjai, pardavėjai, taksi vairuotojai, konsultantai ir kt.) turės didesnę galimo smurto tikimybę iš trečiųjų asmenų, negu nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai ir pan.

3. Supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka

DK 42 straipsnio 4 dalyje imperatyviai nustatyta darbdavio pareiga pasirašytinai supažindinti darbuotojus su darbo sąlygomis, tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais. Tokiu būdu darbdavys privalo supažindinti darbuotojus ir su įmonėje, įstaigoje, organizacijoje įgyvendinamomis smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis (pavyzdžiui, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarka, Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika, kt.).

Rekomenduojama nurodyti skelbiamos Politikos vietą, pavyzdžiui, vidinėje interneto svetainėje, įmonės stende arba kitoje konkrečioje vietoje, kur yra prieinama spausdintina Politikos versija.

4. Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka

Siekiant tinkamai atlikti pranešimo dėl smurto ir priekabiavimo tyrimą, Politikoje rekomenduojama aiškiai deklaruoti, kad pranešimų tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

1. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;
2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą (pastaba: teisės aktai nenumato konkrečių terminų);
3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;
4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;
5. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

Be to, Politikoje turi būti nurodyta pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą pateikimo tvarka, t. y. reglamentuota, kokia forma, kokiais terminais ir kokia tvarka teikiamas minėtas pranešimas.

Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiavama ir (arba) naudojamas smurtas, pranešimą pateikia *laisvos formos raštu*, tačiau įmonės, įstaigos, organizacijos gali patvirtinti ir savo pranešimo formą. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi būti registruojami ir nagrinėjami. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Jame turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (arba) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).

Politikoje turi būti nustatyta, kam ir koku būdu darbuotojas turi pateikti pranešimą (pavyzdžiui, tiesiogiai įteikiant įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui ar jo įgaliotam asmeniui, siunčiant pranešimą elektroniniu laišku). Tuo atveju, jeigu įmonėje yra paskirtas atsakingas asmuo, turi būti aptarta, kokių veiksmų jis turi imtis, gavęs tokį pranešimą. Rekomenduojama nustatyti kuo trumpesnius terminus (pavyzdžiui, ne vėliau kaip kitą dieną arba per 1–2 darbo dienas), per kuriuos atsakingas asmuo, gavęs pranešimą apie galimą smurtą ir priekabiavimą, pateikia jį tiesiogiai įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui, o jam nesant – jį pavaduojančiam asmeniui.

Darbdavys, gavęs pranešimą apie smurto ir priekabiavimo apraiškas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos turi sudaryti komisiją smurto ir priekabiavimo darbe atvejui tirti (toliau – Komisija), o nesant tokios galimybės, paskirti asmenį pranešimui tirti (toliau kartu – tyrimą atliekantis subjektas).

Sudarant Komisiją privalu užtikrinti, kad darbuotojų atstovai (darbo taryba ar profesinė sąjunga) galėtų į Komisijos sudėtį deleguoti ne mažiau kaip 1/3 Komisijos narių. Jei įmonėje yra darbuotojų patikėtinis, jam turi būti pasiūlyta būti įtrauktam į Komisijos sudėtį. Komisijos nariai, prieš pradėdami darbą, pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą saugoti informaciją, kuri jiems taps žinoma dėl nagrinėjamo atvejo, ir jos neatskleisti.

Politikoje taip pat turi būti reglamentuota pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą nagrinėjimo tvarka ir terminai. Rekomenduotina tyrimą atlikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką, kuris neturėtų būti ilgesnis nei 1 mėnuo nuo pranešimo gavimo dienos.

5. Apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba

Vadovaujantis DK 30 straipsnio 3 dalies nuostatomis, darbdavys turi pareigą imtis aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti.

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 DK nuostatų); atostogų suteikimas ir kt. (sąrašas nėra baigtinis).

Politikoje rekomenduojama numatyti konkrečias priemones, taikomas darbuotojams, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, įtraukiant nuostatą dėl atsakingo asmens pareigos informuoti nukentėjusįjį apie minėtas priemones.

6. Darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės

Atžvelgiant į DK 30 straipsnio 5 dalies reikalavimus, Politikoje privalu nurodyti darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles. Atkreiptinas dėmesys, kad neretai įmonės, įstaigos, organizacijos jau turi patvirtintas darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles. Tokiu atveju tikslinga jas perkelti į Politiką (prireikus – ir papildyti) arba pateikti nuorodą į jau patvirtintą vietinį teisės aktą. Primintina, kad elgesio taisyklėse galima nurodyti ne tik tinkamo elgesio, bet ir nepriimtino elgesio principus, nurodant, kokie gestai, žodžiai, komentarai, elgesys ar kiti veiksmai yra nepriimti, netoleruoti, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką.

Rekomenduojama skatinti darbuotojus stebėti veiksmus dėl nepriimtino elgesio, o turint abejonų dėl galimo nepageidaujamo (netinkamo) arba kitokio elgesio savo ar kitų darbuotojų atžvilgiu, kai darbuotojas priverstas jaustis nepatogiai, kreiptis į atsakingą darbuotoją. Patyrus nepriimtina elgesį, turintį smurto ir priekabiavimo požymių, patartina ramiai, mandagiai informuoti taip besielgiantį asmenį, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas, o pastarajam nepakeitus savo elgesio – pranešti vadovui ar atsakingam asmeniui. Informavimas apie nepriimtina elgesį galimas ir elektroniniu laišku.

Pažymėtina, kad pagal nuo 2022 m. lapkričio 1 d. įsigaliojančius DK 58 straipsnio pakeitimus smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ar priekabiavimą dėl lyties, laikytini šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, todėl įmonės, įstaigos, organizacijos privalo netoleruoti asmens priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimo ar žeminimo ir skatinti visus darbuotojus nebūti pasyviais Politikos nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtojais, imtis aktyvių veiksmų nepriimtina elgesiui sustabdyti. Pastebėjus nepriimtina elgesį, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusi pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariant šypsena, juoku ar kitais nepriimtina elgesį palaikančiais veiksmais.

7. Kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija

Praktikoje pasitaiko atvejų, kai nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas. 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, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

Pažymėtina, kad kai kurios įmonės, įstaigos, organizacijos savo praktikoje taiko ir kitas prevencines priemones, pavyzdžiui, pasitvirtina streso mažinimo tvarką, konfliktų sprendimų aprašą ir pan., taigi esant kitokių priemonių ir kitai informacijai, kuri taikoma įmonei, įstaigai, organizacijai, visa tai gali būti susieta ir su Politika.

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

Akivaizdu, kad universalių sprendimų, tinkamų visais priekabiavimo ir smurto atvejais, nėra, tačiau visi darbo santykių dalyviai (darbdavys, darbuotojai) privalo nuolat dėti pastangas kurti emocinei ir psichinei sveikatai palankias darbo sąlygas. Šiuo atveju tinka universali taisyklė: elkis su kitais taip, kaip norėtum, kad būtų elgiamasi su tavimi.

Paminėtina, kad TDO konvencijoje 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“ pripažįstama, kad „smurtas ir priekabiavimas darbo pasaulyje gali prilygti žmogaus teisių pažeidimui ar piktnaudžiavimui jomis ir kad smurtas ir priekabiavimas kelia grėsmę lygioms galimybėms, yra nepriimtinas ir nesuderinamas su deramu darbu“.

Jeigu smurtas ir (arba) priekabiavimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama padrašinti jį kalbėti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį darbuotoją ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas. Stebėti ir netoleruoti smurto ir (arba) priekabiavimo darbe ir imtis prevencinių veiksmų šiems veiksams sustabdyti.