

PATVIRTINTA

Marijampolės krašto ir Prezidento Kazio Griniaus
muziejaus direktoriaus 2023 m. spalio 23 d.
įsakymu Nr. V- 24(1.3E)

MARIJAMPOLĖS KRAŠTO IR PREZIDENTO KAZIO GRINIAUS MUZIEJAUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Marijampolės krašto ir Prezidento Kazio Griniaus muziejaus smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos (toliau – Politika) tikslas yra numatyti ir įgyvendinti efektyvias ir veiksmingas prevencijos priemones, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo bei padėti darbuotojams aiškiai ir tiksliai suprasti galimas smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas, atpažinti jų požymius bei žinoti teisinės gynybos būdus.

2. Pagrindinės šios Politikos sąvokos:

2.1. **atsakingas asmuo** – direktoriaus paskirtas asmuo, atsakingas už smurto ir priekabiavimo prevenciją Marijampolės krašto ir Prezidento Kazio Griniaus muziejuje ir nustatyta tvarka nagrinėjantis smurto ir priekabiavimo darbe atvejį arba organizuojantis smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimą;

2.2. **darbdavys** – Marijampolės krašto ir Prezidento Kazio Griniaus muziejaus (toliau – Muziejus) direktorius;

2.3. **darbuotojas** – darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį;

2.4. **komisija** – Muziejaus direktoriaus įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti smurto ir priekabiavimo darbe atvejį;

2.5. **nukentėjusysis** – Muziejaus darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs smurtą ir priekabiavimą darbe;

2.6. **pranešimas** – rašytinis informacijos pateikimas apie smurtą ir priekabiavimą darbe;

2.7. **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;

2.8. **smurtas ir priekabiavimas** (įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties) – 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 arba gali būti padarytas, arba tokiu elgesiu įžeidžiamas darbuotojo orumas, arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala;

2.9. **smurtas ir priekabiavimas dėl lyties** – smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš darbuotojus dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties darbuotojus, įskaitant seksualinį priekabiavimą;

2.10. kitos sąvokos atitinka teisės aktuose vartojamas sąvokas.

3. Politika taikoma visiems Muziejaus darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II SKYRIUS SMURTAS IR PRIEKABIAVIMAS DARBE

4. Smurto ir priekabiavimo darbe įsisąmoninimas:

4.1. Problemos atpažinimas / Problemos netoleravimas.

4.2. Priešsmurtinės strategijos formavimas.

4.3. Prevencija.

5. Smurto atpažinimas:

5.1. Psichologinis smurtas – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis. Psichologinis smurtas gali būti atpažįstamas pagal kelis požymius: pasikartojimą, trukmę, stiprėjimą, piktnaudžiavimą valdžia ir tyčinį elgesį;

PSICHOLOGINIS smurtas

Įžeidinėjimas / Nepagrįstų pastabų teikimas / Grasinimas / Draudimas / Gąsdinimas / Žeminimas / Užgauliojimas / Pasiekimų nuvertinimas / Šmeižtas / Ignoravimas / Manipuliavimas / Sarkazmas / Noras išjuokti / Riksmai / Kitas netinkamas elgesys, kurio siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti.

Kas nėra laikoma psichologiniu smurtu?

Pagrįsta darbinė kritika – darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus. Veiklos vertinimo metu darbuotojui gali būti įvardinami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos.

Dažniausiai pasitaikantys atvejai, kuomet teisėtus darbdavio veiksmus, darbuotojas gali nepagrįstai įvertinti kaip psichologinį smurtą:

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

Reiklumas – darbdavys gali tikrinti, ar darbuotojas laikosi jam pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.

Klaidingas psichologinio smurto suvokimas – darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su Muziejaus vidaus dokumentais ir pan.

5.2. Ekonominis smurtas gali būti suprantamas kaip darbuotojo žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos / patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos;

EKONOMINIS smurtas

Daromas poveikis susidoroti su darbuotoju finansiškai / Grasinimai neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimas / Darbuotojo nuvertinimas pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją / Neleidimas dirbti / Kt.

5.3. seksualinis smurtas gali būti suprantamas kaip kėsinimasis ne tik į darbuotojo sveikatą, kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą;

SEKSUALINIS smurtas

Juokas ar šaipymasis iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno / Įžeidžiančių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų / elgesio / orientacijos / Kt.

5.4. fizinis smurtas gali būti suprantamas kaip veiksmas, kuriuo siekiamas sukelti skausmą ir (arba) sužaloti.

FIZINIS smurtas

Mušimas / Stumdymas / Trenkimas / Tampymas / Daiktų mėtymas / Turto naikinimas / Sužeidimas – kūno sužalojimas / Kt.

6. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

6.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas;

6.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

6.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

6.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

6.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.

7. Priešsmurtinė strategija Muziejuje:

7.1. kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti nepriimtinius veiksmus, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą;

7.2. netoleruojama jokia smurto ir priekabiavimo forma;

7.3. nagrinėjami visi gauti pranešimai dėl smurto ir priekabiavimo darbe ir sprendžiami visi su tuo susiję konfliktai;

7.4. visi asmenys, susiję su smurto ir priekabiavimo darbe atveju, turi galimybę išsakyti savo požiūrį;

7.5. sprendimai turi būti priimami laikantis objektyvumo ir nešališkumo principu;

7.6. esant poreikiui, turi būti konsultuojamasi psichosocialinio darbo sąlygų gerinimo klausimais su kitų įmonių, įstaigų ar organizacijų specialistais.

8. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių smurtą ir priekabiavimą darbe, veiksmų schema pateikta **Priede Nr.1.**

III SKYRIUS DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS

9. Pagrindinės darbuotojų elgesio taisyklės numatytos *Priede Nr.2.*

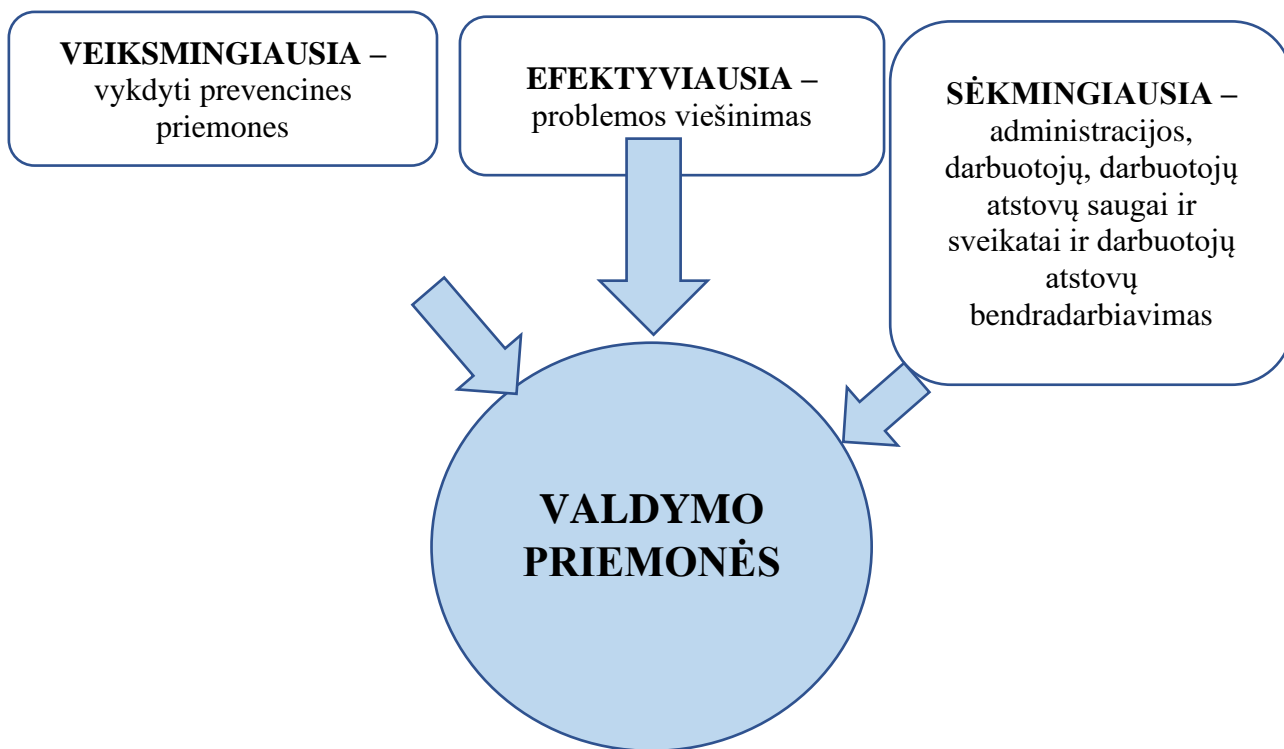
IV SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

10. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad patyrė ar galimai patyrė smurtą ir priekabiovimą, turi pateikti pranešimą raštu atsakingam asmeniui.
11. Pranešime darbuotojui rekomenduojama nurodyti:
- 11.1. įvykio situaciją, apraiškas ir aplinkybes;
 - 11.2. ar nepriimtinais elgėsi Muziejuje dirbantis asmuo jei yra žinoma, pateikti detalesnę informaciją (vardą, pavardę ir pan.);
 - 11.3. galimus liudininkus;
 - 11.4. pateikti kitą turimą informaciją (teisėtai padarytus garso įrašus, susirašinėjimus ir pan.).
12. Visi pranešimai turi būti registruojami bei nagrinėjami. Atsakingas asmuo, pranešimus registruoja neviešame registre, *Priedas Nr. 3.*
13. Jei pranešimas gaunamas paštu, dokumentų valdymo funkcijas atliekantis darbuotojas pranešimo neregistruoja. Nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda atsakingam asmeniui, kuris užregistruoja jį tam skirtame registre.
14. Atsakingas asmuo gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, turi pateikti Muziejaus direktoriui.
15. Muziejaus direktorius, įvertinęs gauto pranešimo situaciją, apraiškas ir aplinkybes, nurodo atsakingam asmeniui išnagrinėti smurto ir priekabiovimo darbe atvejį arba sudaro komisiją smurto ir priekabiovimo darbe atvejo nagrinėjimui.
16. Pagrindinės atsakingo asmens arba komisijos funkcijos:
- 16.1. Įvertinti gautą informaciją apie patirtą smurtą ir priekabiovimą per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos;
 - 16.2. Apklausti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys apklausiamos atskirai). Prireikus apklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs asmuo;
 - 16.3. Jei reikia surinkti papildomą informaciją susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;
 - 16.4. Išnagrinėti smurto ir priekabiovimo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos;
 - 16.5. Išnagrinėti smurto ir priekabiovimo darbe atvejį, pateikti išvadą Muziejaus direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti darbuotoją, pateikusį pranešimą (jei darbuotojas to pageidavo).
17. Atsakingas asmuo arba komisija turi teisę:
- 17.1. siūlyti Muziejaus direktoriui, suteikti nukentėjusiam galimybę neatvykti į darbo vietą, kol bus nagrinėjamas pranešimas;
 - 17.2. jei sunku išsiaiškinti nepriimtino elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo dėl patirto nepriimtino elgesio pagrįstumu, suderinus su direktoriumi, kreiptis konsultacijai į psichologą;
 - 17.3. teikti pasiūlymus Muziejaus direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi ar galimai elgėsi nepriimtinais, ar dėl kurio darbuotojas patyrė smurtą ir priekabiovimą, atžvilgiu;
 - 17.4. rekomenduoti Muziejaus direktoriui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.
18. **Pranešimo nagrinėjimo principai:**

- 18.1. nekaltumas – asmuo laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl jo nepriimtino elgesio;
- 18.2. operatyvumas – atvejo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;
- 18.3. betarpiškumas – visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, darbuotojui, kuris elgėsi ar galimai elgėsi nepriimtina, liudininkui(-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;
- 18.4. nešališkumas – atvejis nagrinėjimas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.
19. **Konfidencialumas:**
- 19.1. atsakingas asmuo ir (ar) komisija privalo užtikrinti konfidencialumą. Draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo darbe nagrinėjimu, nagrinėjimo procese nedalyvaujantiems asmenims;
- 19.2. darbuotojui, pateikusiam pranešimą, užtikrinamas konfidencialumas;
- 19.3. bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl patirto smurto ir priekabiavimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

V SKYRIUS PREVENCIJOS PRIEMONĖS

20. Siekiant sumažinti ir (ar) suvaldyti smurtą ir priekabiavimą darbo aplinkoje, turi būti numatytos ir įgyvendintos psichosocialinių rizikos veiksnių valdymo prevencijos priemonės.



21. Muziejuje numatytos pagrindinės prevencijos priemonės:
- 21.1. **psichosocialinės aplinkos gerinimas:**
- 21.1.1. užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, jų darbo rezultatus, sąžiningai skirstyti Muziejaus išteklius ir teisingą atlygį už darbą. Siekti, kad darbuotojų darbo krūvis būtų optimalus ir, kad užduotims atlikti pakaktų laiko;
- 21.1.2. užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką visais su darbo santykiais susijusiais klausimais;
- 21.1.3. gerinti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

- 21.1.4. organizuoti įvairias laisvalaikio veiklas, kultūrinius renginius;
- 21.1.5. atsižvelgti į darbuotojų bendradarbiavimą kartu (ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar sutaria ir dirba vieningai, ar darbai paskirstomi tolygiai, kaip sekasi kartu dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar dažnai vyksta konfliktai);
- 21.1.6. darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe;
- 21.1.7. darbuotojai turi pasitikėti savo tiesioginiu vadovu, tiesioginis vadovas turi rūpintis kaip jaučiasi jam pavaldūs darbuotojai;
- 21.1.8. siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje atvejų padaugėjimo, reikia vengti besitęsiančių streso situacijų, stebėti atvejus, kai darbuotojai neatvyksta į darbą dėl ligos.
- 21.2. **fizinės darbo aplinkos gerinimas:**
 - 21.2.1. užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios bei techniškai tvarkingos ir prižiūrimos – atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus;
 - 21.2.2. keisti darbo aplinką;
 - 21.2.3. įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimą.
- 21.3. **smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas:**
 - 21.3.1. darbuotojai turi būti informuoti apie galimybę pranešti apie patirtą ar galimai patirtą smurtą ir priekabiavimą darbe;
 - 21.3.2. darbuotojų smurto ir priekabiavimo darbe atvejai registruojami ir nagrinėjami Politikoje nustatyta tvarka.
- 21.4. **darbuotojų ir vadovų informavimas ir mokymas:**
 - 21.4.1. darbuotojams turi būti pateikiama vieša informacija (plakatai, lankstinukai, atmintinės ir pan.), siekiant suteikti žinių apie smurtą ir priekabiavimą darbe ir jo poveikį, į ką reikia kreiptis patyrus įvairių nepriimtina elgesį, prevencines priemones ir pan.;
 - 21.4.2. visi darbuotojai turi būti informuoti (susirinkimų, susitikimų metu ar kitomis viešomis priemonėmis) apie Muziejuje taikomą Politiką, numatytą priešsmurtinę strategiją, siekiamo pozityvaus elgesio taisyklės, vykdomas priemones, pažeistų teisių gynbos galimybes ir kt.;
 - 21.4.3. visi darbuotojai turi būti informuoti, kad smurtas ir priekabiavimas nėra toleruojamas;
 - 21.4.4. darbuotojams turi būti periodiškai primenama apie galimas smurto ir priekabiavimo situacijas, išnagrinėtų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų sprendimus, priimtą elgesį, kuris padėtų išvengti konfliktų darbe ir (ar) juos sumažinti;
 - 21.4.5. darbuotojams turi būti organizuojami mokymai apie streso ir konfliktų valdymą, smurto ir priekabiavimo supratimą ir jų pavojus, prevencijos priemones, bendravimo įgūdžių tobulinimą ir pan.;
 - 21.4.6. vadovams turi būti organizuojami mokymai – kompetencijos tobulinimui, siekiant, kad vadovai galėtų pastebėti nepageidaujamą darbuotojų elgesį, įvertinti galimas konflikto darbe pasekmes ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ir priekabiavimo apraiškų pasireiškimo, padėti smurtą ir priekabiavimą darbe patyrusiems darbuotojams, užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus ir skatinti abipusę pagarbą grįstą darbo aplinką.
- 21.5. **bendradarbiavimas:**
 - 21.5.1. darbuotojai turi būti skatinami atvirai kalbėti apie smurto ir priekabiavimo darbe problemą, kurti pagarbą grįstą bendravimą ir pan.;
 - 21.5.2. efektyviam ir sėkmingam Politikos įgyvendinimui ir vykdymo procesui turi būti įtraukti darbuotojai ir jų atstovai;
 - 21.5.3. darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimas turi būti pagrįstas pagarba ir atvirumu.
- 21.6. **atsakingo asmens paskyrimas:**
 - 21.6.1. atsakingas asmuo turi:
 - 21.6.1.1. organizuoti pagalbos suteikimą darbuotojams, patyrusiems smurtą ir priekabiavimą darbe;
 - 21.6.1.2. konsultuoti darbuotojus smurto ir priekabiavimo darbe klausimais ar kilus konfliktui;

21.6.1.3. išklausti darbuotojų nuogąstavimus bei organizuoti vidinę komunikaciją (informuojant darbuotojus apie psichologinio smurto darbe atvejus bei jų sprendimus, galimus psichologinio smurto pavojus ir būdus kaip apsaugoti save);

21.6.1.4. užtikrinti grįžtamojo ryšio sklaidą;

21.6.1.5. vykdyti kitas Muziejaus direktoriaus pavestas funkcijas, susijusias su smurto ir priekabiavimo prevencija.

21.7. **pagalbos suteikimas smurtą ir priekabiavimą darbe patyrusiems asmenims:**

21.7.1. užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kitų) pagalbą nukentėjusiajam, kuris gali jausti nerimą, baimę, irzlumą, miego sutrikimus, pyktį, susierzinimą ir kitus psichologinius požymius;

21.7.2. nukentėjusiajam užtikrinti reintegraciją į darbovietę, perkėlimą į kitą darbą, suteikti atostogas;

21.7.3. esant poreikiui, nukentėjusiajam suteikti pagalbą kreipiantis į teismą.

21.8. **kraštutinių priemonių taikymas smurtautojui:**

21.8.1. raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitą padalinį ar pareigas, atleidimas iš darbo. Prieš taikant šias priemones abi pusės turi būti objektyviai išklaustos (atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnę smurtautojo elgesį), inicijuojamas neformalus pokalbis su smurtautoju, skiriama psichologo konsultacija.

22. Muziejaus direktorius paskiria asmenį / asmenis, atsakingą / atsakingus už prevencijos priemonių organizavimą ir įgyvendinimą.

23. Prevencijos priemonės gali būti taikomos kartu arba įgyvendinamos palaipsniui, prioriteto tvarka.

24. Prevencijos priemonės turi būti peržiūrimos (atsižvelgiant į Muziejaus nustatytus smurto ir priekabiavimo darbe apraiškas) ir, esant poreikiui atnaujinamos.

25. Išnagrinėjus smurto ir priekabiavimo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos prevencijos priemonės.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

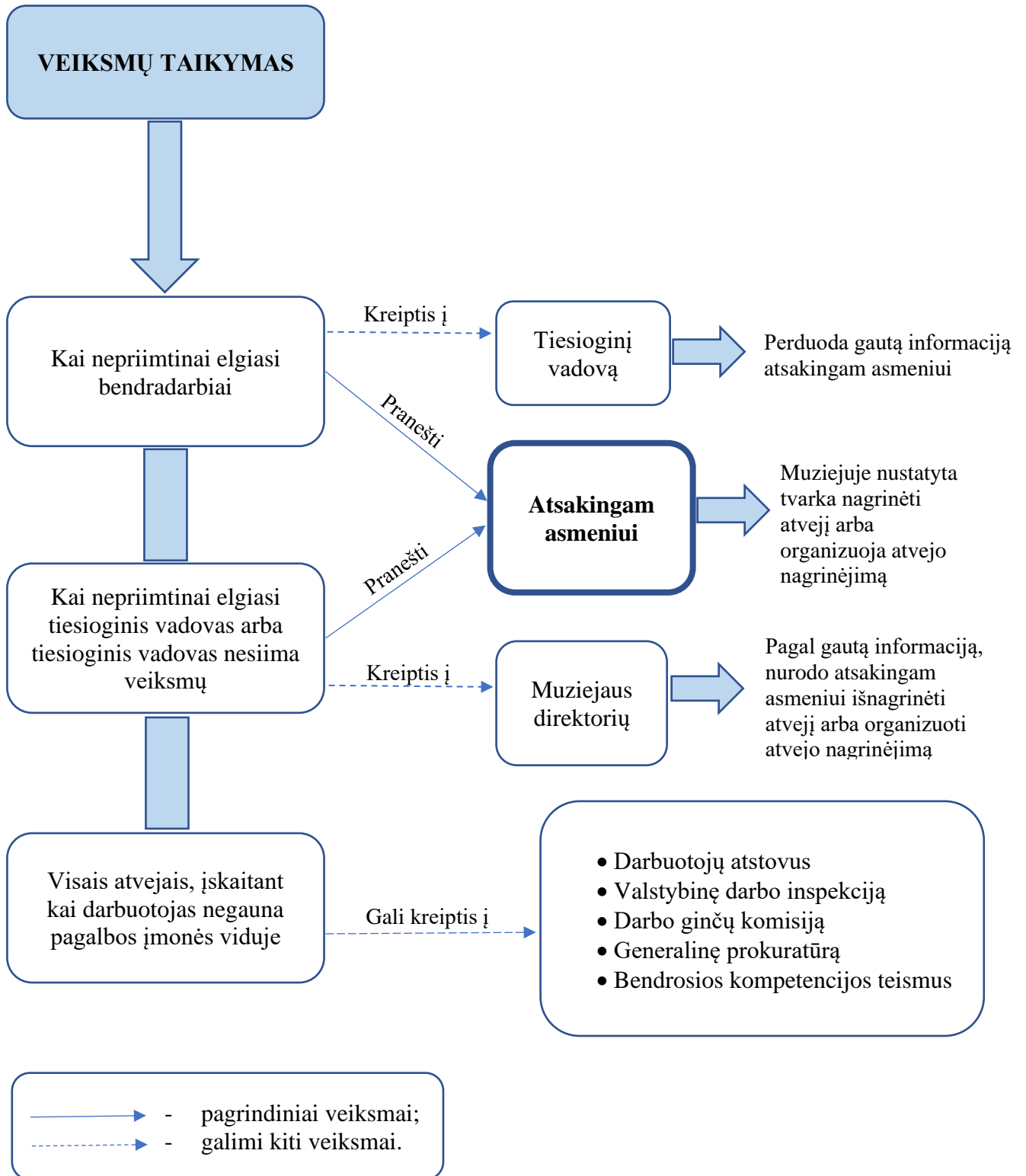
26. Politika peržiūrima ir atnaujinama atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

27. Politikos nesilaikymas yra laikomas šiurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu už kurį gali būti taikomas atleidimas iš darbo.

28. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

29. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl Politikos nuostatų tobulinimo.

**MARIJAMPOLĖS KRAŠTO IR PREZIDENTO KAZIO GRINIAUS MUZIEJAUS
DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ IR
PRIEKABIAVIMĄ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA**



MARIJAMPOLĖS KRAŠTO IR PREZIDENTO KAZIO GRINIAUS MUZIEJAUS DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS

NEPRIIMTINAS ELGESYS *(sąrašas nebaigtinis):*



Darbo sąlygų bloginimas ir kt. / Nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių ir kt. / Tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos darbuotojo garbei ir orumui, sleidimas ir kt. / Nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt. / Darbuotojo apribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų ir kt. / Nesidalinimas informacija ir kt. / Nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt. / Neadekvatus darbo krūvio nustatymas ir kt. / Manipuliavimas darbo užmokesčiu ir kt. / Grasinimai, susiję su darbuotojo finansais ir kt. / Keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt. / Piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt. / Laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją, asociatyvūs juokai ir kt. / Bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt. /

PRIIMTINAS ELGESYS *(sąrašas nebaigtinis):*



Atviras ir teisingas bendravimas / Abipusiai naudingi konfliktų sprendimo priėmimai / Noras siekti kompromiso / Nuomonės vertinimas / Iš klausymas be išankstinio nusistatymo / Pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis / Elgesys, leidžiantis darbuotojams kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai / Pagalbos profesinėje veikloje suteikimas kitiems kolegoms / Dalijimasis patirtimi ir žiniomis / savo profesinių klaidų pripažinimas / Nepiktinaudžiavimas suteiktomis galiomis ar suteiktais įgaliojimais /

Nepamirškite, JŪS turite teisę:



Dirbti saugioje darbo aplinkoje be smurto ir priekabiavimo apraiškų / turėti aiškiai apibrėžtas darbo funkcijas ir atsakomybę / Dalyvauti mokymuose, skirtuose smurto ir priekabiavimo prevencijai / Rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe / derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius / Dalyvauti vertinant profesinę riziką / Dalyvauti kuriant ir įgyvendinant priešsmurtinę strategiją teikti pasiūlymus smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais / Naudotis numatytais smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis.



Smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą).

ELKITĖS SU KOLEGOMIS TAIP, KAIP NORĖTUME, KAD KOLEGOS ELGTŪSI SU JUMIS!