

SMURTAS IR PRIEKABIAVIMAS DARBE

2023

VšĮ Šilalės rajono ligoninė

Informaciją paruošė:

L.e.p. direktoriaus pavaduotoja medicinai

Inna Viršilienė

TEISINIS REGLAMENTAVIMAS



2022 metų pabaigoje įsigaliojo svarbūs Darbo kodekso pakeitimai, kuriais sustiprinta darbuotojų apsauga nuo psichologinio smurto, seksualinio ir kitokio priekabiavimo. Pataisomis taip pat įvedama pareiga skirti dėmesio šių reiškinių prevencijai.

DARBUOTOJŲ, SUSIDŪRUSIŲ SU PSICHOLOGINIŲ SMURTU, SEKSUALINIŲ AR KITOKIŲ PRIEKABIAVIMU, TEISĖS LIETUVOJE GINA:

- Darbo kodekso įgyvendinimo stebėseną atlieka **Valstybinė darbo inspekcija**, ginčus tarp darbdavių ir darbuotojų sprendžia **darbo ginčų komisijos**. Savo kompetencijos (Lygių galimybių įstatymo bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo) ribose skundus dėl seksualinio ir kitokio priekabiavimo nagrinėja ir **Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba**.
- **Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba**, nustačiusi lygių galimybių įstatymų pažeidimą, gali taikyti „minkštąsias“ sankcijas: skirti įspėjimą, rekomenduoti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus, perduoti tyrimo medžiagą teisėsaugos institucijoms ir pan. Atskirais atvejais lygių galimybių kontrolierė gali pradėti administracinių nusižengimų teiseną.
- **Valstybinė darbo inspekcija**, darbo santykiuose identifikavusi pažeidimą, darbdaviui ar darbdavei gali pritaikyti atitinkamas poveikio priemones, pavyzdžiui, įpareigoti pašalinti pažeidimą, pažeidėją patraukti administracinėn atsakomybėn.
- **Darbo ginčų komisijos** (jų Lietuvoje veikia 22) sprendamos darbo ginčą gali įpareigoti atlyginti turtinę ir neturtinę žalą.

PRIEKABIAVIMAS

- Pagal Lygių galimybių įstatymą, priekabiavimas suprantamas kaip nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės bei religijos siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas, siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
- Pagal Darbo kodeksą, smurtu ir priekabiavimu laikomas bet koks netinkamas elgesys (ar jo grėsmė), kuriuo siekiama padaryti fizinį, psichologinį, ekonominį ir kitokį poveikį, įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Dėl tokio elgesio gali atsirasti fizinė, turtinė ar neturtinė žala.

KUR IR KOKIU ATVEJU REIKĖTŲ KREIPTIS? NUSPRĘSKITE PAGAL SAVO SITUACIJĄ IR LŪKESČIUS:

Priekabiavimo atveju

Institucija	Ką daro?	Kada kreiptis?
Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba	Tiria gyventojų skundus, (anonimiškai) konsultuoja, vykdo švietėjišką ir prevencinę veiklą. Skundo nagrinėjimo trukmė - iki trijų mėnesių.	<p>1) Jei darbe / įsidarbinimo procese patiriate arba įtariate, kad patiriate priekabiavimą dėl savo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės bei religijos. Kreiptis turėtumėte ne vėliau nei per tris mėnesius nuo įvykio;</p> <p>2) norite pasikonsultuoti dėl lygių galimybių politikos rengimo, pasitarti dėl priekabiavimo prevencijos priemonių.</p>
Valstybinė darbo inspekcija	<p>Vykdo darbo teisės aktų pažeidimų prevenciją, konsultuoja asmenis ir darbovietes, nagrinėja gyventojų pranešimus ir skundus.</p> <p>Skundo ar pranešimo nagrinėjimo terminas - iki 20 darbo dienų.</p>	<p>Priekabiavimas institucijos veikloje apibrėžiamas pagal Darbo kodeksą.</p> <p>Į instituciją turėtumėte kreiptis, jei norite pranešti apie darbe patiriamą priekabiavimą. Kreiptis reikėtų nedelsiant po patirto priekabiavimo (ir ne vėliau kaip per dvejus metus nuo įvykio).</p>
Darbo ginčų komisijos	Nagrinėja kolektyvinius ir individualius darbo ginčus tarp darbuotojų ir darbdavių. Darbo ginčą, jei nenusprendžiama kitaip, privaloma išspręsti per vieną mėnesį.	<p>Priekabiavimas institucijos veikloje apibrėžiamas pagal Darbo kodeksą.</p> <p>Į komisiją turėtumėte kreiptis, jei darbe patyrėte priekabiavimą ir turite tam tikrų reikalavimų bei siekiate, kad būtų išspręstas ginčas (komisija yra privaloma instancija prieš kreipiantis į teismą). Į ją kreiptis turėtumėte per tris mėnesius nuo tada, kai patyrėte priekabiavimą.</p> <p>Neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo ar kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais į komisiją turėtumėte kreiptis per mėnesį nuo tada, kai sužinojote ar turėjote sužinoti apie teisių pažeidimą.</p>

SEKSUALINIS PRIEKABIAVIMAS



Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, seksualiniu priekabiavimu laikomas nepageidaujamas užgaulus žodžiu, raštu arba fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kai siekiama pakenkti arba pakenkiama asmens orumui, sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Seksualinis priekabiavimas draudžiamas ir Darbo kodeksu.



KUR IR KOKIU ATVEJU REIKĖTŲ KREIPTIS? NUSPŖŠKITE PAGAL SAVO SITUACIJĄ IR LŪKESČIUS:

Seksualinio priekabiavimo atveju

Institucija	Ką daro?	Kada kreiptis?
Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba	Tiria gyventojų skundus, (anonimiškai) konsultuoja, vykdo švietėjišką ir prevencinę veiklą. Skundo nagrinėjimo trukmė - iki trijų mėnesių.	<p>1) Jei darbe / įsidarbinimo procese patiriate arba įtariate, kad patiriate seksualinį priekabiavimą. Kreiptis turėtumėte ne vėliau nei per tris mėnesius nuo įvykio;</p> <p>2) norite pasikonsultuoti dėl lygių galimybių politikos rengimo, pasitarti dėl seksualinio priekabiavimo prevencijos priemonių.</p>
Valstybinė darbo inspekcija	<p>Vykdo darbo teisės aktų pažeidimų prevenciją, konsultuoja asmenis ir darbovietes, nagrinėja gyventojų pranešimus ir skundus.</p> <p>Skundo ar pranešimo nagrinėjimo terminas - iki 20 darbo dienų.</p>	Į instituciją turėtumėte kreiptis, jei norite pranešti apie darbe patiriamą seksualinį priekabiavimą. Kreiptis reikėtų nedelsiant po patirto seksualinio priekabiavimo (ir ne vėliau kaip per dvejus metus nuo įvykio).
Darbo ginčų komisija	Nagrinėja kolektyvinius ir individualius darbo ginčus tarp darbuotojų ir darbdavių. Darbo ginčą, jei nenusprendžiama kitaip, privaloma išspręsti per vieną mėnesį.	<p>Į komisiją turėtumėte kreiptis, jei darbe patyrėte priekabiavimą ir turite tam tikrų reikalavimų bei siekiate, kad būtų išspręstas ginčas (komisija yra privaloma instancija prieš kreipiantis į teismą). Į ją kreiptis turėtumėte per tris mėnesius nuo tada, kai patyrėte seksualinį priekabiavimą.</p> <p>Neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo ar kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais į komisiją turėtumėte kreiptis per mėnesį nuo tada, kai sužinojote ar turėjote sužinoti apie teisių pažeidimą.</p>

PSICHOLOGINIS SMURTAS



Psichologinis smurtas gali būti apibrėžiamas kaip bet koks elgesys (ar jo grėsmė), kuriuo siekiama padaryti, padaromas ar gali būti padarytas psichologinis poveikis. Kaip rašoma Darbo kodekse, tokiu elgesiu gali būti įžeidžiamas asmens orumas, „sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turpinė ir (ar) neturpinė žala“.

Nustatant pažeidimą, nėra svarbu, ar tokį elgesį asmuo patyrė vieną kartą, ar pakartotinai. Psichologinis smurtas gali būti išreiškiamas įžeidinėjimu, patyčiomis, užgauliojimu, nekonstruktyvia kritika ir kitomis formomis.

Psichologinis smurtas dažnai painiojamas su mobingu, tačiau tai nėra tapačios sąvokos.

KUR IR KOKIU ATVEJU REIKĖTŲ KREIPTIS? NUSPRĘSKITE PAGAL SAVO SITUACIJĄ IR LŪKESČIUS:

Psichologinio smurto atveju

Institucija	Ką daro?	Kada kreiptis?
Valstybinė darbo inspekcija	<p>Vykdo darbo teisės aktų pažeidimų prevenciją, konsultuoja asmenis ir darbuotojus, nagrinėja gyventojų pranešimus ir skundus. Taip pat skelbia metodines rekomendacijas, kaip rūpintis psichologinio smurto prevencija, psichosocialinių darbo sąlygų gerinimu.</p> <p>Skundo ar pranešimo nagrinėjimo terminas - iki 20 darbo dienų.</p>	Į šią instituciją turėtumėte kreiptis, jei norite pranešti apie psichologinį smurtą. Kreiptis reikėtų nedelsiant po patirto psichologinio smurto (ir ne vėliau kaip per dvejus metus nuo įvykio).
Darbo ginčų komisija	Nagrinėja kolektyvinius ir individualius darbo ginčus tarp darbuotojų ir darbdavių. Darbo ginčą, jei nenusprendžiama kitaip, privaloma išspręsti per vieną mėnesį.	<p>Į komisiją turėtumėte kreiptis, jei darbe patyrėte psichologinį smurtą ir turite tam tikrų reikalavimų bei siekiate, kad būtų išspręstas ginčas (komisija yra privaloma instancija prieš kreipiantis į teismą). Į ją kreiptis turėtumėte per tris mėnesius nuo tada, kai patyrėte psichologinį smurtą.</p> <p>Neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo ar kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais į komisiją turėtumėte kreiptis per mėnesį nuo tada, kai sužinojote ar turėjote sužinoti apie teisių pažeidimą.</p>
Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba	Skundų dėl psichologinio smurto nenagrinėja. Konsultuoja, tiria skundus dėl seksualinio ir kitokio priekabiavimo (žiūrėkite pirmąsias lenteles).	1) Jei darbe / įsidarbinimo procese patiriate arba įtariate, kad patiriate priekabiavimą dėl savo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės bei religijos. Kreiptis turėtumėte ne vėliau nei per tris mėnesius nuo įvykio.

SMURTAS IR PRIEKABIAVIMAS 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 susijusių bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- pakeliui į darbą ar iš darbo.

Galimi smurtautojai: Įmonės darbuotojai, pacientai, interesantai, kiti asmenys (prekių ir paslaugų tiekėjai ir pan.), kurie patyrė ar mano patyrę žalą ar turintys kitų pretenzijų dėl Įmonės veiksmų ar neveikimo.

KAS NĖRA PSICHOLOGINIS SMURTAS IR PRIEKABIAVIMAS

- ⊙ Darbuotojų veiklos vertinimas, kurių metu darbuotojui įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos. Darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus ir pan.;
- ⊙ Darbdavio reiklumas darbuotojui; 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.);
- ⊙ Tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai.



RŪPINKIMĒS
VIENI KITAIS!

LITERATŪRA

<https://www.lygybe.lt/lt/patyriau-priekabiavimo-darbe.-kur-kreiptis>

<https://sam.lrv.lt/lt/naujienos/gydymo-istaigoms-smurto-ir-priekabiavimo-prevensijos-rekomendacijos-ir-nuotoliniai-mokymai>

<https://sam.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/asmens-sveikatos-prieziura/diagnostikos-gydymo-metodikos-ir-rekomendacijos/metodines-rekomendacijos>

<https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/261983d11c3a11ecad9fbbf5f006237b>