



SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS MOKYMAI

Vartojamos sąvokos



Mobingas 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.

Tai patyčių atmaina, psichologinis teroras.

Psichologija išskiria dvi pagrindines mobingo kryptis:

- **vertikalusis** – kai mobingą vykdo aukštesniems hierarchiniams lygmenims priklausantys nariai (vadovai, lyderiai);
- **horizontalusis** – mobingą vykdo to paties hierarchinio lygio nariai.

Vartojamos sąvokos



Fizinis ir psichologinis smurtas – tai fizinę ar psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės tyčiniai veiksmai siekiant pažeminti, įžeisti, įskaudinti ar kaip kitaip sukelti psichologinę ar fizinę žalą kitam asmeniui (pravardžiavimas, grasinimas, užgauliojimas, užkabinėjimas, erzinimas, žeminimas, mušimas, spardymas, spaudimas, dusinimas, turtinė žala, socialinė izoliacija arba tyčinė atskirtis, gandų skleidimas ir kita).

Vartojamos sąvokos



Priekabiavimas - nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindų siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniais veiksmais.

Vartojamos sąvokos



Psichologinis smurtas – asmens įžeidinėjimais, nepagrįstų pastabų teikimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, žeminimais, užgauliojimais ir kitu netinkamu elgesiu, kuriuo siekiama darbuotoją įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę/atlikti tam tikrą veiksmą/paklusti smurtautojui. Pavyzdžiui, grasinimais bandoma nuslopinti galimą aukos pasipriešinimą. Psichologinio smurto darbe baimė riboja jį patiriančių darbuotojų veiksmus, laisvę, daro įtaką jų sprendimams, bendravimui, savijautai ir gerovei darbe.

Vartojamos sąvokos



Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Vartojamos sąvokos

Smurtas – 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.



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.

Vartojamos sąvokos



Bauginimas yra priekabiavimo forma, kuri apibūdina grėsmingą ar gąsdinančią darbo aplinką, kurioje žmonių grupė ar atskiras asmuo patiria baimės ar nesaugumo jausmą dėl kitos grupės žmonių ar atskiro asmens neigiamo ar nedraugiško elgesio.

Bauginimo priežastys dažniausiai yra piktnaudžiavimas valdžia arba tarnybine padėtimi. Labai dažnai jis būna atkaklus ir neprognozuojamas, iš anksto apgalvotas ir negailestingas. Dar viena jo atsiradimo priežastimi gali būti keršto jausmas. Taip pat jis gali atsirasti kai asmuo nesuvokia, kad savo elgesiu daro poveikį kitiems asmenims arba net kai jis neturi jokių ketinimų bauginti.

Smurto ir priekabiavimo įtaka darbuotojams

Įmonėje darbuotojų patiriamas smurtas ir priekabiavimas gali turėti rimtų pasekmių tiek darbuotojams, tiek pačiai organizacijai:

- **Psichologinė žala** - stresas, nerimas, depresija, perdegimas.
- **Fizinė sveikata** – galimi sužalojimai, miego sutrikimai, silpnėjanti imuninė sistema.
- **Sumažėjęs produktyvumas** – prastas dėmesio koncentravimas, mažesnis darbingumas.
- **Įtampa kolektyve** – konfliktai tarp darbuotojų, prasta komunikacija.
- **Didelė darbuotojų kaita** – padidėjęs darbuotojų išėjimų skaičius, sunkumai pritraukiant naujus specialistus.
- **Sumažėjęs produktyvumas** – didesnis darbuotojų sergamumas, prastesni veiklos rezultatai.
- **Silpnėjanti įmonės kultūra** – nepasitikėjimas vadovybe, nesaugumo jausmas.
- ir kt.

Smurto ir priekabiavimo pasireiškimo formos

Smurtas, priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas gali būti atpažįstamas ir pasireikšti šiomis formomis:

- nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo, plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens, siekimas pabučiuoti, bučiavimas, intymių santykių siekimas ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;
- fizinis smurtas (stumdymas, trenkimas, purtymas, tampymas, tyčinis daiktų mėtymas ir kt.);
- žodinis ar rašytinis žeminimas (įžeidžiantys ar nepagarbūs juokai, pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas, sarkazmas, kandi ironija, šaipymasis, užgaulūs gestai, žeminimas, profesinių ir (ar) asmeninių savybių išjuokimas ir pan.);
- kalbėjimo tonas, riksmas, nevaldomos emocijos, kurie gali žėisti, žeminti ar kelti neigiamas asociacijas;
- familiarus pasisveikinimo būdas, naudojami nepagarbūs kreipiniai – pravardės, mažybieniai kreipiniai;

Smurto ir priekabiavimo pasireiškimo formos

- įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas;
- nepageidaujami įžeidūs komentarai apie išvaizdą, kūno formą, aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą;
- seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, tekstų, paveikslėlių ar kitų vaizdinių, rašytinių ir materialinių priemonių demonstravimas, dovanojimas ar siuntimas;
- seksualinio turinio pasisakymai ar užuominos, žeminančios moteris ir vyrus arba lytį dėl fizinių savybių;
- seksualinio turinio pasisakymai, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens;
- tyčinis darbuotojo nebendravimas darbinėje veikloje, atskyrimas nuo socialinių veiklų, dalykinio bendravimo nebuvimas ar raginimas, nurodymas tai daryti;
- įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbinėmis funkcijomis;
- grasinimas ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę, priversti suvokti priklausomybę, atlikti tam tikrą veiksmą, paklusti smurtautojui, nuslopinti galimą pasipriešinimą;

Smurto ir priekabiavimo pasireiškimo formos

- poveikis darbuotojui siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;
- nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, lyginant su kitais asmenimis, kai tam nėra objektyvių priežasčių;
- vadovo pastabos apie tai, kad darbuotojas nesugebėtų susirasti kito darbo, todėl turėtų būti dėkingas, kad vadovas jo neatleidžia;
- grasinimai atleisti iš darbo, neskirti užduočių ir pan.;
- nepagrįstos pastabos, kaltinimai, vieša kritika dėl atliktų užduočių;
- pasikartojantis nuolatinis konfliktų eskalavimas, tyčinis nenoras spręsti problemas;
- nesidalijimas informacija, prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir pan.;
- neigiamo nusistatymo konkretaus asmens atžvilgiu demonstravimas;
- netolygus darbo krūvio paskirstymas, kai kuriam nors darbuotojui ar jų grupei paskiriama atlikti pernelyg didelį kiekį užduočių per ribotą laiką.

Smurto ir priekabiavimo pasireiškimo formos

Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų bei galimų grėsmių sąrašas nėra baigtinis. Smurtas, priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Kiekvienas darbuotojas, pastebėjęs įvairias smurto išraiškas, priekabiavimą kito darbuotojo atžvilgiu, turi netoleruoti tokio elgesio ir paskatinti nukentėjusįjį pareikšti šiuos veiksmus atlikusiam darbuotojui, kad toks elgesys nepageidaujamas ir turi būti nedelsiant nutrauktas, taip pat ir patys pasakyti netinkamai besielgiantiems darbuotojams apie nepriimtina arba nepageidaujamą jų elgesį.



Vadovavimas vs. Priekabiavimas

Vadovavimas	Priekabiavimas
Užduočių skyrimas	Nesusijusių su pareigomis užduočių skyrimas dėl amžiaus, lyties, rasės ir t.t.
Terminų nustatymas	Per trumpų terminų nustatymas
Konstruktyvi kritika dėl darbo	Siekis įžeisti, nepagrįstas peikimas
Karjeros ribojimas atsižvelgiant į darbuotojo kompetenciją ir rezultatus	Paaukštinimų, atlyginimų kėlimo ribojimas



Konfliktas vs. Smurtas

Konfliktas	Smurtas
Konfliktai būna atsitiktiniai ir nereguliarūs	Smurtas – reguliarūs veiksmai
Inicijuoti gali abi pusės	Smurtą taikančio ir jį patiriančio darbuotojo vaidmenys paprastai nesikeičia
Abi konflikto pusės gali aptarti konflikto dalyką ir rasti bendrą abiem pusėm priimtina sprendimą	Smurto veiksmų arba išraiškų neįmanoma sėkmingai aptarti, nėra pokyčių po diskusijos
Konflikto tikimybė mažėja, kai geriau suprantami konfliktuojančių šalių motyvai ir argumentai	Konfliktai stiprėja ir dažnėja, neįmanoma įvardyti motyvo
Abiejų šalių problema, reikalaujanti atsižvelgti į vienas kito požiūrį	Smurtas vyksta dėl galios disbalanso (ekonominio, valdžios, fizinės jėgos), pripažįstamas tik vienas požiūris
Reakcija į konfliktą yra spontaniška ir sukelia nusiminimą, nuovargį ir pan.	Smurtauti pasirengiama sąmoningai
Įtempta abiejų konfliktuojančių pusių savijauta	Nukentėjusio asmens savijauta: bejėgiškumas, baimė, savigrauža Smurtautojo savijauta: pasitenkinimas, didžiavimasis savimi



Priekabiavimas / bauginimas elektroninės komunikacijos priemonėmis

Didėjančios elektroninių komunikacijos priemonių prieigos galimybės sukūrė potencialiai galingą priekabiavimo ar bauginimo įrankį, kuris žinomas kaip „kiberpriekabiavimas ir bauginimas“. Užuominos ir nepageidaujamos pastabos, grafiniai ar grasinantys, priekabiauojantys el. pašto pranešimai, žinutės socialiniuose tinkluose ir mobiliuose telefonuose laikomos kiberbauginimo pavyzdžiais.



Smurto ir priekabiavimo prevencijos vykdymas

Pirminiai prevenciniai veiksmai ir (ar) priemonės:

Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas	užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuotas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų
Fizinės darbo aplinkos gerinimas	užtikrinant visų darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais (darbo vietų saugumas, patogumas, tinkamas įrengimas ir kt.).
Darbuotojų pareigų ir atsakomybių aiškus apibrėžimas	Kiekvienam darbuotojui turi būti suprantama, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti tinkamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą.
Pozitvios darbo kultūros ugdymas	siekiant nulinės tolerancijos smurtui ir (ar) priekabiavimui, skatinant pozityvius darbuotojų tarpusavio santykius ir pagarbų bendravimą, diegiant tinkamo elgesio standartus bei operatyviai sprendžiant iškilusias problemas.
Galimo smurto ir priekabiavimo atvejo registravimas ir analizavimas	sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus.

Smurto ir priekabiavimo prevencijos vykdymas

Antriniai prevenciniai veiksmai ir (ar) priemonės:

Darbuotojų informavimas	apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimą ir mobingo prevenciją bei kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Bendrovėje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Bendrovėje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, darbuotojų nurodyti el. paštai, Bendrovės informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;
Inicijuojami personalo mokymai	atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją, vykdomos darbuotojų apklausos, pildant streso darbe vertinimo klausimyną;
Nuolat stebima situacija	atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

Smurto ir priekabiavimo prevencijos vykdymas

Tretiniai prevenciniai veiksmai ir (ar) priemonės:

Psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas	skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai, užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems įmonės darbuotojams;
Sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus	skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;
Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis	pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;
Drausminių procedūrų numatymas ir taikymas smurtautojams	atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

Darbuotojų teisės ir pareigos

Kiekvienas darbuotojas turi teisę:

- į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybes;
- lankyti mokymus, skirtus smurto ir priekabiavimo prevencijai;
- rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
- derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- dalyvauti vertinant profesinę riziką;
- dalyvauti kuriant bei įgyvendinant priešsmurtinę strategiją;
- bendradarbiauti su darbuotojų atstovais;
- reikalauti, kad darbdavys sudarytų saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas;
- sužinoti iš darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai, tiesioginio vadovo ar kito darbdavio įgalioto asmens ar darbdaviui atstovaujančio asmens apie darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius;
- patiems tartis su tiesioginiu vadovu, darbdaviui atstovaujančiu asmeniu dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo arba tam įgalioti darbuotojų atstovą saugai ir sveikatai, darbuotojų atstovą;
- įstatymų nustatyta tvarka reikalauti, kad būtų atlyginta žala, padaryta sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų.

Darbuotojų teisės ir pareigos

Kiekvienas darbuotojas privalo:

- netoleruoti prieš darbuotojus ir kitus asmenis nukreipto smurto ir priekabiavimo;
- rinkti bei saugoti netoleruotino elgesio/galimo smurto ir priekabiavimo įrodymus;
- aktyviai bendradarbiauti tiriant smurto ir priekabiavimo atvejį;
- pranešti apie patirtą smurto ir priekabiavimo atvejį tiesioginiam vadovui, darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai, darbuotojų atstovams;
- teikti siūlymus smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais.

Darbuotojų elgesio (darbo etikos) principai

Darbuotojų tarpusavio santykiai:

- Darbuotojų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, taktiškumu, sąžiningumu, draugiškumu ir pasitikėjimu.
- Darbuotojai turi padėti vieni kitiems darbinėje veikloje, keistis patirtimi ir žiniomis.
- Vengti asmeninio įžeidinėjimo, orumo žeminimo, kito darbuotojo darbo menkinimo, apkalbų, šmeižto apie kolegas skleidimo, reputacijos menkinimo, neigiamų emocijų demonstravimo.
- Darbuotojai privalo laikytis solidarumo su savo kolegomis, ginti juos nuo nepagrįstos kritikos ir netinkamos įtakos.
- Darbuotojai privalo susilaikyti nuo viešų pasisakymų ar svarstymų apie kolegų atliekamas užduotis ir veiksmus, apie kitų darbuotojų asmenybę ir jų kompetenciją.
- Neigiamas atsiliepimas apie kolegas, ypač kitų asmenų akivaizdoje, neleistas. Į kolegą visada kreipiamasi pagarbiai.
- Darbuotojų ir vadovų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami abipuse pagarba, geranoriškumu bei aktyvia pagalba.
- Darbuotojai su vadovais turi bendrauti korektiškai ir vykdyti visus teisėtus jų nurodymus.

Darbuotojų elgesio (darbo etikos) principai

- Darbo metu kilę darbuotojų tarpusavio nesutarimai turi būti išsprendžiami nedelsiant jų pačių pastangomis, į tiesioginį vadovą kreipiamasi tik kraštutiniu atveju.
- Darbuotojas privalo nevykdyti tiesioginio vadovo pavedimo, jei pavedimas verčia pažeisti įstatymus.
- Darbuotojai privalo netoleruoti asmens priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimo ar žeminimo ir skatinti visus darbuotojus nebūti pasyviais tokio elgesio stebėtojais, imtis aktyvių veiksmų nepriimtina elgesiui stabdyti.
- Pastebėjus nepriimtina elgesį, netoleruoti jo, nelaikyti jo pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais nepriimtina elgesį palaikančiais veiksmais.

Kur kreiptis?



Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka

Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Įmonės direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija.

Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę apie jį pranešti (taip pat ir anonimiškai):

- informuodamas Įmonės vadovą. Įmonės vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją;
- siųsdamas elektroninį laišką atsakingam asmeniui. Informacija nedelsiant perduodama Komisijai.

Atvejo nagrinėjimui pagal poreikį, Komisijos pirmininko sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (darbuotojų atstovas (-ai) ar kt.).

Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka

Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

- pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją taikant smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonės arba kitais būdais (informacija paskelbta visuomenės informavimo priemonėse ar kt.);
- galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;
- Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;
- darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;
- surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Bendrovės administracijai;
- Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

Ar tu priekabiauji ir baugini kitus darbuotojus?

Priekabiavimas apima visus veiksmus, kurie sukelia nepatogumo, pažeminimo, pasipiktinimo, baimės ar nejaukumo jausmus juos patyrusiam asmeniui.

Bauginimas – tai bet koks neigiamas ar nedraugiškas elgesys, kuris priverčia asmenį patirti baimės ar nesaugumo jausmą.

Tu gali nesuvokti savo elgesiu daromopoveikio kitiems darbuotojams. Pavyzdžiui:

- Ar tu manai, kad visada teisingai atlieki savo darbą?
- Ar tu pakeli balsą bendraudamas su kitais darbuotojais?
- Ar esi sarkastiškas arba „pasipūtėlis“ kitų darbuotojų atžvilgiu?
- Ar kritikuoji asmenis kitiems girdint?
- Ar kritikuoji už nedideles klaidas ir nepagiri už gerą darbą?
- Ar tildai kitus darbuotojus arba skleidi piktus gandus ir paskalas?

Jei manote, kad jūsų elgesio bruožai gali būti laikomi priekabiavimu ar bauginimu, svarbu kreiptis į savo tiesioginį vadovą pagalbos – nelaukite, kol prieš jus bus pateiktas skundas.



**Jūs sėkmingai baigėte
smurto ir priekabiavimo
mokymus**

Ačiū!