

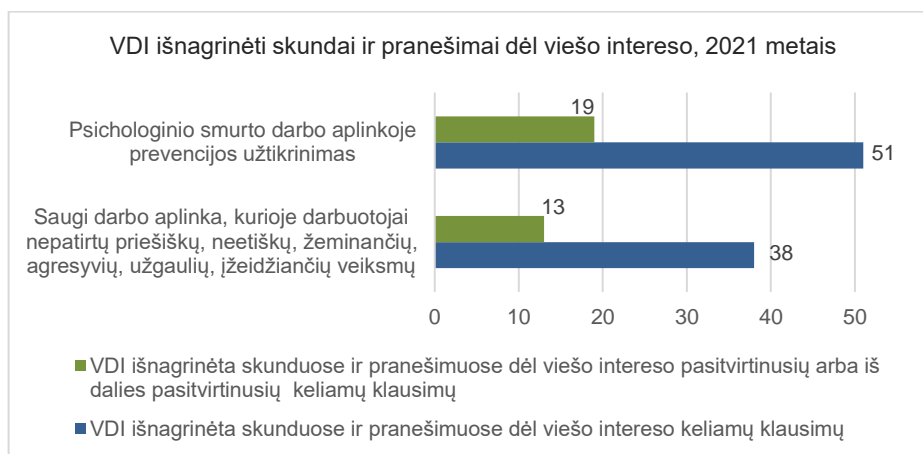
**PSICHOSOCIALINIŲ PROFESINĖS RIZIKOS VEIKSNIŲ VERTINIMO IR JŲ PREVENCIJOS
PRIEMONIŲ, PSICHOLOGINIO SMURTO PREVENCIJOS PRIEMONIŲ ĮGYVENDINIMO
ĮMONĖSE, STEBĖSENOS ATASKAITA**

2021-12-27

Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija (toliau – VDI) siekdama užkirsti kelią darbo aplinkoje patiriamo psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe apraiškoms įmonėse, įstaigose ir organizacijose, vykdo darbuotojų, darbdavių, jų atstovų konsultavimą teikiant rašytines ir žodines konsultacijas, sprendžiant darbuotojams, darbdaviams bei jų atstovams aktualius klausimus. Taip pat, VDI reaguodama į visus gautus skundus, prašymus ar pranešimus dėl psichologinio smurto ir /ar mobingo darbe, kurie yra priskiriami VDI kompetencijai, nurodytai Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 4 straipsnyje, aptariamuoju laikotarpiu (nuo 2021-01-01 iki 2021-10-01) operatyviai tikrino ūkio subjektus, ar darbdavys identifikuoja psichosocialinės profesinės rizikos veiksnius darbo vietose, ar yra numatytos ir įgyvendinamos efektyvios prevencinės priemonės, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi 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 padėtį, kaip numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 30 straipsnyje.

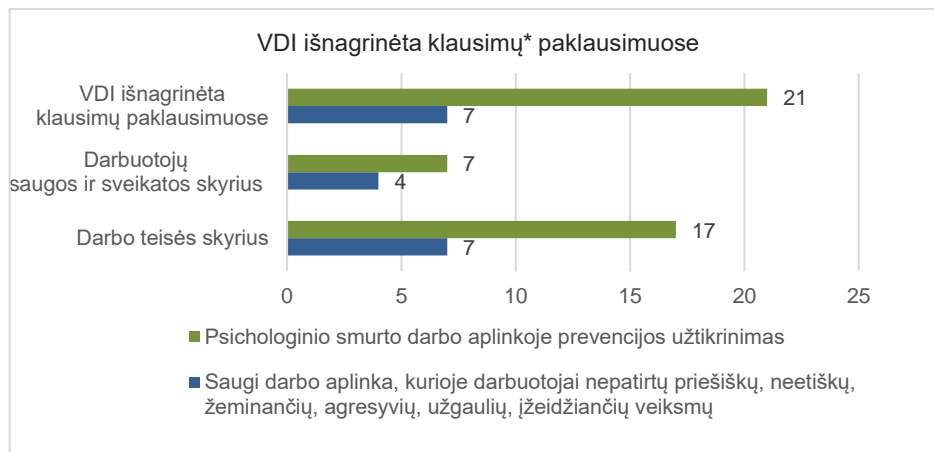
Žemiau teikiama informacija apie gautus paklausimus, skundus ir pranešimus dėl psichologinio smurto apraiškų įmonėse, įstaigose ir organizacijose.

1 grafikas



Šaltinis: Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenys

Informacija pateikiama 1 grafike, leidžia konstatuoti, kad 37,3 proc. (19 atvejų) nuo visų gautų skundų ir pranešimų dėl viešo intereso pasitvirtino arba iš dalies pasitvirtino dėl psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos užtikrinimo ir 34,2 proc. (13 atvejų) – dėl saugios darbo aplinkos, kurioje darbuotojai nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, užtikrinimo. Abejose pažeidimų grupėse pasitvirtinusių ar iš dalies pasitvirtinusių skundų ir pranešimų skaičius panašus, nes daugelis darbuotojų vis dar nesugeba atskirti teisėtus darbdavio reikalavimus nuo galimo psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe apraiškų, taip pat dideliu iššūkiu darbuotojams tampa įrodinėjimo našta, t.y. įrodymų rinkimas, kaupimas, taigi psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe reiškinių, kaip administracinio nusižengimo, suvokimas tiek darbuotojams tiek darbdaviams yra sunkus bei abejų darbo santykių šalių pakankamai skirtingai suprantamas.



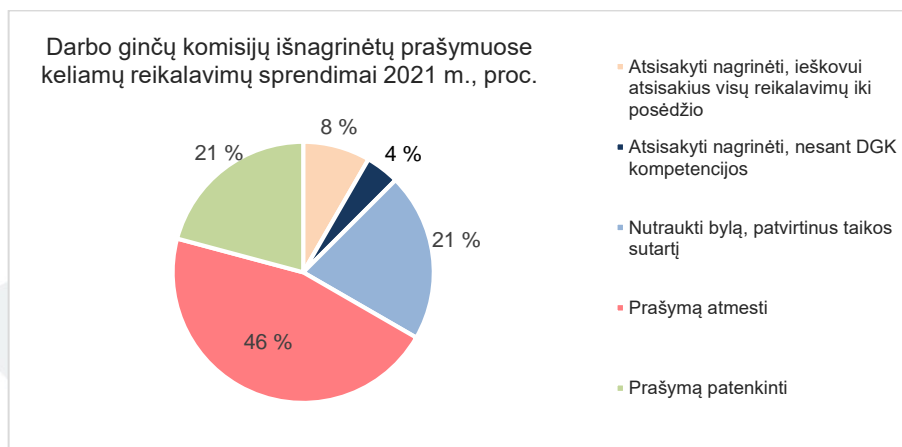
Šaltinis: Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenys

Paminėtina, kad aptariamuoju laikotarpiu VDI išnagrinėtų klausimų gautuose paklausimuose skaičiai nėra pakankamai dideli, nes dažniausiai klausimai dėl taikomo psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe yra teikiami greita ar kartu su kitais klausimais dėl darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo teisę reglamentuojančių teisės aktų pažeidimų (2 grafikas). Atkreiptinas dėmesys, kad kai kuriuose paklausimuose buvo gaunami abiejų VDI skyrių kompetencijos klausimai.

Dažniausiai, psichologinį smurtą darbe patiriančių darbuotojų atžvilgiu, psichologinę prievartą taikantis asmuo arba asmenų grupė siekia psichologiškai dominuoti, t.y. grasina, baugina atleisti iš darbo, žemina, viešai abejoja dėl turimos kompetencijos bei kvalifikacijos, įžeidinėja, priekabauja ir pan. Šie labiausiai paplitę psichologinio smurto darbe pavyzdžiai naudojami siekiant pakenkti fizinei, protinei, dvasinei, moralinei ar socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei.

Dėl taikomų psichologinio smurto apraiškų bei sunkios emocinės būsenos, darbuotojai nesikreipia į darbo ginčus nagrinėjančias institucijas kol nenutrūksta darbo santykiai, nors prieš tai ilgą laiką kenčia psichologinį smurtą ir spaudimą palikti darbo vietą savo noru, būna nepagrįstai nušalinami nuo darbo ir pan. Kartais darbuotojai - ieškovai kreipiasi dėl įvairių DK pažeidimų, pavyzdžiui, netinkamai apskaičiuoto darbo užmokesčio, neteisėto atleidimo ar nušalinimo nuo darbo, neapmokėtų viršvalandžių ar komandiruočių pinigų ir pan., nenurodydami patirto psichologinio smurto ar mobingo darbe.

Aptariamuoju laikotarpiu Darbo ginčų komisijos (toliau – DGK) išnagrinėjo 24 prašymus, iš kurių 46 proc. (11 prašymų) visų gautų prašymų buvo atmesti; 21 proc. (5 prašymai) visų gautų prašymų – patenkinti; 21 proc. (5 prašymai) - byla nutraukta, patvirtinus taikos sutartį; 4 proc. (1 prašymas) – atsakyta nagrinėti, nesant DGK kompetencijai ir 8 proc. (2 prašymai) – atsakyta nagrinėti, ieškovui atsisakius visų reikalavimų iki posėdžio (3 grafikas).



Šaltinis: Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenys

Paminėtina, kad pagrindinė priežastis, kodėl DGK atsisako nagrinėti prašymus yra reikalavimas įpareigoti darbdavį imtis priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti, nes tokie reikalavimai į DGK kompetenciją nepateka, o DGK gali priteisti neturtinę žalą

ieškovui įrodžius, kad jis patyrė psichologinį smurtą.

Tuo tarpu atmestų nagrinėti prašymų pagrindinės priežastys yra šios: ieškovai nepateikė jokių įrodymų savo teiginiams dėl psichologinio smurto pagrįsti, neįrodė jų atžvilgiu taikyto psichologinio smurto ir patirtos neturtinės žalos egzistavimo. Taip pat ieškovams nepakanka įrodymų ir/ar jie nepatikimi psichologinio smurto darbe faktinėms aplinkybėms nustatyti arba įvykio liudytojai nepatvirtino jokių ieškovo atžvilgiu naudoto psichologinio smurto atvejų.

Pabrėžiame, kad tenkintų DGK prašymų nagrinėjimo metu ieškovo ir kitų darbuotojų liudijimais buvo nustatomos tokios faktinės aplinkybės, kaip nepagarbaus pobūdžio (keiksmažodžiai, necenzūriniai žodžiai ir gestai) bendravimas, kad atsakovas (darbdavys) neužtikrino ieškovui (darbuotojas) tinkamos darbo aplinkos, kurioje jis nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, kuriais kėsintasi į jo garbę ir orumą, taip pažeidus DK 30 str. 1 d. Taip pat, tokių prašymų nagrinėjimo metu buvo įrodyta neturtinė žala (pvz., pateikti medicinos dokumentų išrašai dėl lankymosi pas psichiatrą, psichologą, paskirtas medikamentinis gydymas, išduotas nedarbingumo pažymėjimas ir pan.), ir 3 iš 5 prašymų DGK buvo priteista neturtinė žala (piniginės sumos nuo 500 iki 1600 Eurų). VDI neturi detalesnės informacijos ar šie DGK sprendimai buvo apskūsti teismui.

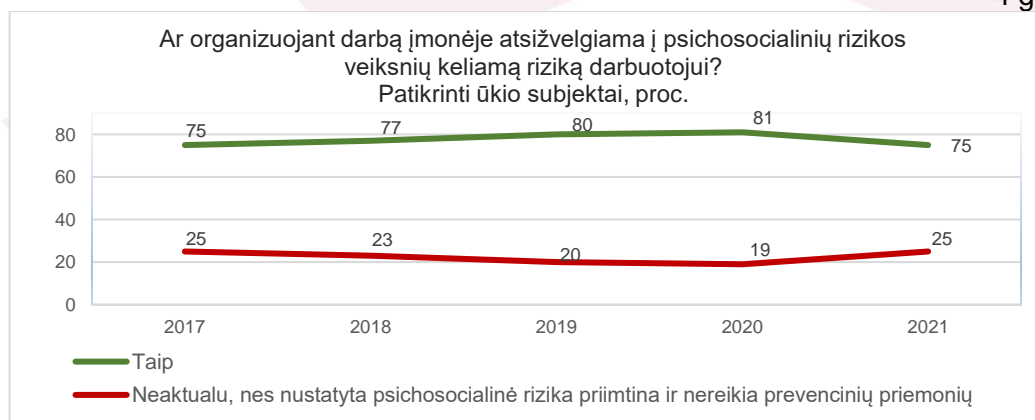
Nepaisant to, kad Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961, imperatyviai įtvirtina pareigą darbdaviui organizuoti visų profesinės rizikos veiksnių vertinimą, įskaitant ir psichosocialinius rizikos veiksnius, o DK aiškiai įtvirtinama darbdavio pareiga garantuoti, kad darbuotojai darbe nepatirtų streso ir psichologinio smurto, tačiau pastebima, kad VDI darbo inspektoriai surašydavo reikalavimą atlikti psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą. Vykdydama paskirtas funkcijas, VDI nuosekliai vadovaujasi gero viešo administravimo principo, proporcingos ūkio subjektų priežiūros bei proporcingo poveikio priemonių taikymo už nustatytus darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų pažeidimus, nuostatomis. VDI inspektoriai Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatytais atvejais atlieka ūkio subjektų planinius ir neplaninius patikrinimus pagal ūkio subjektų patikrinimo kontrolinius klausimynus.

Pažymime, kad aptariamuoju laikotarpiu VDI, vykdydama ūkio subjektų planinius patikrinimus dėl teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugos ir sveikatos ar/ir darbo teisės reikalavimus, laikymosi, darbo inspektoriai užpildė 925 temines ataskaitas pagal ūkio subjekto patikrinimo kontrolinį klausimyną „Darbuotojų sauga ir sveikata“ ir „Bendriniis kontrolinis klausimynas“ (1 ir 2 priedai).

Žemiau teikiame susistemintus palyginamuosius duomenis už 2017 – 2021 metų laikotarpį, surinktus atliekant patikrinimus pagal ūkio subjekto patikrinimo kontrolinį klausimyną „Darbuotojų sauga ir sveikata“ ir „Bendriniis ūkio subjekto patikrinimo kontrolinis klausimynas“ (1 ir 2 priedai).

Duomenys pateikti 4 grafike, rodo, kad VDI, tikrindama ūkio subjektus, nustatė, jog daugelyje patikrintų ūkio subjektų, organizuojant darbą įmonėje yra atsižvelgiama į psichosocialinių rizikos veiksnių keliamą riziką darbuotojui, be to, ši tendencija kiekvienais metais išlieka labai panaši, t.y. nustatoma, kad didžioji dalis patikrintų ūkio subjektų atlieka psichosocialinių veiksnių profesinės rizikos vertinimą. Siekiant sudaryti visapusišką vaizdą kaip ūkio subjektai laikosi reikalavimo atlikti psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimą, paminėtina, kad VDI nustatė, jog kita dalis įmonių (atsakymas – N/N arba Neaktualu) vertina psichosocialinių profesinės rizikos veiksnius ir nustatė, jog profesinė rizika dėl šių veiksnių yra priimtina, dėl ko nepasirinko jokių prevencinių priemonių.

4 grafikas



Šaltinis: Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenys

Tokių ūkio subjektų skaičius išlieka panašus per pastaruosius 5 metus, kas leidžia nuspėti, jog darbdaviai vis dažniau nustato psichosocialinių rizikos veiksnių keliamą riziką kaip priimtina ir neparenka prevencinių priemonių.

Panaši teigiama tendencija stebima, kuomet vis daugiau ūkio subjektų organizuodami darbą, kuris yra įtemptas, sudėtingas, sunkus, reikalaujantis didelės koncentracijos arba didelio emocinio susiteikimo, atsižvelgia į psichosocialinių veiksnių riziką. 2017 - 2019 metų laikotarpiu tokių ūkio subjektų skaičius augo lėtai, tačiau jau 2020 metais pasiekė net 74 proc. nuo visų tais metais patikrintų ūkio subjektų (5 grafikas). Tuo tarpu, ūkio subjektų, kuriuose nustatoma psichosocialinė rizika kaip priimtina (nereikia prevencinių priemonių) kasmet stebima mažėjimo tendencija, kas leidžia daryti išvadą, kad vis daugiau įmonių suvokia psichosocialinės rizikos svarbą darbuotojų emocinei gerovei ir psichologinei būklei ypač dirbat didelės koncentracijos arba didelio emocinio susitelkimo darbą.

5 grafikas

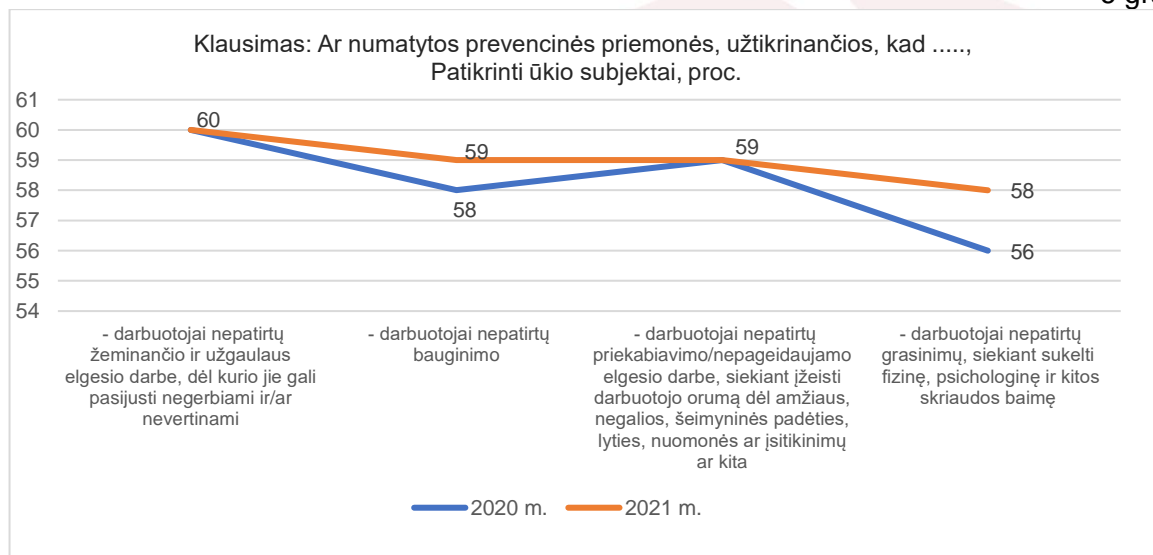


Šaltinis: Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenys

VDI, siekdama padėti darbdaviams, jų atstovams, DSS specialistams, profesinės sveikatos specialistams atlikti psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą, nuosekliai vykdė psichosocialinės rizikos vertinimo gaunamos naudos įmonėms, darbuotojams bei darbo efektyvumui viešinimą, rengė seminarus apie psichologinio smurto ir/mobingo darbe apraiškas ir valdymą.

Visi šie proaktyvūs prevencijos veiksmai, VDI nuomone, įtakojo didesnę ūkio subjektų, kuriuose atsižvelgiama į psichosocialinių rizikos veiksnių keliamą riziką darbuotojams, skaičių 2021 metais, be to stebima tendencija, kad palaipsniui didėja ūkio subjektų skaičius, kurie numato prevencines priemones, užtikrinančias, kad darbuotojai nepatirtų bauginimo bei grasinimų, siekiant sukelti fizinę, psichologinę ir kitos skriaudos baimę (6 grafikas).

6 grafikas



Šaltinis: Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenys

Nuo 2020 m. gegužės 1 d. papildžius ūkio subjektų kontrolinius klausimynus „Bendrinis ūkio subjekto patikrinimo kontrolinis klausimynas“ ir „Darbuotojų sauga ir sveikata“ klausimais, susijusiais su prevencinių priemonių dėl psichosocialinės rizikos mažinimo parinkimu, buvo pradėta VDI ūkio subjektų kontrolė dėl numatytų, taikomų ir veiksmingų prevencinių priemonių, todėl duomenys yra teikiami tik už 2020-2021 metų laikotarpį.

2020-2021 metais patikrintų ūkio subjektų numatė priemones, užtikrinančias, kad darbuotojai nepatirtų žeminančio ir užgailaus elgesio, dėl kurio jie gali pasijusti negerbiami ir/ar nevertinami sudarė 60 proc. Konstatuotina, kad daugiau nei 50 proc. visų 2021 metais patikrintų ūkio subjektų buvo numatę prevencines priemones prieš smurtą ir bauginimą darbe.

Nors nežymiai padidėjo skaičius ūkio subjektų, kurie nuolat peržiūri ir atnaujina numatytas prevencines priemones prieš psichologinį smurtą darbe (2 priedas), tačiau darbdaviams vis dar sunkiausiai sekasi vykdyti nuolatinę stebėseną ir/ar numatytų prevencinių priemonių prieš psichologinį smurtą darbe atnaujinimą dėl tokių priežasčių, kaip nemato poreikio peržiūrėti nustatytas prevencines priemones, nesuvokia prevencijos svarbos ir nevertina taikomų priemonių efektyvumą bei dėl laiko ir/ar kvalifikuotų žmogiškųjų išteklių stokos.

Taip pat, atliktų patikrinimų duomenų analizė teikia pagrindo manyti, kad psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimą atliekantiems darbdavio paskirtiems asmenims (darbuotojų saugos ir sveikatos specialistui) problemiška numatyti ir įgyvendinti efektyvias prevencines priemones šiems rizikos veiksniams pašalinti ir/ar sumažinti.

Tikėtina, kad psichosocialinė aplinka darbo vietose taps palankesnė darbuotojų emocinei gerovei ir psichinei sveikatai, kai įmonių vadovai realiai suvoks žmogiškųjų išteklių vadybos svarbą ir naudą, psichologinio smurto reiškinių neigiamas pasekmes asmeniui ir organizacijai, tuomet natūraliai atsiras tikras poreikis negatyvių psichosocialinių reiškinių organizacijoje prevencijai.

Atlikti ūkio subjektų patikrinimai leidžia konstatuoti, nors identifikuoti bei kokybiškai įvertinti profesinės rizikos veiksnius visose darbo vietose yra profesinę riziką atliekančio subjekto prerogatyva, tačiau daugeliu atvejų darbdaviai psichosocialinės rizikos vertinimą atlieka labai formaliai arba deklaratyviai, t.y. apsiriboja bendros darbo psichosocialinės aplinkos vertinimu, tačiau nekreipia dėmesio į darbuotojų nemandagų elgesį, nepagarbą kitiems, fizinę ir žodinę agresiją, ir į kitą netinkamą elgesį. Kitaip tariant, darbdaviai nesiiama visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti, o dalis darbdavių nesupranta kokios formos pagalba suteikti asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje.

Pabrėžtina, kad vykdydama psichologinio smurto darbe ir/ar mobingo darbe prevenciją ir skatindama įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovus tinkamai atlikti psichosocialinių profesinių rizikos veiksnių vertinimą, VDI 2021 m. išsiuntė apie 7 000 informacinių elektroninių laiškų - priminimų viešojo sektoriaus įstaigų vadovams dėl psichologinio smurto ir mobingo darbe apraiškų organizacijose su raginimu gerinti psichosocialinę aplinką.

Taip pat, vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos ūkio subjektų veiklos patikrinimų taisyklių, patvirtintų Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2014 m. liepos 29 d. įsakymu Nr. V-334 (toliau - Taisyklės), 6 punktu - Taisyklių 4 punkte nurodytų patikrinimų metu atskirai problemai išgvildenti, galimo pažeidimo pobūdžiui nustatyti ar/ir atitinkamų arba atskirų teisės aktų nuostatų įgyvendinimui įvertinti gali būti lygiagrečiai atliekami teminiai patikrinimai pagal specialiai šiam tikslui sukurtus kontrolinius klausimynus, temines ataskaitas ar prevencines anketas, 2021 m. buvo vykdomas elektroninis inspektavimas psichosocialinės rizikos vertinimo bei mobingo darbe prevencijos klausimais. Šiam inspektavimui vykdyti buvo atrinkti rizikingiausi ūkio subjektai psichologinio smurto/mobingo aspektu (asmens sveikatos priežiūros įstaigos, socialinės globos įstaigos bei švietimo įstaigos), siekiant nustatyti realią situaciją pavojingiausiuose ekonominės veiklos sektoriuose psichologinio smurto atžvilgiu. Šio inspektavimo rezultatai yra skelbiami viešai VDI svetainėje.

1 priedas. Duomenys už 2017- 2021 metus, surinkti atliekant ūkio subjektų patikrinimus pagal ūkio subjekto patikrinimo kontrolinius klausimynus „Bendrinis ūkio subjekto patikrinimo kontrolinis klausimynas“ ir „Darbuotojų sauga ir sveikata“ (26.; 26.1.; 26.2.; 26.3. klausimai)

Nr.	Klausimai	Atsakymai	2021 m.	2020 m.	2019 m.	2018 m.	2017 m.
			Užpildytų klausimynų skaičius (% nuo visų atsakymų)	Užpildytų klausimynų skaičius (% nuo visų atsakymų)	Užpildytų klausimynų skaičius (% nuo visų atsakymų)	Užpildytų klausimynų skaičius (% nuo visų atsakymų)	Užpildytų klausimynų skaičius (% nuo visų atsakymų)
26.	Ar organizuojant darbą įmonėje atsižvelgiama į psichosocialinių rizikos veiksnių keliamą riziką darbuotojui ?	Taip	697 (75%)	641 (81%)	944 (80%)	859 (77%)	653 (75%)
		Ne	102 (11%)	78 (10%)	98 (8%)	97 (9%)	89 (10 %)
		N/N	126 (14%)	77 (10%)	144 (12%)	157 (14%)	128 (15%)
		Viso	925	796	1186	1113	870
26.1.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinių veiksnių riziką, kai darbas yra įtemptas, sudėtingas, sunkus, reikalaujantis didelės dėmesio koncentracijos arba didelio emocinio susitelkimo?	Taip	643 (70%)	587 (74%)	820 (69%)	767 (69%)	585 (67%)
		Ne	73 (8 %)	63 (8%)	100 (8%)	86 (7%)	81 (9%)
		N/N	209 (23%)	146 (18%)	266 (23%)	260 (27%)	204 (24%)
		Viso	925	796	1186	1113	870
26.2.	Ar įmonėje yra žmogus, į kurį gali kreiptis darbuotojas, patyręs bauginimą, smurtą pagalbai (ar darbuotojai žino telefoną, kur rasti)?	Taip	691 (75%)	633 (79%)	907 (76%)	865 (78%)	657 (76%)
		Ne	83 (9%)	62 (8%)	81 (7%)	63 (6%)	48 (5%)
		N/N	151 (16%)	101(13%)	198 (17%)	185 (16%)	165 (19%)
		Viso	925	796	1186	1113	870
26.3.	Ar dirbantys pavieniai asmenys nuolatinių kontaktų palaikymui aprūpinami techninėmis priemonėmis (pvz., telefonais)?	Taip	561 (61%)	520 (65%)	718 (60%)	638 (57%)	525 (60%)
		Ne	36 (4%)	31 (4%)	30 (3%)	17 (2%)	12 (2%)
		N/N	328 (35%)	245 (31%)	438 (37%)	458 (41%)	333 (38%)
		Viso	925	796	1186	1113	870
26.4.	Ar numatytos prevencinės priemonės prieš smurtą ir bauginimą darbe?	Taip	*	*	558 (47%)	487 (44%)	414 (48%)
		Ne	*	*	113 (10%)	121 (11%)	97 (11%)
		N/N	*	*	515 (43%)	505 (45%)	359 (41%)
		Viso	*	*	1186	1113	870

Pastaba: * - Duomenys pateikti 2 Priede.

2 priedas. Duomenys už 2020-2021 metus, surinkti atliekant ūkio subjektų patikrinimus pagal ūkio subjekto patikrinimo kontrolinius klausimynus „Bendrinis ūkio subjekto patikrinimo kontrolinis klausimynas“ ir „Darbuotojų sauga ir sveikata“, kuomet 2020 m. buvo papildyti minėti klausimynai naujais klausimais, susijusiais su psichologinio smurto prevencinių priemonių parinkimu ir įgyvendinimu (26.4 p; 26.4.1.; 26.4.2; 26.4.3; 26.4.4; 26.5 p.)

Nr.	Klausimai	Atsakymai	2021 m.	2020 m.
			Užpildytų klausimynų skaičius (% nuo visų atsakymų)	Užpildytų klausimynų skaičius (% nuo visų atsakymų)
26.4.	Ar darbdavys ėmėsi priemonių sukurti saugią darbo aplinką, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy ?	Taip	616 (67%)	536 (67%)
		Ne	88 (10%)	63 (8%)
		N/N	221 (24%)	197 (25%)
		Viso	925	796
26.4.1.	Ar numatytos prevencinės priemonės, užtikrinančios, kad darbuotojai nepatirtų žeminančio ir užgaulaus elgesio darbe, dėl kurio jie gali pasijusti negerbiami ir/ar nevertinami?	Taip	556 (60%)	481 (60%)
		Ne	106 (11%)	71 (9%)
		N/N	263 (28%)	244 (31%)
			925	796
26.4.2.	Ar numatytos prevencinės priemonės, užtikrinančios, kad darbuotojai nepatirtų bauginimo?	Taip	541 (59%)	458 (58%)
		Ne	106 (11%)	79 (10%)
		N/N	277 (30%)	259 (32%)
			925	796
26.4.3.	Ar numatytos prevencinės priemonės, užtikrinančios, kad darbuotojai nepatirtų priekabiavimo/nepageidaujamo elgesio darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų ar kita?	Taip	547 (59%)	465 (59%)
		Ne	105 (11%)	65 (8%)
		N/N	272 (30%)	266 (33%)
			925	796
26.4.4.	Ar numatytos prevencinės priemonės, užtikrinančios, kad darbuotojai nepatirtų grasinimų, siekiant sukelti fizinę, psichologinę ir kitos skriaudos baimę?	Taip	535 (58 %)	449 (56%)
		Ne	109 (12%)	69 (9%)
		N/N	280 (30%)	278 (35%)
			925	796
26.5.	Ar numatytos prevencinės priemonės prieš psichologinį smurtą darbe yra nuolat peržiūrimos ir, esant poreikiui, atnaujinamos?	Taip	528 (57%)	435 (55%)
		Ne	107 (12%)	72 (9%)
		N/N	289 (31%)	289 (36%)
			925	796