



**LIETUVOS NACIONALINIO OPEROS IR BALETO TEATRO  
GENERALINIS DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS  
DĖL LIETUVOS NACIONALINIO OPEROS IR BALETO TEATRO SMURTO IR  
PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS PATVIRTINIMO**

2022 m. spalio 31 d. Nr. S1-186  
Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalimi:

1. T v i r t i n u Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką (toliau – Politika) (pridedama).
2. N u s t a t a u, kad šis įsakymas įsigalioja 2022 m. lapkričio 1 d.
3. Į p a r e i g o j u:
  - 3.1. Reklamos, edukacijos ir projektų tarnybos vyresnįjį rinkodaros projektų vadovą Lauryną Preikšą paskelbti Politiką Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro interneto svetainėje;
  - 3.2. Personalo ir bendrųjų reikalų skyrių paskelbti Politiką Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro skelbimų lentoje.

Generalinis direktorius

Jonas Sakalauskas

PATVIRTINTA

Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro  
generalinio direktoriaus

2022 m. spalio 31 d. įsakymu Nr. S1-186

## LIETUVOS NACIONALINIO OPEROS IR BALETO TEATRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

### I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 30 straipsnio nuostatomis, kurios tikslas – sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, 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.

2. Politikoje nustatomi 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, ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.

3. 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 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 vietoje, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, 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.

4. Smurtas ir priekabiavimas, tai 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 sukurti priešišką darbo aplinką.

5. Politikoje vartojamos sąvokos:

5.1. **Smurto ir priekabiavimo prevencija** – vienas iš efektyviausių būdų užtikrinti, kad darbuotojai ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, 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 įsisąmoninimas, 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.

5.2. **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.

5.3. **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 atribojamas 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.

5.4. **Psichologinis smurtas (prievarta)** – bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant įkalinimą, izoliavimą, žodinių įžeidimų, pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą, arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą, taip pat gali pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralei ar socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei.

5.5. **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).

5.6. **Nukentėjusysis** – darbuotojas, prie kurio priekabiavo, seksualiai priekabiavo ar prieš kurį buvo panaudotas smurtas.

## II. SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

6. Smurtu ir priekabiavimu galima bus laikoma, jeigu darbuotojas nesilaikys šių rekomenduojamų laikytis principų:

6.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Politikos nuostatas;

6.2. būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu ar smurtu;

6.3. būti atidžiu ir jautriu kitiems darbuotojams, gerbti jų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, jų fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar jo žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonus, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:

6.3.1. nepageidaujamas pasisveikinimo būdas; elgesys/veiksmas, kuris verčia darbuotoją jaustis blogai;

6.3.2. nepageidaujami komplimentai, kurie verčia darbuotoją jaustis blogai;

6.3.3. komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, žmogaus identiteto požymius;

6.3.4. neetiški komentarai apie pažiūras, silpnybes ar stiprybes, jo privatų gyvenimą;

6.3.5. neetiški kreipiniai (pavyzdžiui, vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai);

- 6.3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai;
- 6.3.7. fiziniai prisilietimai prie darbuotojo ar kliento, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;
- 6.3.8. įkyrus dėmesio rodymas, fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas;
- 6.3.9. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti žmogų ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas;
- 6.3.10. žeminančių garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.);
- 6.3.11. įžeidžiančio pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas.
7. Siekiant išvengti asmeniui nemalonaus, nepriimtino elgesio bei šio elgesio neigiamų pasekmių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su darbuotojais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra jiems priimtini.
8. Jeigu darbuotojas žodžiu, veiksmais ar atsako nebuvimu parodo, kad tam tikras elgesys, nesujęs ir (ar) nebūtinai darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas.
9. Nebūti Politikos nuostatas pažeidžiančio darbuotojo elgesio pasyviu stebėtoju ir imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais.
10. Patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Tai gali būti padaryta tiesiogiai, elektroniniu laišku ar žinute. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką.
11. Patartina visus priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto veiksmus (elgesį) fiksuoti užsirašant jų datą, laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes.
12. Draudžiama priekabiauti, seksualiai priekabiauti, smurtauti ir neetiškai bei nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis (pavyzdžiui, klientais, praktikantais ir pan.)

### **III. SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS**

13. 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.
14. Dažniausiai psichologinis smurtas (prievara) darbe pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis):
- 14.1. tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar praradimą (pavyzdžiui, grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);
- 14.2. pasiekimų nuvertinimas (pavyzdžiui, nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);
- 14.3. šmeižtas (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);
- 14.4. pasikartojančios neigiamos pastabos (pavyzdžiui, nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);
- 14.5. ignoravimas (pavyzdžiui, izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);

14.6. manipuliavimas (pavyzdžiui, atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

14.7. sarkazmas (pavyzdžiui, piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);

14.8. noras išjuokti (pavyzdžiui, darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);

14.9. riksmas (pavyzdžiui, bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

14.10. viešas žeminimas (pavyzdžiui, žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt.);

14.11. įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą pažeminimą;

14.12. veiksmy, pareiškimy ar gesty, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti, naudojimas.

15. Dirbant gali kilti grėsmių, kurios nėra akivaizdžios, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką. Nepriimtino elgesio išraiškos, kurios kenkia darbuotojo emocinei, o sunkiais atvejais – psichinei ir fizinei sveikatai, gali pasireikšti kaip (sąrašas nebaigtinis):

15.1. 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;

15.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

15.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

15.4. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;

15.5. įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;

15.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

15.7. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;

15.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

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

#### IV. SKYRIUS

##### SUPAŽINDINIMO SU SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS PRIEMONĖMIS TVARKA

16. DK 42 straipsnio 4 dalyje nustatyta darbdavio pareiga pasirašytinai supažindinti darbuotojus su darbo sąlygomis, tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais, todėl darbuotojai su Politika taip pat privalo būti supažindinti pasirašytinai.

17. Kiekvieną darbuotoją su Politika pasirašytinai nedelsdamas supažindina ir tai patvirtinančius dokumentus Personalo ir bendrųjų reikalų skyriaus vadovui ar jį pavaduojančiam asmeniui pateikia darbuotojo tiesioginis vadovas.

18. Politika skelbiama vidinėje Teatro interneto svetainėje ir skelbimų lentoje.

#### V. SKYRIUS

##### PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

19. Pranešimų tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

19.1. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmy;

- 19.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;
- 19.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;
- 19.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;
- 19.5. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

20. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiuojama ir (arba) naudojamas smurtas, per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo ar paaiškėjimo dienos turi pateikti laisvos formos pranešimą raštu Žmogiškųjų išteklių ir bendrųjų reikalų departamento Personalo ir bendrųjų reikalų skyriaus vadovui ar jį pavaduojančiam asmeniui. Pranešimai gali būti teikiami ir el. paštu [personalas@opera.lt](mailto:personalas@opera.lt). Visais atvejais pranešimas privalo būti pasirašytas pranešimą teikiančio asmens. Anoniminiai pranešimai Teatre neregistruojami ir nenagrinėjami.

21. Pranešime turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (arba) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai.

22. Personalo ir bendrųjų reikalų skyriaus vadovas, gavęs pranešimą, ne vėliau kaip kitą darbo dieną jį užregistruoja ir pateikia Teatro generaliniam direktoriui (jam nesant – jį pavaduojančiam asmeniui).

23. Teatro generalinis direktorius rezoliucija paveda konkrečiam darbuotojui atlikti pranešimo tyrimą arba sudaro komisiją (toliau – Tyrimą atliekantis asmuo), išskyrus atvejus, kai pranešėjas prašo neatlikti tyrimo, o tik sudrausminti konkretų asmenį. Sudarant komisiją ne mažiau kaip vienas komisijos narys turi būti darbuotojų atstovas.

24. Tyrimą atliekantis asmuo išvadą dėl pranešimo apie smurtą ir priekabiavimą Teatro generaliniam direktoriui privalo pateikti per 30 dienų nuo pranešimo gavimo Teatre dienos. Išvadoje taip pat turi būti pateiktas siūlymas dėl nukentėjusio asmens apsaugos priemonių ir pagalbos taikymo.

25. Tyrimą atliekančiam asmeniui draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje.

## **VI. SKYRIUS**

### **APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA**

26. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai, nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir pagalba gali būti teikiama šiomis formomis (sąrašas nebaigtinis):

- 26.1. sudaryta galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą, naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis;
- 26.2. apmokėta už tų specialistų paslaugas (vadovaujantis protingumo principu);
- 26.3. vykdoma darbo rotacija;
- 26.4. darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų) ir esant galimybei;
- 26.5. atostogų suteikimas ir kt.

## **VII. SKYRIUS**

### **KITA INFORMACIJA, SUSIJUSI SU SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA**

27. Kai pranešėjas prašo neatlikti tyrimo, tačiau pageidauja sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tyrimas neatliekamas. Tokiu atveju taikomos tokios procedūros:

27.1. tiesioginis skundžiamojo vadovas neformaliai su juo pasikalba dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus;

27.2. skundžiamasis asmuo pakartotinai pasirašytinai supažindinamas su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

## **VIII. SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

28. Visi darbo santykių dalyviai (darbdavys, darbuotojai, darbuotojų atstovai) privalo nuolat dėti pastangas kurti emocinei ir psichinei sveikatai palankias darbo sąlygas.

29. Paminėtina, kad Tarptautinės darbo organizacijos 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“.

30. Jeigu smurtas ir (arba) priekabiavimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, tai matę asmenys privalo padrašinti jį kalbėti apie tai, 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.

---