

## PSICHOLOGINIO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ Klaipėdos specialiosios pagrindinės mokyklos-daugiafunkcio centro „Svetliachiok“ (toliau – Įstaiga) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimą ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių ir nukentėjusių VDI darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – Įstaigos darbuotojai) apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija.

2. Politikos tikslas – užtikrinti, kad Įstaigos darbuotojai nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžių veiksmy, kuriais kėsinama į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą arba kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3. Politika apima smurto ir priekabiavimo sritis, 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). Tai 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 įžeidi aplinka arba (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turitinė ir (arba) neturitinė žala.

4. Politika neapima seksualinio priekabiavimo, nustatyto Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse, sudėties ir baudžiamojo persekiojimo veiksmy.

5. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačiųjų interesų derinimo valstybės tarnyboje įstatymu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

6. Politika netaikoma darbuotojų santykiams privačioje erdvėje arba kai tai nesusiję su darbo santykiais.

### II SKYRIUS SĄVOKOS

7. Politikoje vartojamos sąvokos:

7.1. **Komisija** – VšĮ Klaipėdos specialiosios pagrindinės mokyklos-daugiafunkcio centro „Svetliachiok“ direktoriaus įsakymu sudaryta komisija smurto ir priekabiavimo atvejui tirti.

7.2. **Pranešimas** (skundas) – rašytinis informacijos pateikimas apie galimą smurto ir priekabiavimo atvejį.

7.3. **Nukentėjusysis** – Įstaigos darbuotojas, prie kurio priekabiavo (priekabiauja / grasina) ir (arba) prieš kurį smurtavo (smurtauja / grasina) Įstaigos darbuotojas ir (arba) jų grupė.

7.4. **Skundžiamasis** – Įstaigos darbuotojas, dėl kurio netinkamo arba nepageidaujamo elgesio pateiktas pranešimas (skundas) dėl smurto, priekabiavimo arba seksualinio priekabiavimo.

7.5. **Politikos pažeidimas** – tai Politikoje nustatytų normų pažeidimas arba nurodymas smurtauti ar priekabiauti, padarytas dėl Įstaigos darbuotojo (-ų) veiksmų / kaltės.

7.6. **Smurtas** – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria neturtinę arba turtinę žalą.

7.7. **Fizinis smurtas** – tai tyčinis ir nepageidautinas veiksmas, pavyzdžiui, kumščiajimas, mušimas, spyrimas, stumdymas, tempimas ir kita, dėl kurio patiriama fizinė trauma arba kūno sužalojimas.

7.8. **Psichologinis smurtas** – tai bet koks nepageidautinas veiksmas, įskaitant izoliavimą, žodinių įžeidimų, asmens orumo pažeminimą, gąsdinimą, psichologinę agresiją, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti tapatumo, orumo ir savivertės jausmą ir pakenkti fizinei, psichinei, dvasinei, moralei arba socialinei darbuotojo sveikatai, saugai ir gerovei.

7.9. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti arba įžeidi aplinka.

7.10. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu arba fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžią aplinką.

7.11. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

7.12. **Privatus gyvenimas** (privati erdvė) – tai Įstaigos darbuotojo asmeninis gyvenimas ir veikla, nesusijusi su jo pareigų atlikimu ir (arba) vieša veikla.

7.13. **Šmeižimas** – atvejis, kai Įstaigos darbuotojas (-ai) sąmoningai paskleidė tikrovės neatitinkančią informaciją, galinčią paniekinti, pažeminti arba kitaip neigiamai paveikti kitą asmenį, pavyzdžiui, sumažinti pasitikėjimą juo.

7.14. **Žeminimas** – elgesys, kai menkinamas asmuo gali pasijusti negerbiamas ir nevertinamas.

7.15. **Ujimas** – pasikartojantis užgaulus elgesys, siekiant kerštingai, piktybiškai pažeminti ir pakenkti.

7.16. **Grasinimas** – įvardytas žadėjimas panaudoti fizinę jėgą ar valdžią ir jo sukelta fizinės, psichologinės, seksualinės skriaudos baimė arba kitos neigiamos pasekmės.

### III SKYRIUS

#### PAGRINDINIAI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS PRINCIPAI

8. Įstaiga savo veikloje vadovaujasi lyčių lygybės, nediskriminavimo ir priekabiavimo draudimo principais, nustatytais Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir kituose įstatymuose.

9. Įstaiga imasi priemonių ir užtikrina, kad pateikę pranešimą (skundą) ar dalyvaujantys pranešimo (skundo) dėl smurto ir priekabiavimo nagrinėjimo procese Įstaigos darbuotojai būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar persekiojimo ir su tuo susijusių neigiamų pasekmių.

10. Įstaigoje draudžiama priekabiauti ir smurtauti prieš Įstaigos darbuotojus, darbdavio įgaliotus asmenis, darbdaviui atstovaujančius asmenis ir tikrinamų ūkio subjektų darbuotojus, socialinius bei kitus partnerius, taip pat – kitus į Įstaigą besikreipiančius asmenis.

11. Įstaigos darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti geranoriškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo procese, pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas darbuotojas ir (arba) asmuo nepatirtų

priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžių veiksmų, stiprinti autoritetą ir pasitikėjimą Įstaiga.

12. Įstaiga imasi visų įmanomų priemonių ir užtikrina, kad Įstaigos darbuotojui (-ams), patyrusiam (-iems) smurtą ir (arba) priekabiavimą darbe, būtų suteikta visa būtinoji pagalba, pavyzdžiui, psichologo konsultacija, medicinos gydytojo pagalba, teisininko konsultacija ir informacija apie kitokios pagalbos galimybes.

13. Įstaiga yra atsakinga už saugią ir sveiką darbo sąlygų, kurios užkirstų kelią smurtui, priekabiavimui ir patyčioms, bei palankios aplinkos sudarymą.

14. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, atleidimu iš darbo, darbo rezultatų vertinimu, kompensacijomis, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis, elgesiu darbe bei kitais aktualiais klausimais, priimami vadovaujantis moterų ir vyrų lygių galimybių, vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą bei vienodo požiūrio į visus principais, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius.

15. Įstaiga organizuodama savo veiklą, kuria atvirą aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų individualūs skirtumai, potencialas ir indėlis. Kiekvienas Įstaigos darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui ir nebūtų patiriami priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs, įžeidūs veiksmai. Darbuotojų teisės ir darbdavio įsipareigojimai Įstaigos smurto prevencijos politikos srityje apibrėžtos Atmintinėje (Priedas 1).

16. Smurtu ir priekabiavimu nelaikomas teisės aktuose nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimas, išskyrus atvejus, kai šiomis teisėmis ir (arba) pareigomis piktnaudžiaujama.

#### **IV SKYRIUS**

#### **GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS**

17. Įstaigoje laikomasi nuostatos, kad bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas, priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, psichologinį smurtą, kitas netinkamas arba nepageidaujamas elgesys ar naudojimas užimama padėtimi yra draudžiami, nepriimtini ir yra nesuderinami su Įstaigos darbuotojo elgesiu.

18. Smurtas ir priekabiavimas dažniausiai gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.

18.1. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo fiziniai veiksmai:

- fiziniai prisilietimai, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;
- fizinis smurtas (stumdyimas, trenkimas, purtymas, tampymas, tyčinis daiktų mėtymas ir kt.);
- įžeidūs ar nepagarbūs gestai;
- įkyrus dėmesio rodymas.

18.2. Nepriimtini ar nepageidaujami smurto ir priekabiavimo verbaliniai veiksmai:

- kalbėjimo tonas, riksmas, nevaldomos emocijos, kurie gali žėisti, žeminti ar kelti neigiamas asociacijas;
- įžeidūs ar nepagarbūs juokeliai ir (arba) pokštai, sarkazmas, šaipymasis, kandi ironija;
- nepagrįstos pastabos, kaltinimai, vieša kritika dėl atliktų užduočių;
- neapykantos kalba, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas;
- grasinimas arba kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama priversti suvokti priklausomybę / atlikti tam tikrą veiksmą / paklusti smurtautojui / nuslopinti galimą pasipriešinimą;
- raginimas / nurodymas nebendrauti / ignoruoti / izoliuoti;
- pasikartojantis nuolatinis konfliktų eskalavimas, tyčinis nenoras spręsti problemas;
- familiarus pasisveikinimo būdas, naudojami nepagarbūs kreipiniai: pravardės, mažybiniai kreipiniai;
- nepageidaujami įžeidūs komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą;
- grasinimai atleisti iš darbo, perkelti į žemesnes pareigas, neskirti užduočių ir pan.;

- tyčinis tikrovės neatitinkančios informacijos paskleidimas, siekiant padaryti žalą;
  - noras išjuokti profesines ir (arba) asmenines darbuotojo savybes, užgauliojimas, žeminimas.
- 18.3. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo neverbaliniai veiksmai:
- sąmoningas darbuotojo izoliavimas / atskyrimas nuo bendrų veiklų, dalykinio bendravimo nebuvimas, nesidalijimas informacija, prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir pan.;
  - neigiamo nusistatymo konkretaus asmens atžvilgiu demonstravimas;
  - informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesuję su atliekamomis darbo funkcijomis;
  - įžeidus pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas;
  - priešiškas elgesys;
  - nepakantumas skirtingoms pažiūroms;
  - nepagrįstas darbo sąlygų bloginimas, palyginti su kitais darbuotojais arba kai nėra objektyvių priežasčių.

19. Seksualinis priekabiavimas yra viena iš labiausiai nepageidaujamų priekabiavimų formų, kuri gali pasireikšti fiziniiais, verbaliniais arba neverbaliniais veiksmais.

- 19.1. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo fiziniai veiksmai:
- prisilietimas (pavyzdžiui, plekšnojimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas), kai kitas darbuotojas / asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;
  - persekiojimas; - intymių santykių siekimas, kai kitas darbuotojas / asmuo išreiškė aiškų nesutikimą.

- 19.2. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo verbaliniai veiksmai:
- seksualinio turinio pasisakymai ar užuominos, žeminančios moteris ir vyrus arba lytį dėl fizinių savybių;
  - seksualinio turinio pasisakymai, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens;
  - pasimatymų, apsikabinimų reikalavimas, kai asmuo išreiškė aiškų nesutikimą;
  - seksualinių santykių reikalavimas mainais už pageidaujamą pareigą arba kitas galimybes.

19.3. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo neverbaliniai veiksmai: seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių ir materialių priemonių rodymas, siuntimas ar dovanojimas.

20. Kiekvienam Įstaigos darbuotojui, pastebėjusiam įvairias smurto išraiškas, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą kito Įstaigos darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama netoleruoti tokio elgesio ir paskatinti nukentėjusįjį pareikšti šiuos veiksmus atlikusiam Įstaigos darbuotojui, kad toks elgesys nepageidaujamas ir turi būti nedelsiant nutrauktas, taip pat ir patiemis pasakyti netinkamai besielgiantiems darbuotojams apie nepriimtina arba nepageidaujamą jų elgesį.

21. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis ir gali pasireikšti kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžią darbo aplinką.

## **V SKYRIUS**

### **KONFLIKTŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI**

22. Smurtui, ypač psichologiniam, būdingi šie pagrindiniai požymiai:
- tyčinis elgesys;
  - piktnaudžiavimas turima valdžia arba įgaliojimais;
  - stiprėjimas;
  - pasikartojimas;
  - trukmė.
23. Smurtui būdingų požymių apibrėžimas:
- 23.1. Reguliarūs veiksmai.
- 23.2. Inicijuoti konfliktą gali abi pusės.
- 23.3. Smurtą taikančio ir jį patiriančio darbuotojo vaidmenys paprastai nesikeičia.
- 23.4. Smurto veiksmų arba išraiškų neįmanoma sėkmingai aptarti, nėra pokyčių po diskusijos.
- 23.5. Smurtas vyksta dėl galios disbalanso (ekonominio, valdžios, fizinės jėgos), pripažįstamas tik vienas požiūris.

23.6. Smurtauti pasirengiama sąmoningai.

23.7. Norint užtikrinti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevenciją ir užkirsti kelią jo pasikartojimui, svarbu kuo anksčiau atpažinti smurto požymius ir imtis veiksmų.

24. Konfliktams būdingų požymių apibrėžimas:

24.1. Konfliktai būna atsitiktiniai ir nereguliarūs.

24.2. Abi konflikto pusės gali aptarti konflikto dalyką ir rasti bendrą abiem pusėms priimtina sprendimą.

24.3. Konflikto tikimybė mažėja, kai geriau suprantami konfliktuojančių šalių motyvai ir argumentai.

24.4. Konfliktai stiprėja ir dažnėja, neįmanoma įvardyti motyvo.

24.5. Abiejų šalių problema, reikalaujanti atsižvelgti į vienas kito požiūrį.

24.6. Reakcija į konfliktą yra spontaniška ir sukelia nusiminimą, nuovargį ir pan.

24.7. Įtempta abiejų konfliktuojančių pusių savijauta:

- nukentėjusio asmens savijauta: bejėgiškumas, baimė, savigrauža;

- smurtautojo savijauta: pasitenkinimas, didžiavimasis savimi.

## **VI SKYRIUS**

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

25. Įstaigos darbuotojų informavimą ir švietimą smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos klausimais vykdo Įstaigos direktoriaus paskirtas asmuo, atsakingas už Psichologinio smurto darbe prevenciją, bendradarbiaudamas direktoriaus įsakymu sudaryta Komisija.

26. Įstaigos direktoriaus paskirtas asmuo, atsakingas už Psichologinio smurto darbe prevenciją, vykdydamas Politikos ir prevencijos priemonių įgyvendinimą Įstaigoje, atlieka šias funkcijas:

26.1. kartu su darbuotojų atstovais, darbo taryba konsultuoja Įstaigos darbuotojus klausimais, susijusiais su smurtu ir priekabiavimu;

26.2. prireikus, kartu su Komisija ir darbuotojų atstovais, darbo taryba, organizuoja Įstaigos darbuotojams mokymus, skirtus smurto ir priekabiavimo prevencijai gerinti.

## **VII SKYRIUS**

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

27. Visi įstaigos darbuotojai, pagrįstai manantys, kad prie jo, ar prie kito darbuotojo yra priekabiaujama, seksualiai priekabiaujama arba yra naudojamas psichologinis ir (arba) fizinis smurtas, arba kai susiduria su kitais šioje Tvarkoje nurodytais sunkumais darbe, turi teisę raštu kreiptis į Darbdavio vadovą.

28. Taip pat darbuotojas gali tiesiogiai, žodžiu, kreiptis į direktoriaus paskirtą asmenį atsakingą už psichologinio smurto darbe prevenciją.

29. Pranešime darbuotojas turi nurodyti:

1) aplinkybes, dėl kurių darbuotojas jaučia, kad patiria stresą ar asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises (jei tai susiję su konkrečiu asmeniu);

2) jei tai yra susiję su pažeidimu: tokio pažeidimo aplinkybes (turi būti nurodomos kiek įmanoma tikslesnės ir konkrečios faktinės aplinkybės, laikas; pateikiami galimi liudytojai, jeigu tokių buvo; jeigu įmanoma, pateikiami pažeidimą įrodantys įrodymai (garso įrašai, susirašinėjimas el. paštu, pokalbių išklotinės ir pan.);

3) išsamią poziciją dėl to, kaip buvo pažeistos darbuotojo teisės ar teisėti interesai (jei buvo);

4) pasiūlymus (jei darbuotojas turi), kaip mažinti stresą darbe ar spręsti darbuotojo aprašytą situaciją;

5) duomenis apie tai, ar darbuotojas sutinka, kad jo pranešimas būtų nagrinėjamas žodine tvarka (toks sutikimas nereiškia, kad pranešimas privalomai bus nagrinėjamas žodine tvarka) ir ar sutinka, kad jo tapatybė būtų atskleista, jei teikiamas pranešimas apie pažeidimą;

6) darbuotojo elektroninio pašto adresą, kuriuo, esant reikalui, turi vykti komunikacija dėl pranešimo nagrinėjimo.

30. Pranešimą (skundą) rekomenduojama pateikti per įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos.

31. Įstaigos vadovas, gavęs darbuotojo rašytinį pranešimą apie stresą darbe ar kitus pažeidimus, tokį pranešimą nedelsdamas perduoda nagrinėti darbuotojui, atsakingam už psichologinio smurto darbe prevenciją) ir tvirtina Komisijos sudėtį smurto ir priekabiavimo atvejui tirti. Jeigu pranešimas yra paduotas dėl atsakingo už psichologinio smurto darbe prevenciją darbuotojo, tai Įstaigos vadovas sprendžia dėl pranešimo nagrinėjimo perdavimo kitam darbuotojui, kuris dėl savo žinių, turimos kvalifikacijos ar kitų dalykinių savybių, galėtų tokį pranešimą objektyviai ir kompetentingai išnagrinėti (šiuo atveju pranešimas nagrinėjamas tokia pačia numatyta tvarka).

32. Pateiktas pranešimas (skundas) Komisijos nagrinėjamas tik tuo atveju, jei jame nurodytas nukentėjusysis, galimas pažeidėjas, galimo pažeidimo data / laikotarpis, vieta, kitos faktinės aplinkybės ir kiti argumentai, arba kai pakanka įrodymų, kuriais grindžiamas pranešimas (skundas) apie skundžiamus veiksmus / galimą pažeidimą, ir gali būti užtikrinta sąžininga pranešimo (skundo) tyrimo eiga. Anoniminiai skundai gali būti nenagrinėjami.

33. Gautas pranešimas (skundas) laikomas konfidencialia informacija ir negali būti paviešintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu Politikos pažeidimu arba jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats nukentėjusysis jau yra paviešinęs šią informaciją.

34. Smurtas, priekabiavimas, įskaitant priešišką elgesį prieš Įstaigos darbuotoją, kuris pateikė pranešimą (skundą) dėl galimo Politikos pažeidimo, yra draudžiamas ir laikomas šiurkščiu tarnybinių / darbo pareigų pažeidimu.

## **VIII SKYRIUS**

### **PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ NAGRINĖJIMAS**

35. Pranešimo (skundo) nagrinėjimas grindžiamas šiais principais:

35.1. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl Politikos pažeidimo;

35.2. operatyvumo – nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

35.3. betarpiškumo – nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti savo veiksmų vertinimą ir paaiškinimus;

35.4. objektyvumo ir nešališkumo – atvejo nagrinėjimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

36. Komisija apie visus gautus pranešimus (skundus) apie galimus smurto ir priekabiavimo atvejus ir pradėtus tyrimus informuoja direktorių.

37. Komisiją sudaro 5 (penki) nariai, iš kurių 3 – nuolatiniai Įstaigos krizių valdymo komandos nariai, tarp jų vienas yra Įstaigos direktoriaus paskirtas asmuo atsakingas už Psichologinio smurto darbe prevenciją, ir 2 – pakaitiniai nariai. Komisijos pirmininkas, kuris yra vienas iš 5 (penkių) komisijos narių, renkamas pirmajame komisijos posėdyje.

38. Komisijos veiklos organizavimą nustato jos veiklos nuostatai, reglamentas arba protokolas.

39. Nagrinėjant pranešimus (skundus) apie Politikos pažeidimo atvejį, Įstaiga įsipareigoja užtikrinti konfidencialumą pokalbių su nukentėjusiais, skundžiamaisiais ir liudytojais metu. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su atvejo tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Pranešimai (skundai) apie galimus seksualinio priekabiavimo atvejus, prireikus, gali būti nagrinėjami dalyvaujant psichologui. Visi darbuotojai dalyvaujantys nagrinėjant skundą, privalo pasirašyti konfidencialumo ir nešališkumo pasižadėjimą (priedas Nr. 2)

40. Apklausiant nukentėjusį ar skundžiamąjį darbuotoją (apklausos vykdomos atskirai), apklausoje gali dalyvauti ir jo atstovas. Prireikus galima kviesti ir kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei skundą pateikęs asmuo pageidauja. Visi Komisijos posėdžiai protokoluojami.

41. Pranešimas (skundas) registruojamas atsakingo asmens (priedas Nr. 3) ir pradamas nagrinėti nedelsiant Komisijai susirinkus į posėdį ir išnagrinėjamas per įmanomą trumpiausią laiką, bet ne ilgiau kaip per 10 darbo dienų nuo pranešimo (skundo) gavimo dienos. Pagal gautą rašytinę informaciją išnagrinėjusi atvejį Komisija per 5 darbo dienas parengia ir pateikia direktoriui išvadą dėl Politikos pažeidimo pripažinimo / nepripažinimo ir gali siūlyti teisės aktų nustatyta tvarka pradėti procedūrą dėl galimos tarnybinės nuobaudos skyrimo Politiką pažeidusiam Įstaigos darbuotojui.

42. Pranešimo (skundo) nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas ne ilgiau kaip iki 20 darbo dienų, tik tuo atveju, jei dėl objektyvių priežasčių nėra galimybės apklausti nukentėjusiojo, skundžiamojo arba liudytojo (-ų). Sprendimą dėl termino pratęsimo priima Komisija ir informuoja apie tai visus nagrinėjimo procese dalyvaujančius asmenis.

43. Nukentėjusysis dėl smurto ir (arba) priekabiavimo atvejo gali kreiptis ir į kitas teisėsaugos institucijas ir informuoti jas apie galimo pažeidimo atvejį ir (arba) perduoti joms nagrinėti situaciją.

44. Kitų institucijų vykdomas smurto ir priekabiavimo atvejo nagrinėjimas neužkerta kelio Įstaigoje atlikti vidinį nagrinėjimą / tyrimą, kuris gali būti laikinai sustabdytas, kol yra renkami įrodymai kitų institucijų tyrimui. Įstaiga gali priimti tarpinius sprendimus, jei jie yra reikalingi nukentėjusiojo ir kitų Įstaigos darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti. Jei kitos institucijos pradeda tyrimą, Komisijai jau pradėjus nagrinėti Politikos pažeidimo atvejį, pasitarusi su nukentėjusiuoju, Komisija gali priimti sprendimą tęsti arba nutraukti pradėtą nagrinėjimą.

## **IX SKYRIUS**

### **PAGALBA PRANEŠUSIEMS APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ IR NUKENTĖJUSIEMS NUO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ASMENIMS**

45. Komisija, gavusi pranešimą (skundą), informuoja nukentėjusį apie galimybę pasinaudoti nemokama teisine pagalba, t. y. kreiptis į nemokamas teises paslaugas teikiančias įstaigas dėl konsultacijos, pagalbos surinkti įrodymus, patyrus smurto ir (arba) priekabiavimo atvejį.

46. Smurtą ir priekabiavimą arba kitą asmens orumą žeminantį atvejį patyrusiems Įstaigos darbuotojams gali būti teikiama psichologinė pagalba, apmokama Įstaigos lėšomis. Tokios pagalbos suteikimo tvarka ir trukmė nustatoma individualiai po Komisijos pateiktų išvadų apie nustatytus Politikos pažeidimus.

47. Informacija apie teikiamą nemokamą kompleksinę, įskaitant teisinę, psichologinę, medicininę (esant patvirtintiems psichosomatiniams sutrikimams), pagalbą nukentėjusiesiems nuo smurto ir (arba) priekabiavimo, įskaitant informaciją apie nemokamos psichologinės pagalbos teikimo sąlygas, tvarką bei konfidencialumą, skelbiama Įstaigos vidinėje interneto svetainėje.

48. Prireikus, ypač gilių konfliktinių ir stresinių situacijų metu, Komisija teikia direktoriui siūlymus dėl papildomų smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių taikymo, pavyzdžiui, mediacijos, krizių įveikimo pagalbos komandos paslaugų ir kt.

## **X SKYRIUS**

### **REKOMENDUOJAMAS ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ ELGESYS**

49. Siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo atvejų, Įstaigos darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

49.1. analizuoti ir vertinti savo elgesį;

49.2. žinoti, koks elgesys gali būti laikomas Politikos pažeidimu;

49.3. būti atidiems ir jautriems, gerbti kitų asmenų privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, kad žodžiu, raštu arba fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonius, nepageidaujamus, orumą žeidžiančius padarinius, trikdyti kitą asmenį;

49.4. siekiant išvengti kitam asmeniui nemalonaus, nepriimtino elgesio ir šio elgesio neigiamų padarinių, kilus abejonių, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą asmenį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su juo ar kitais bendradarbiais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

49.5. nebūti pasyviu Politikos pažeidimų bei nepageidaujamo arba netinkamo elgesio stebėtoju ir imtis veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti;

49.6. patyrus elgesį, turintį Politikos pažeidimo požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti arba kitaip pareikšti taip besielgiančiam darbuotojui, kad toks elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nedelsiant nutrauktas.

## **XI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

50. Visiems Įstaigos darbuotojams Politikos laikytis yra privaloma, jie turi laikytis nustatytų įpareigojimų ir atlikdami savo tarnybines / darbo funkcijas vadovautis Politikoje nustatytais principais.

51. Politika yra peržiūrima ir, prireikus, atnaujinama, atsižvelgiant į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams arba atsiradus naujų pavojų.

52. Politikos nuostatų laikymąsi kontroliuoja ir prižiūri direktorius, direktoriaus pavaduotojas.

53. Įstaigos darbuotojas (-ai), pažeidę Politikos nuostatas, atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

---