



PATVIRTINTA

VSI Ukmergės pirminės sveikatos  
priežiūros centro vyriausiojo gydytojo

2023 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V- 54

## VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS UKMERGĖS PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

### I SKYRIUS.

#### BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos Ukmergės pirminės sveikatos priežiūros centro (toliau – Įstaiga) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujasi Įstaiga, siekdama užtikrinti darbuotojų saugumą, 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 darbuotojų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija.

2. Politikos tikslas – užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiu veiksnu, kuriais kėsiamasi 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 ar bejėgę padėtį.

3. Politika apima smurto ir priekabiavimo sritis, įskaitant ir psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (t.y. 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 šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidi aplinka arba (ir) atsirado ar gali atsirasti fizinė, turtinė ir (arba) neturtinė žala.

4. Politika neapima seksualinio priekabiavimo, nustatyto Lietuvos Respublikos Baudžiamajame kodekse, sudėties ir baudžiamojo persekiojimo veiksmų.

5. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybės tarnyboje įstatymu, Lietuvos Respublikos Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymu ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

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

7. Įstaigoje draudžiama priekabauti ir smurtauti prieš įstaigos darbuotojus visiems į įstaigą besikreipiantiems asmenims.

8. Šis aprašas taikomas visiems Įstaigos darbuotojams. Darbuotojai privalo aktyviai dalyvauti geranoriškos, žmogaus orumą gerbiančios, lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinančios darbo aplinkos kūrimo procese, pagarbiai bendradarbiauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje darbuotojas ir (arba) asmuo nepatirtų neetiškų, priešišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiu veiksnu, stiprinti autoritetą ir pasitikėjimą Įstaiga.

#### 9. Apraše vartojamos sąvokos:

9.1. **Pranešimas (skundas)** – rašytinis informacijos pateikimas apie galimą smurto ir

priekabiavimo atvejį.

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

9.3. **Skundžiamasis** - darbuotojas, dėl kurio netinkamo arba nepageidaujamo elgesio pateiktas pranešimas(skundas) dėl smurto, priekabiavimo arba seksualinio priekabiavimo.

9.4. **Politikos pažeidimas** – tai Politikoje nustatytų normų pažeidimas arba nurodymas smurtauti ar priekabiauti, padarytas dėl Įstaigos darbuotojų veiksmų/kaltės.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.16. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

9.17. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichologinius veiksnius.

9.18. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio arba darbdavio ir darbuotojų tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichologinį stresą.

9.19. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai, susiję su darbo santykiais.

10. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

## II SKYRIUS.

### PAGRINDINIAI SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS PRINCIPAI

11. 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.

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

13. 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.

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

15. Organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems darbuotojams.

16. Įstaiga imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonės ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus anonimiškai arba atskleidžiant savo tapatybę pranešti šia nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

17. Įstaiga organizuodama veiklą, kuria atvirą aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų individualūs skirtumai, potencialas ir indėlis, kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvienos asmens orumui ir nebūtų patiriami priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs, įžeidūs veiksmai.

18. Smurtu ir priekabiavimu nelaikomas teisės aktuose nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimas, išskyrus atvejus, kai šiomis teisėmis piktnaudžiaujama.

19. Įstaiga užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo smurto ir/ar priekabiavimo darbe.

20. Jei asmuo kreipėsi ne anonimiškai, o atskleisdamas savo tapatybę, Įstaiga užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

21. Įstaigoje smurto ir priekabiavimo atvejus galima pranešti užpildant Darbuotojų galimų smurto ir priekabiavimo atvejų anketos formą ir išsiunčiant el. paštu:

### III SKYRIUS.

#### GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

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

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

23.1. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo *fiziniai veiksmai*:

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

23.2. 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.
- ✓ nepageidaujami įžeidūs komentarai apie fizinę išvaizdą ar aprangą, pažiūras, asmeninį gyvenimą;
- ✓ grasinimai atleisti iš darbo, perkelti į žemesnes pareigas, neskirti užduočių, numatyti per trumpus užduoties vykdymo terminus;
- ✓ tyčinis tikrovės neatitinkančios informacijos paskleidimas, siekiant padaryti žalą;
- ✓ noras išjuokti profesines ir (arba) asmenines darbuotojo savybes, užgauliojimas, žeminimas.

23.3. Nepriimtini arba nepageidaujami smurto ir priekabiavimo *neverbaliniai veiksmai*:

- ✓ sąmoningas darbuotojo izoliavimas / atskyrimas nuo bendrų veiklų, dalykinio bendradarbiavimo nebuvimas;
- ✓ nesidalijimas informacija, prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir pan.;

- ✓ neigiamo nusistatymo konkretaus asmens atžvilgiu demonstravimas;
- ✓ informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesujie su atliekamomis darbo funkcijomis;
- ✓ įžeidus pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas;
- ✓ priešiškas elgesys;
- ✓ nepakantumas skirtingoms pažiūroms<sup>1</sup>;
- ✓ nepagrįstas darbo sąlygų bloginimas, palyginti su kitais darbuotojais arba kai nėra objektyvių priežasčių.

24. Seksualinis priekabiavimas yra vienas iš labiausiai nepageidaujamų priekabiavimų formų, kuri gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais ir neverbaliniais veiksmais.

24.1. Nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo *fiziniai veiksmai*:

- ✓ prisilietimas (pavyzdžiui, plekšnojimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas bučiuoti, bučiavimas), kai kitas darbuotojas išreiškė nesutikimą;
- ✓ persekiojimas;
- ✓ intymių santykių siekimas, kai kitas darbuotojas išreiškė nesutikimą.

24.2. 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 nesutikimą;
- ✓ seksualinių santykių reikalavimais mainais už pageidaujamas pareigas arba kitas galimybes.

24.3. nepriimtini arba nepageidaujami seksualinio priekabiavimo *neverbaliniai veiksmai*:

- ✓ seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių ir materialių priemonių rodymas, siuntimas, dovanojimas.

25. Kiekvienam Įstaigos darbuotojui pastebėjusiam įvairias smurto išraiškas, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą kito 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 pasakyti netinkamai besielgiantiems darbuotojams apie nepriimtina arba nepageidaujama jų elgesį.

26. 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.

#### IV SKYRIUS.

#### SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

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

28. Smurtui, ypač psichologiniam, būdingi šie pagrindiniai požymiai:

<sup>1</sup> Tai, kaip tai apibrėžia teisės aktai.

- ✓ tyčinis elgesys;
- ✓ piktnaudžiavimas turima valdžia arba įgaliojimais;
- ✓ stiprėjimas;
- ✓ pasikartojimas;
- ✓ trukmė.

| <b>Konfliktams būdingi požymiai</b>  | <b>Smurtui būdingi požymiai</b>   |
|--|---|
| Konfliktai būna atsitiktiniai ir nereguliarūs  | Smurtas - reguliarūs veiksmai   |
| Inicijuoti gali abi pusės  | Smurtą taikančios 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 įvardinti 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.   | Nukentėjusiojo asmens savijauta: bejėgiškumas, baimė, savigrauža.<br>Smurtautojo savijauta: pasitenkinimas, didžiavimasis savimi. |

Atvejai, kurie nelaikomi psichologiniu smurtu ar priekabiavimu:

- ✓ konstruktyvi darbdavio kritika, pagarbus pastabų išsakymas, nes tai yra darbo proceso dalis, kuriais siekiama darbo kokybės. Dalykiškų pastabų, susijusių su darbuotojo tinkamu darbo pareigų vykdymu, teikimas yra darbdavio teisė.
- ✓ darbdavio reiklumas ir reikalavimas atlikti darbą pagal darbo sutartyje sutartas pareigas. Smurtu šiuo atveju gali būti laikomas padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu.
- ✓ reikalavimas pateikti paaiškinimą dėl galimo darbo pareigų nevykdymo/netinkamo vykdymo. Darbuotojo pasiaiškinimas darbdaviui reikalingas, kad darbdavys prieš priimdamas sprendimą žinotų visas reikšmingas aplinkybes.
- ✓ išpėjimas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą dėl atleidimo iš darbo, kai darbuotojas išpėjamas apie galimą atleidimą padarius antrą tokį patį įžeidimą.
- ✓ išpėjimas apie numatomą atleidimą iš darbo Lietuvos Respublikos Darbo kodekse numatytais atvejais.
- ✓ pasiūlymas keisti darbo sąlygas, laikantis Darbo kodekse nustatytų terminų ir tvarkos.

- ✓ pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu.

## **V SKYRIUS.**

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

29. Įstaigos darbuotojų informavimą ir švietimą smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos klausimais vykdo darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas, Įstaigos Medicinos darbuotojų Etikos komisija, arba mokymo paslaugų teikėjai pagal sudarytą mokymo sutartį.

30. Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas atsakingas už smurto ir priekabiavimo politikos ir prevencijos priemonių įgyvendinimą ir atlieka šias funkcijas:

30.1. kartu su darbuotojų atstovais, profesine sąjunga konsultuoja darbuotojus klausimais, susijusiais su smurtu ir priekabiavimu;

30.2. prireikus kartu su darbuotojų atstovais, profesine sąjunga organizuoja darbuotojams mokymus, skirtus smurto ir priekabiavimo prevencijai gerinti.

## **VI SKYRIUS.**

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

31. Įstaigos darbuotojas pagrįstai manantis, kad prie jo yra priekabiuojama, seksualiai priekabiuojama arba prieš jį yra naudojamas psichologinis ir (arba) fizinis smurtas, turi teisę pateikti pranešimą (skundą) raštu Įstaigos Medicinos etikos komisijai arba el. paštu [kokybe@ukmergespspc.lt](mailto:kokybe@ukmergespspc.lt).

32. Įstaigos Etikos komisija sprendžia dėl skundo nagrinėjimo ir priima protokolinią sprendimą nagrinėti/nenagrinėti pranešimo (skundo).

33. Pateiktas pranešimas (skundas) 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.

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

35. Pranešime (skunde) pateikiama ši informacija:

35.1. atvejo detalūs paaiškinimai apie partirto smurto, priekabiavimo atvejį ir faktines aplinkybes;

35.2. galimi liudytojai, jei tokių buvo;

35.3. turimi įrodymai (garso įrašai, susirašinėjimai ir pan.).

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

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

## VII SKYRIUS.

### PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ NAGRINĖJIMAS

38. Pranešimo (skundo) nagrinėjimas grindžiamas šiais principais:

- 38.1. *nekaltumo* – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl Politikos pažeidimo;
- 38.2. *operatyvumo*- nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;
- 38.3. *betarpiškumo* – nukentėjusiam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti savo veiksmų vertinimą ir paaiškinimus;
- 38.4. *objektyvumo ir nešališkumo* – atvejo nagrinėjimas atliekamas operatyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

39. Pranešimą (skundą) nagrinėja įstaigos Etikos komisija, vadovaudamasi šia Politika ir savo darbo Reglamentu.

40. Komisija apie visus gautus pranešimus (skundus) apie galimus smurto ir priekabiavimo atvejus ir pradėtus tyrimus informuoja Įstaigos vadovą.

41. Apklausiant nukentėjusįjį ar skundžiamąjį darbuotoją, apklausoje gali dalyvauti jo atstovas. Visi komisijos posėdžiai protokoluojami.

42. 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.

43. Pranešimas (skundas) pradamas nagrinėti nedelsiant Etikos komisijai susirinkus į posėdį ir išnagrinėjamas per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne ilgiau nei per 10 darbo dienų nuo pranešimo (skundo) gavimo dienos. Pagal gautą rašytinę informaciją išnagrinėjusi atvejį Komisija per 5 darbo dienas parengia ir pateikia Įstaigos vadovui išvadą dėl Politikos pažeidimo pripažinimo/nepripažinimo ir gali siūlyti teisės aktų nustatyta tvarka pradėti procedūrą dėl galimos tarnybinės nuobaudos skyrimo Politiką pažeidusiam darbuotojui.

44. 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, skundžiamąjo arba liudytojo (-ų), siekiant surinkti/ištirti daugiau aplinkybių. Sprendimą dėl termino pratęsimo priima Etikos komisija ir apie tai informuoja visus nagrinėjimo procese dalyvaujančius asmenis.

45. Nukentėjusysis dėl smurto ir (arba) priekabiavimo atvejų gali kreiptis į kitas teisės saugos institucijas ir informuoti jas apie galimo pažeidimo atvejį ir arba perduoti joms nagrinėti situaciją.

46. Kitų institucijų vykdomas smurto ir priekabiavimo atvejo nagrinėjimas neužkerta kelio įstaigai 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.



## **VIII SKYRIUS. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ĮRODYMŲ RINKIMAS**

47. Įrodymai yra bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remiantis konstatuojamas tam tikrų aplinkybių buvimas.

48. Įrodymai gali būti tiesioginiai ir netiesioginiai.

49. Darbuotojui manančiam, kad jo atžvilgiu buvo taikomas psichologinis smurtas ir /ar priekabiavimas, rekomenduojama rinkti įrodymus, galinčius patvirtinti kito asmens nepriimtino elgesio faktus. Tokiais įrodymais gali būti (sąrašas nebaigtinis):

- ✓ įvairūs dokumentai;
- ✓ SMS žinutės;
- ✓ elektroniniai laiškai;
- ✓ nuotraukos;
- ✓ vaizdo ir garso įrašai;
- ✓ liudininkų, galinčių patvirtinti nederamą kito asmens elgesį, parodymai;
- ✓ kita.

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

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

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

52. Informacija apie teikiamą kompleksinę, įskaitant teisinę, psichologinę, medicininę (esant patvirtintiems psichosomatiniams sutrikimams), pagalbą nukentėjusiems nuo smurto ir (arba) priekabiavimo, įskaitant informaciją apie nemokamos psichologijos pagalbos teikimo sąlygas, tvarką bei konfidencialumą, skelbiama įstaigos internetinėje svetainėje.

53. Prireikus, ypač gilių konfliktinių ir stresinių situacijų metu, Komisija įstaigos vadovui siūlymus dėl papildomų smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių taikymo, (pavyzdžiui mediacijos, krizių įveikimo pagalbos komandos paslaugų ir t.t.).

## **X SKYRIUS. REKOMENDUOJAMAS DARBUOTOJŲ ELGESYS**

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

- 54.1. analizuoti ir vertinti savo elgesį;
- 54.2. žinoti, koks elgesys gali būti laikomas Politikos pažeidimu;
- 54.3. būti atidiems, 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;

- 54.4. 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, rekomenduojama iš anksto pasiteirauti, aptarti su juo ar kitais bendradarbiais, ar tam tikra bendravimo forma yra priimtini;
- 54.5. nebūti pasyviu Politikos pažeidimų bei nepageidaujamo arba netinkamo elgesio stebėtoju ir imtis veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti;
- 54.6. patyrus elgesį, turintį Politikos pažeidimo požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti arba kitaip pareikšti taip besielgiančiam darbuotojui, kad toks elgesys nepriimtinas ir turi būti nedelsiant nutrauktas.

## **XI SKYRIUS. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

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

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

57. Politikos nuostatų laikymąsi kontroliuoja ir prižiūri padalinių vadovai, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas.

58. Darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

59. Ši politika yra vieša ir talpinama įstaigos internetinėje svetainėje.

60. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

---