

**VIETOS VEIKLOS GRUPĖS „PAKRUOJO RAJONO PARTNERYSTĖ“
PRIEKABIAVIMO IR SMURTO PREVENCIJOS METODINĖ MEDŽIAGA**

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos metodinė medžiaga (toliau – Metodika) nustato smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimo Vietos veiklos grupės „Pakruojo rajono partnerystė“ (toliau – VVG) nuostatas ir vykdymo priežiūros tvarką. Metodika taikoma, nepažeidžiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų.

2. Metodikos tikslas – padėti VVG darbuotojams atpažinti smurto ir priekabiavimo atvejus bei galimas jų formas, supažindinti su prevencijos priemonėmis, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, pranešusių ir (ar) nukentėjusių asmenų apsauga bei jiems teikiama pagalba, rekomenduojamomis ar patvirtintomis elgesio darbe taisyklėmis ir (ar) normomis ir (ar) kodeksu, kita informacija, susijusia su smurto ir priekabiavimo prevencija.

3. Metodikoje vartojamos sąvokos:

3.1. smurtas – tai 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;

3.2. priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kuris lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, politinių įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu pažeidžia žmogaus orumą ar sukuria bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

3.3. 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;

3.4. grėsmė – reali tikimybė, kad gali pasireikšti smurtas ir (ar) priekabiavimas, įskaitant susirūpinimą keliantį elgesį, žodinius išpuolius ar kitus veiksmus, kurie gali sudaryti prielaidas smurtui ir (ar) priekabiavimui atsirasti;

3.5. VVG dirbantys asmenys – visi darbuotojai ir kiti asmenys, atliekantys funkcijas VVG darbo sutarties ar kitu teisėtu pagrindu.

4. Visi VVG dirbantys asmenys privalo gerbti kito asmens garbę ir orumą, puoselėti pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, vertybes, deklaruoti nepakantumą smurto ir priekabiavimo darbe apraiškoms, aiškiai parodydami, kad tokie veiksmai yra netoleruojami.

5. VVG dirbančių asmenų santykiai grindžiami supratimo, tolerancijos, geranoriškumo, abipusės pagarbos principais ir kitomis organizacinę elgseną kuriančiomis vertybėmis. VVG dirbantys asmenys, atlikdami savo funkcijas, taip pat vadovaujasi įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytais etikos principais, laikosi jų veiklai nustatytų etikos reikalavimų.

6. Rekomenduojami VVG dirbančių asmenų elgesio darbe principai, siekiant išvengti smurto ir priekabiavimo apraiškų:

6.1. tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, sąžiningumu, pagarba, tolerancija, pasitikėjimu ir bendradarbiavimu;

6.2. VVG dirbantys asmenys negali vienas kito diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti, diskriminuoti kitų asmenų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, politinių įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais pagrindais.

7. VVG dirbantys asmenys, be šios Metodikos nuostatų, taip pat vadovaujasi VVG darbo etikos taisyklėmis ir kitais elgesio standartus nustatančiais vidaus teisės aktais.

II SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS BEI NEPRIIMTINO ELGESIO IŠRAIŠKOS

8. Smurto ir priekabiavimo bei nepriimtino elgesio išraiškos, kurios nėra toleruojamos ir kurioms taikoma Metodika:

8.1. fiziniai veiksmai, kuriais siekiama sukelti skausmą ir (ar) sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neapsiriboja) mušimu, stumdymu, smaugimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu – kūno sužalojimais;

8.2. psichologiniai veiksmai – asmens įžeidinėjimas, orumo ar savivertės jausmo menkinimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimas, draudimai, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama asmenį įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti atlikti tam tikrą veiksmą, suvokti priklausomybę, paklusti smurtautojui;

8.3. seksualiniai veiksmai – kėsınimasis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t. y. tuo pačiu metu seksualiniame smurte pasireiškia ir fizinio, ir psichologinio smurto bruožai;

8.4. ekonominiai veiksmai – asmens žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos ir (ar) patiriamos ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su asmeniu finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimu, nuopelnų ir (ar) pasiekimų ir kvalifikacijos nuvertinimu, taip išskiriant iš kitų, asmens veiklos nuvertinimu ne pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimu dirbti ir kt.;

8.5. nepriimtinas elgesys – elgesys, kuris kenkia asmens emocinei, o sunkiais atvejais – ir psichinei bei fizinei sveikatai. Tai gali būti nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas; nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas; įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius; nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos; įžeidžiantys juokai, dėl asmens seksualinių nuostatų ir (ar) elgesio, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai; tyčinis asmens izoliavimas darbinėje veikloje; informacijos, nesusijusios su asmens atliekamomis funkcijomis, apie šį asmenį rinkimas ir (ar) platinimas; elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę; poveikis asmeniui, siekiant tam tikrų, su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo ir kt.

III SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

9. Smurtas ir priekabiavimas bei nepriimtinas elgesys yra draudžiami visose su darbu susijusiose VVG erdvėse ir veiklose (taip, kaip tai apibrėžta Darbo kodekso 30 straipsnio 2 dalyje).

10. VVG išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksmai:

10.1. pirminė prevencija – veiksmai, skirti užkardyti smurto ir priekabiavimo apraiškas ir sumažinti smurto ir priekabiavimo darbe riziką, t. y. darbo aplinkos ir psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių stebėseną, vertinimas, prevencinių priemonių parinkimas, lanksčių darbo grafikų tvirtinimas, VVG dirbančių asmenų įtraukimas į VVG veiklas, grįžtamojo ryšio teikimas, pagarba, atidumu ir atvirumu grįsto bendravimo skatinimas, pagalba sprendžiant darbo organizavimo problemas ir kitos priemonės, mažinančios smurto ir priekabiavimo VVG riziką;

10.2. antrinė prevencija – prieš smurtą ir priekabiavimą nukreiptos įstaigos politikos formavimas. Antrinės prevencijos įgyvendinimo metu VVG dirbantys asmenys informuojami apie parengtą Metodiką ir periodiškai organizuojamus mokymus smurto ir priekabiavimo prevencijos

temomis ne rečiau kaip vieną kartą per trejus kalendorinius metus. VVG darbuotojams, įskaitant naujai priimtus darbuotojus, sudaromos sąlygos susipažinti su aktualia mokymų ir informavimo medžiaga smurto ir priekabiavimo prevencijos tema. VVG dirbantys asmenys, nevykdantys užduotis formuojančių funkcijų, mokomi: kaip nustatyti galimas smurto ir priekabiavimo situacijas; kokie galimi smurto ir priekabiavimo šalinimo sprendiniai; bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ir (ar) jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe; apie teisinio gynimo galimybes; apie raginimą informuoti apie smurto ir priekabiavimo situacijas, naudojantis VVG sukurtais pranešimų ir (ar) skundų nagrinėjimo priemonėmis ir tvarka. Asmenys, formuojantys užduotis kitiems asmenims, mokomi: suprasti ir paaiškinti VVG prevencinės Metodikos strategiją; pastebėti netinkamą savo ir asmenų, su kuriais dirba, elgesį; įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe; padėti nukentėjusiems asmenims; užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą asmenis konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus; palaikyti VVG dirbančius asmenis ir skatinti abipusę pagarbą grįstą darbo aplinką;

10.3. tretinė prevencija – smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų registravimas, visapūsė pagalbos teikimas smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems asmenims; darbo pareigų pažeidimo nustatymas ar kitų poveikio priemonių taikymas nusižengusiems asmenims.

11. Už smurto ir priekabiavimo prevencijos Metodikos įgyvendinimą, koordinavimą, stebėseną ir tobulinimą atsakingas VVG administravimo vadovas.

IV SKYRIUS PRANEŠIMŲ IR (AR) SKUNDŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

12. Asmuo, manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiauama ir (ar) naudojamas smurtas, turi teisę pateikti pranešimą ir (ar) skundą VVG pirmininkui arba visai VVG valdybai elektroniniu paštu arba asmeniškai. Pranešimas ir (ar) skundas gali būti pateikiamas ir anonimiškai. Pranešimą ir (ar) skundą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Jame turi būti nurodyti paaiškinimai apie patirto smurto ir (ar) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.). Visi pranešimai ir (ar) skundai apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi būti registruojami VVG gautų dokumentų registre ir nagrinėjami. Bet kuri informacija, susijusi su pranešimu ir (ar) skundu, laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ir jo tyrimu.

13. Pranešimų ir (ar) skundų nagrinėjimas grindžiamas operatyvumo, objektyvumo, nešališkumo, konfidencialumo, pagalbos nukentėjusiajam ir nekaltumo principais.

14. Visa informacija, susijusi su gautais pranešimais ir (ar) skundais apie smurtą ir priekabiavimą darbe, jų nagrinėjimu ir vertinimu, taip pat kita su tuo susijusi informacija ir dokumentai yra konfidencialūs, neviešinami, neperduodami tretiesiems asmenims ir kitokiu būdu neatskleidžiami, išskyrus Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytus atvejus.

15. Gavus pranešimą ir (ar) skundą apie smurtą ir (ar) priekabiavimą, ne vėliau kaip kitą darbo dieną užregistruojamas ir pranešėjui patvirtinamas jo gavimo faktas. Jeigu pranešimas ir (ar) skundas pateiktas anonimiškai arba pranešėjo kontaktiniai duomenys nėra žinomi, pranešimo ir (ar) skundo gavimo faktas pranešėjui nepatvirtinamas.

16. Gavus pranešimą ir (ar) skundą dėl galimo smurto ir (ar) priekabiavimo, ne vėliau kaip per dvi (2) darbo dienas priimamas vienas iš šios Metodikos 19 punkte nurodytų sprendimų. Jeigu priimamas sprendimas nagrinėti pranešimą ir (ar) skundą, tyrimas turi būti atliktas per įmanomai

trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 15 (penkiolika) darbo dienų nuo sprendimo atlikti tyrimą priėmimo.

17. Pasibaigus pranešimo ir (ar) skundo nagrinėjimui, suinteresuotos šalys ne vėliau kaip per tris (3) darbo dienas informuojamos apie priimtą sprendimą. Jeigu nagrinėjimo metu buvo atliktas tyrimas, per tą patį terminą šalims pateikiamas priimtas sprendimas ir tyrimą atlikusio subjekto išvada arba jos išrašas, užtikrinant konfidencialumą, asmens duomenų apsaugą ir kitos saugotinos informacijos apsaugą.

18. VVG administravimo vadovas, pastebėjęs ar nustatęs priekabiavimo ir (ar) smurto apraiškas darbo aplinkoje, tiek tuo atveju, kai tai vykdoma darbuotojo atžvilgiu, tiek tuo atveju, kai netinkamus veiksmus atlieka dirbantis asmuo, privalo nedelsiant imtis prevencinių priemonių ir informuoti VVG pirmininką arba VVG valdybą apie susiklosčiusią situaciją ir taikytinas priemones.

19. VVG pirmininkas arba VVG valdyba, gavę pranešimą ir (ar) skundą, įvertina gautą informaciją ir priima vieną iš šių sprendimų:

19.1. jeigu asmuo teikia tik informaciją (pranešimas), prašo konsultacijos ir nepageidauja, kad būtų atliktas tyrimas, taiko tokias procedūras, kaip pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priima sprendimą pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Metodika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi;

19.2. VVG pirmininko įsakymu sudaro komisiją gautam pranešimui ir (ar) skundui ištirti ir pateikti VVG pirmininkui išvadą. Jeigu nėra galimybės sudaryti komisiją, VVG pirmininkas paskiria asmenį tyrimui atlikti. Tokiu atveju tyrimas atliekamas, vadovaujantis VVG veiklą reglamentuojančiais teisės aktais, nustatančiais darbo pareigų pažeidimų, profesinės etikos normų pažeidimų tyrimo tvarką.

20. Nustačius smurtą ir (ar) priekabiavimą, VVG skubiai ir efektyviai imamasi būtinų priemonių pagalbai smurtą ar priekabiavimą patyrusiam asmeniui suteikti, bendram kolektyvo streso lygiui sumažinti ir darbo aplinkos gerinimui:

20.1. suteikiami psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų nuorodos ir kontaktai nukentėjusiam asmeniui, imamasi kitų būtinų priemonių, atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį nukentėjusiam asmeniui;

20.2. sudaromos sąlygos dalytis patirtimi, organizuojant VVG dirbančių asmenų mokymus, susirinkimus, skatinant informuoti atsakingus asmenis apie smurto ir priekabiavimo apraiškas VVG ir ieškoti pagalbos, gauti paramą iš kolegų;

20.3. po kiekvieno smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo tyrimo, taip pat įvykus kitoms ekstremalioms ir (ar) krizinėms situacijoms, susijusioms su smurto ir (ar) priekabiavimo apraiškomis, peržiūrimas psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas ir, prireikus, tikslinamos 4 pagal jo rezultatus taikomos prevencinės priemonės arba organizuojamas pakartotinis psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimas;

20.4. smurtavimas ir priekabiavimas laikomas darbo pareigų pažeidimu.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

21. Visi naujai priimti darbuotojai su patvirtinta Metodika ir jos pakeitimais supažindinami pasirašytinai. Esami darbuotojai su Metodika supažindinami elektroninių ryšių priemonėmis. VVG darbuotojams, įskaitant naujai priimtus darbuotojus, užtikrinamas aktualios informacijos ir mokymų medžiagos smurto ir priekabiavimo prevencijos tema prieinamumas. VVG Metodika viešinama VVG interneto svetainėje.

22. Metodikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka periodiškai peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios Metodikos reguliavimo srities teisės aktams, atsižvelgiant į nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus bei gautus pranešimus apie juos, pasikeitus galimiems pavojams ar atsiradus naujoms grėsmėms arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai. Metodikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrą ir siūlymų dėl jos atnaujinimo teikimą VVG administravimo vadovas.
