

ŠIAULIŲ TECHNOLOGIJŲ MOKYMO CENTRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių technologijų mokymo centro (toliau – Centras) Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) yra parengta vadovaujantis LR darbo kodekso, patvirtinto Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. rugsėjo 14 d. įsakymu Nr. XII-2603, 30 straipsniu *Darbuotojų garbės ir orumo gynimas*, Valstybinės darbo inspekcijos rekomendacijomis.

2. Politika nustato principus, kuriais vadovaujasi Centre, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.

3. Politikos tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Centro darbuotojams.

4. Politika taikoma visiems Centro darbuotojams.

II. PAGRINDINĖS SĄVOKOS

5. Politikoje vartojamos sąvokos:

5.1. **smurtas** – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria fizinę, materialinę ar neturtinę žalą;

5.2. **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 yra tęstinis procesas, t. y. – pasikartojantis nepriimtinas elgesys;

5.3. **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 (Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 6 dalis);

5.4. **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;

5.5. **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 psichosocialinius veiksnys;

5.6. **psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą;

5.7. **grėsmė** – darbuotojo gyvybei, sveikatai, saugai kylanti tarpasmeninio konflikto metu arba kai vykdomi sistemingi darbuotojo teisių pažeidimai.

6. Kitos Politikoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

III. PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATPAŽINIMAS

7. Psychosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą. Kitaip tariant, psychosocialinė rizika gali būti suprantama, kaip rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psychosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

8. Dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos: priekabiavimas bei smurtas.

9. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

9.1. fiziniu, psichologiniu ir (ar) seksualiniu išnaudojimu;

9.2. neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);

9.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu ir kt.

10. Darbo kodekso 30 straipsnio 2 dalis (redakcija, galiojanti nuo 2022 m. lapkričio 1 d.) nustato, kad 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.

11. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

11.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

11.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

11.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

11.5. darbdavio suteiktame būste;

11.6. pakeliui į darbą arba iš darbo.

12. Išskiriamos psichologinio smurto darbe išraiškos: nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, riksmas, darbuotojo ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, pasiekimų nuvertinimas, grasinimas atleisti iš darbo ir panašiai.

13. Pagrindinė ir dažniausia psichologinio smurto darbe pasekmė darbuotojui/vadovui yra patiriamas 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 psychosocialinius veiksnius.

IV. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

14. Įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

14.1. **Pirminiai prevenciniai veiksmai:**

14.1.1. psychosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

14.1.2. nedelsiant registruojami galimo smurto ir priekabiavimo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus. Atvejų registracija vykdoma pagal Centro gautų dokumentų registravimo taisykles;

14.1.3. Centro kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija smurtui ir priekabiavimui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

14.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

14.2. **Antriniai prevenciniai veiksmai:**

14.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Centre dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Centro siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

14.2.2. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

14.3. **Tretiniai prevenciniai veiksmai:**

14.3.1. smurtą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto ar priekabiavimo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai ir (ar) padaliniams, informuojant, kur galima kreiptis dėl psichologo paslaugų ir sudarant sąlygas visiems Centro darbuotojams jas gauti darbo metu;

14.3.2. sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

14.3.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;

14.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausus.

15. Asmuo, pažeidęs Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas bei šios Politikos nuostatas (smurtavo bet kokia forma), – pripažįstamas šiuurškščiai pažeidęs darbo tvarkos nuostatas bei iš darbo atleidžiamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 str. pagrindu, t. y. smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą bei smurtą ar priekabiavimą dėl lyties, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje.

V. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ FIKSAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

16. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto, priekabiavimo ar mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Centro vadovo įsakymu sudaryta ir patvirtinta Etikos komisija (toliau – Komisija), o esant reikalui (darbuotojui pareiškus nepasitikėjimą) Centro vadovo įsakymu sudaroma atskira komisija atvejui tirti.

17. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto, psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti:

17.1. informuojant savo tiesioginį vadovą. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti, užpildant priedą, Centro vadovo įsakymu paskirtą Komisiją;

17.2. siunčiant elektroninį laišką adresu etikos.komisija@stmc.lt nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir (ar) tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos), padalinį/skyrių, įvykio datą (arba periodą nuo – iki), galimus

iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu, detalų įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).

18. Tiriant užregistruotą atvejį į tyrimą gali būti įtraukti papildomi asmenys: kiti darbuotojai, specialistai, daromos ekspertizės ir kt.

19. Galimo psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

19.1. pradedama nedelsiant gavus rašytinę informaciją Politikoje nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

19.2. galimo psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir informuojama Komisija bei pateikiama gauta medžiaga susipažinimui;

19.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

19.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

19.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Centro administracijai;

19.6. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja paskirtas atsakingas asmuo/sekretorius.

20. Centras užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo atvejo dalyvių atžvilgiu.

21. Centras užtikrina, kad darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejo.

22. Komisija teikia Centro vadovui metinę veiklos ataskaitą, o užregistravus atvejį iškart jį informuoja.

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Šios Politikos ir visi jos pakeitimai yra skelbiami Centro interneto svetainėje.

24. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

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

26. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Centro vadovo įsakymu.

DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO, MOBINGO AR PRIEKABIAVIMO
ATVEJŲ ANKETA

Data

Bendrieji duomenys:

| | |
|---|--|
| Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejį: | |
| Pranešusio apie galimą psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. nr. | |
| Galimo psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejo data val., trukmė | |
| Galimo psichologinio smurto, mobingo ar priekabiavimo atvejo vieta | |
| <i>Kokia atvejo forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:</i> | |
| <input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.). | |
| <input type="checkbox"/> Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų. | |
| <input type="checkbox"/> Elektroninis: patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.). | |
| <input type="checkbox"/> Kiti (įrašyti). | |
| Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas? | |

Duomenys apie patyčių dalyvius:

| | |
|---|--|
| <i>Patyrusio psichologinį smurtą, mobingą ar priekabiavimą</i> vardas, pavardė | |
| <i>Galimai smurtavusio</i> vardas, pavardė | |
| <i>Stebėjusių galimai psichologinį smurtą, mobingą ar priekabiavimo atvejį</i> vardas, pavardė | |

Išsamesnė informacija apie įvykį:

| |
|--|
| |
|--|

(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

(Parašas)