

PATVIRTINTA

Varėnos kultūros centro direktoriaus

2022 m. lapkričio 3 d. įsakymu Nr. V-50

## **VARĖNOS KULTŪROS CENTRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos Varėnos kultūros centre tvarkos Aprašas, parengtas vadovaujantis 2022 m. lapkričio 1 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 30 straipsnio nuostatomis.

2. Smurto ir priekabiavimo prevencijos Varėnos kultūros centre (toliau – Kultūros centras) politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujasi Kultūros centras, siekiant užtikrinti, kad darbuotojai ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsiniama 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.

3. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos Aprašas nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės.

4. DK 30 straipsnio 2 dalis 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.

5. Siekiant užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką Kultūros centre smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

5.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarines ir higienos patalpomis;

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

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

5.5. darbdavio suteiktame būste;

5.6. pakeliui į darbą arba iš darbo.

## II SKYRIUS

### SAVOKOS IR GALIMŲ SITUACIJŲ PAVYZDŽIAI

6. *Smurtas ir priekabiavimas* – 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 sukuria priešišką darbo aplinką:

6.1. *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;

6.2. *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 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.;

6.3. *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.

7. *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). Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, verta atkreipti dėmesį į toliau išvardytus pagrindinius aspektus:

- ✓ Ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?
- ✓ Ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?
- ✓ Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?
- ✓ Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?

Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti įvairiais būdais ir sukurti nepageidaujamą, nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką.

8. *Grėsmė* – lingvistiškai žodis „grėsmė“ suprantamas kaip gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius. Šis žodis dar nėra vertinamas kaip nepriimtinas, tačiau yra reali tikimybė, kad toks bus (pavyzdžiui, darbdavio, tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus susirūpinimą keliantis elgesys). Pabrėžtina, kad grėsmė gali kilti tiek vienam darbuotojui, tiek darbuotojų grupei. Analizuojant galimą (-as) grėsmę (-es), kuri (-ios) gali būti akivaizdi (-ios) ir neakivaizdi (-ios), pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės. Tai gali būti įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t. t.:

8.1. kiekvienoje darbo vietoje bei darbo santykių metu darbuotojų teisėms ir laisvėms neturėtų kilti jokia grėsmė. Grėsmė darbuotojo gyvybei, sveikatai, saugai gali pasireikšti tarpasmeninio konflikto metu arba kai vykdomi sistemingi darbuotojo teisių pažeidimai:

8.1.1. grėsmė laikytina įmonės, įstaigos, organizacijos taikoma praktika dėl kasmetinių atostogų suteikimo, kai nesudaroma kasmetinių atostogų eilė, o jų suteikimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavio valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);

8.1.2. grėsmė taip pat laikytina įmonės, įstaigos, organizacijos taikoma praktika dėl darbo grafikų sudarymo, nesilaikant DK nustatytų terminų, pavyzdžiui, laiku neinformuojant darbuotojo apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuliuojant darbo grafikais, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios (paveikta grupė – visi darbuotojai);

8.1.3. akivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytinas darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (arba) po darbo valandų arba pašiepiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas įmonės, įstaigos, organizacijos vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo ir (arba) smurto pavojus konkrečiam darbuotojui;

8.1.4. neakivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytina situacija, kai nesprendžiamas (-i) konfliktas (-ai) gali tapti netinkamo elgesio darbe priežastimi, neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą, ir dėl to ateityje, emocinei įtampai gerokai išaugus, gali kilti realaus smurto ir (arba) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą;

8.2. pažymėtina, kad siekiant įrodyti darbuotojui kylančias grėsmes, negalima vadovautis vien tik jo asmeniniais samprotavimais. Darbuotojo nurodomos faktinės aplinkybės turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais, tik tada jos bus laikomos patikimu ir pakankamu grėsmės požymiu, kylančiu konkrečiam darbuotojui ir jo interesams. Pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso CPK 177 straipsnio 1, 2 dalis įrodymai civilinėje byloje yra bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remdamasis teismas įstatymų nustatyta tvarka konstatuoja, kad yra aplinkybių, pagrindžiančių šalių reikalavimus ir atsikirtimus, ir kitokių aplinkybių, turinčių reikšmės bylai teisingai išspręsti, arba kad jų nėra;

8.3. faktiniai duomenys nustatomi šiomis priemonėmis: šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai arba per atstovus) paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais, daiktiniais įrodymais, apžiūrų protokolais, ekspertų išvadomis, nuotraukomis, vaizdo ir garso įrašais;

8.4. vertinti galimas grėsmes labai sunku, todėl siūloma jas stebėti, pavyzdžiui, darbuotojų (vadovų) keisto (nesuprantamo) elgesio dažnumą, elgesio pasikeitimą – paūmėjimą, provokuojančio elgesio radimąsi ir pan. Svarbiausia – laiku identifikuoti bet kokią susirūpinimą keliantį elgesį, pranešti Kultūros centro personalo specialistui arba Kultūros centro direktoriui, ir taip sumažinti ateityje galinčius kilti smurto ir priekabiavimo proveržius.

### **III SKYRIUS**

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

9. 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.

10. Nepriimtino elgesio išraiškos, kurios kenkia darbuotojo emocinei, o sunkiais atvejais – psichinei ir fizinei sveikatai:

10.1. 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;

10.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;

10.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;

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

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

10.6. tyčinis darbuotojo izoliavimas darbinėje veikloje;

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

10.8. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;

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

## IV SKYRIUS

### SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

11. Kultūros centre turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

11.1. psichosocialinės 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;

11.2. privaloma gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veikslių;

11.3. draudžiama priekabauti ir (arba) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis.

12. 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.

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

14. Fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

15. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Kultūros centre dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Kultūros centro siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, Kultūros centro interneto svetainė [www.varenoskultura.lt](http://www.varenoskultura.lt), atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai.

16. Inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją.

17. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

18. Smurtą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai, užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Kultūros centro darbuotojams:

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

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

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

## V SKYRIUS

### REKOMENDUOJAMAS KULTŪROS CENTRO DARBUOTOJŲ ELGESYS, SIEKIANT IŠVENGTI PRIEKABIAVIMO, SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO IR SMURTO

19. Kultūros centro darbuotojams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

19.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Aprašo nuostatas;

19.2. būti sąmoningu, žinoti ar numanyti, koks potencialus elgesys gali būti laikomas priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu ir fiziniu arba psichologiniu smurtu;

19.3. būti atidžiu ir jautriu kitiems Kultūros centro 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 nemalonias, nepageidaujamas, orumą žeidžiančias pasekmes, gali trukdyti kitą asmenį darbo aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo funkcijas, pavyzdžiui:

19.3.1. nepagarbus pasisveikinimo būdas;

19.3.2. komplimentai, nesusiję su profesinėmis darbuotojo savybėmis;

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

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

19.3.5. neetiški kreipiniai darbuotojo atžvilgiu (pvz., vardų trumpiniai, pravardės, mažybiniai kreipiniai ir kt.);

19.3.6. seksualinio pobūdžio, įžeidžiantys ar nepagarbūs juokeliai ar pokštai darbuotojo atžvilgiu;

19.3.7. fiziniai prisilietimai prie Kultūros centro darbuotojo, fizinio ar psichologinio diskomforto sukėlimas, nesilaikant pagarbaus fizinio atstumo;

19.3.8. įkyrus dėmesio darbuotojui rodymas, jo fizinės išvaizdos apžiūrinėjimas;

19.3.9. kalbėjimo tonas, reiškiami garsai ir judesiai, kurie gali žėisti, žeminti darbuotoją ar kelti seksualinio pobūdžio asociacijas;

19.3.10. žeminančių darbuotojo garbę ir orumą vizualinių priemonių naudojimas (plakatai, nuotraukos, piešiniai, daiktai ir kt.);

19.3.11. įžeidžiančio darbuotojo pobūdžio, žeminančių garbę ir orumą pranešimų, žinučių siuntimas;

19.4. siekiant išvengti darbuotojui 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 ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

19.5. jei Kultūros centro darbuotojas žodžiu, veiksmais ar atsako nebuvimu parodo, kad tam tikras elgesys, nesusijęs ir (ar) nebūtinai darbo funkcijų vykdymui, jam nėra priimtinas – privaloma nedelsiant nutraukti tokį elgesį ir apriboti bendravimą iki privalomo vykdant darbo funkcijas;

19.6. nebūti pasyviu Aprašo nuostatas pažeidžiančio elgesio stebėtoju, bet imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti. Jeigu toks elgesys vyksta, netoleruoti jo, nelaikyti to pokštu ar nevykusiu pajuokavimu, neskatinėti tokio elgesio pritariančia šypsena, juoku ar kitais tokį elgesį palaikančiais veiksmais;

19.7. patyrus tokį elgesį, turintį priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto požymius, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar pranešti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys nepriimtinas ir turi būti nutrauktas. Tai gali būti padaryta ir elektroniniu laišku ar žinute. Rekomenduotina paaiškinti, kokie gestai, žodžiai, komentarai, fizinis elgesys ar kiti veiksmai yra nemalonūs, sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką;

19.8. patartina visus įvykusius priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, fizinio ar psichologinio smurto veiksmus (elgesį) fiksuoti teisėtais būdais ir priemonėmis, užsirašyti laiką, liudytojus ir kitas reikšmingas aplinkybes.

## VI SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMŲ ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

20. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Kultūros centro direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta Galimų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

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

21.1. tiesiogiai informuojant Kultūros centro direktorių. Kultūros centro direktorius apie darbuotojo praneštą atvejį turi informuoti Komisiją šio Aprašo 8.2 arba 8.3 papunkčiuose nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją;

21.2. užpildant Darbuotojų galimų psichologinio smurto atvejų anketą (**priedas**) ir ją siunčiant el. paštu [kulturos.centras@varena.lt](mailto:kulturos.centras@varena.lt) (su nuoroda „Smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisijai“);

21.3. siunčiant laisvos formos elektroninį laišką el. paštu [kulturos.centras@varena.lt](mailto:kulturos.centras@varena.lt) (su nuoroda „Smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisijai“), nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir/ ar tel. Nr.), pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos: 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).

22. Kultūros centro specialisto raštvedybai ir personalui pareigas einantis asmuo, administruojantis Kultūros centro el. pašta [kulturos.centras@varena.lt](mailto:kulturos.centras@varena.lt), šiuo el. paštu iš Kultūros centro direktoriaus ar tiesiogiai iš darbuotojų gautus pranešimus apie galimą psichologinio smurto, priekabiavimo darbe atvejį, juos nedelsiant perduoda Komisijos pirmininkui.

23. Komisiją sudaro ne mažiau kaip 3 nariai, o jos pirmininku renkamas vienas iš Komisijos narių. Į Komisiją rekomenduojama įtraukti darbuotojų atstovus (darbo tarybos, profesinės sąjungos narius, darbuotojų atstovą saugai ir sveikatai ar kt.).

24. Kultūros centro darbuotojai, Direktorius, Komisijos nariai (jeigu narys (-iai) skiriamas (-i) ne iš Kultūros centro darbuotojų) vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymu privalo nusišalinti nuo interesų konfliktą keliančių ar galinčių sukelti veiksmų atlikimo ir (ar) sprendimų priėmimo pranešimų dėl smurto ir (ar) priekabiavimo teikimo ir nagrinėjimo procese.

25. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, pateikusį skundą dėl smurto ir priekabiavimo, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus dėl smurto ir priekabiavimo, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu ar tarnybiniu nusižengimu, už kurį gali būti taikoma drausminė ar tarnybinė atsakomybė.

26. Pranešimų dėl smurto ir (ar) priekabiavimo tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

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

25.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;

25.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

25.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

25.5. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio;

26. Atliekant pranešimų tyrimą Komisijos nariai privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje.

27. Galimo psichologinio smurto, priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

27.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją šiame Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

27.2. galimo psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejis nedelsiant užregistruojamas, Komisijos pirmininkas informuoja Komisiją ir pateikia jai gautą medžiagą susipažinimui;

27.3. komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto 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;

27.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto, 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;

27.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Kultūros centro administracijai;

27.6. komisijos posėdžiai protokoluojami.

27. Komisijai pranešime tyrimą dėl smurto ir (ar) priekabiavimo privalo atlikti ir savo išvadas Kultūros centro direktoriui pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką, bet ne ilgesnį nei 1 mėnuo nuo pranešimo gavimo dienos.

28. Nustačius, kad Kultūros centro darbuotojas padarė smurto ir (ar) priekabiavimo pažeidimą taikoma drausminė arba tarnybinė atsakomybė (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 str. 3 d. 4 p. smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą) laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu).

29. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusizengimas ar nusikaltimas, skundas nedelsiant perduodamas nagrinėti kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

30. Darbuotojas dėl smurto ir priekabiavimo gali paduoti skundą kitai kompetentingai institucijai nesikreipiant į Kultūros centrą. Kultūros centras išipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

31. Kai paaiškėja, jog nusiskundimas ar pranešimas dėl smurto ir priekabiavimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai ar Kultūros centrui, toks elgesys laikomas darbo pareigų pažeidimu.

32. Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi būti registruojami ir nagrinėjami.

33. Kultūros centras užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

34. Kultūros centras užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto, priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto, priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu.

35. Kultūros centras užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar priekabiavimo atvejo.

36. Kultūros centro administracijai pareikalavus Komisija turi pateikti savo veiklos ataskaitą.

37. Pagalbos teikimas nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką:

- 37.1. jei smurtauja bendradarbiai, klientai – kreiptis į Kultūros centro direktorių;  
37.2. jei smurtauja Kultūros centro direktorius arba jis nesiima tiesioginių veiksmų smurtui stabdyti, kreiptis į Kultūros centro steigėją – Varėnos rajono savivaldybę;  
37.3. jeigu negaunama pagalbos, galima kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją, Darbo ginčų komisiją.

38. Darbuotojui, patyrusiam psichologinį smurtą, priekabiavimą, psichologinę pagalbą teikia:

38.1. emocinė parama telefonu – Jaunimo linija, 8 800 28888, visą parą [www.jaunimolinija.lt](http://www.jaunimolinija.lt);

38.2. nelik vienas, Emocinė parama vyrams, 8 604 11119, 18.00–21.00, [www.nelikvienas.lt](http://www.nelikvienas.lt);

38.3. pagalbos moterims linija, 8 800 66366, visą parą, [www.pagalbosmoterimslinija.lt](http://www.pagalbosmoterimslinija.lt).

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

39. Aprašas yra Kultūros centro vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams. Su Aprašu yra supažindinami visi Kultūros centro darbuotojai pasirašytinai arba išsiunčiant jiems Aprašą ar jo pakeitimus darbuotojų elektroninio pašto adresais. Sudarant darbo sutartį, Kultūros centro direktorius ar jo įgaliotas asmuo supažindina priimamą dirbti asmenį su Aprašu pasirašytinai.

40. Kultūros centro darbuotojai atlikdami savo darbo funkcijas privalo laikytis Apraše nustatytų įpareigojimų bei vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

41. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą šio Aprašo nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

42. Jei šio Aprašo nurodytoje tvarkoje pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

43. Šio Aprašo nuostatų pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

44. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Kultūros centro direktoriaus įsakymu.

---



## DARBUOTOJŲ GALIMŲ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJŲ DARBE ANKETA

\_\_\_\_\_ data

### Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto, priekabiavimo atvejį:	
Pranešusio apie atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.:	
Galimo atvejo data, val. trukmė:	
Galimo atvejo vieta:	
Kokia smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> <b>Fizinis:</b> užgauliojimas fiziniais veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);	
<input type="checkbox"/> <b>Psichologinis, emocinis smurtas:</b> įžeidžiantys žodžiai, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
<input type="checkbox"/> <b>Elektroninis:</b> 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"/> <b>Priekabiavimas:</b> nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kt. pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.	
<input type="checkbox"/> <b>Kiti pastebėjimai</b> (įrašyti) _____	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

### Duomenys apie atvejo dalyvius:

<u>Patyrusio psichologinį smurtą</u> vardas, pavardė	
<u>Galimai smurtavusio</u> vardas, pavardė	
<u>Stebėjusių</u> galimai smurto atvejį vardas, pavardė	

### Išsamesnė informacija apie įvykį:

\_\_\_\_\_  
(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_  
(Parašas)

**VARĖNOS KULTŪROS CENTRO  
REAGAVIMO Į SMURTĄ, PRIEKABIAVIMĄ IR PAGALBOS JOMS ĮVYKUS PLANAS**

